

Janina Kruszewska

Ochrona stosunku pracy ustanowiona w kodeksie pracy w świetle ustawy o związkach zawodowych

Palestra 27/11(311), 39-46

1983

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

koncepcji związanej ze zmianą polityki rolnej Państwa. Mamy tu do czynienia z podobną sytuacją, jak np. w 1963 r. przy zmianie trybu administracyjnoprawnego na cywilnoprawny w zakresie dysponowania gruntami państwowymi.³³ J. Litwin pisał wtedy, że „ustawodawca wybrał formę umowy, i to umowy notarialnej, z tego względu, iż w przekonaniu ogółu — mniejsza o to, czy słusznie — zasada trwałości decyzji administracyjnej nie umocniła się w tym stopniu co zasada trwałości umowy”³⁴ A w odniesieniu do zmiany formy umowy przekazania gospodarstwa rolnego następcy, rzecz sprowadza się nie do zagadnienia trwałości takiej umowy i chyba nawet nie do sprawy kwalifikacji naczelnika gminy, ale, jak już była o tym mowa, do zmniejszenia ingerencji organów administracji państwowej w kształtowaniu stosunków własnościowych w rolnictwie indywidualnym.

W konkluzji należałoby stwierdzić, że ustawa realizuje szereg wcześniejszych postulatów co do przekazania gospodarstwa rolnego następcy. Jednocześnie stwarza ona nowe wątpliwości dla praktyki. Uwagę tę odnieść trzeba przede wszystkim do samego określenia w ustawie gospodarstwa rolnego oraz do dopuszczalności jego podziału.

³³ Ustawa z 12.III.1958 r. o sprzedaży państwowych nieruchomości rolnych oraz uprządkowaniu niektórych spraw związanych z przeprowadzeniem reformy rolnej i osadnictwa rolnego (Dz. U. z 1958 r. Nr 17, poz. 71, z 1963 r. Nr 28, poz. 168, z 1968 r. Nr 3, poz. 9 i z 1971 r. Nr 27, poz. 250).

³⁴ J. Litwin: Z problematyki styku prawa cywilnego z administracyjnym, PłP nr 4/1965. s. 542.

JANINA KRUSZEWSKA

OCHRONA STOSUNKU PRACY USTANOWIONA W KODEKSIE PRACY W ŚWIETLE USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

Autorka, eksponując znaczenie ustawy z dnia 8.X.1982 r. o związkach zawodowych w stosunkach pracy i interpretując jej przepisy w zakresie ochrony stosunku pracy przed nieuzasadnionym lub bezprawnym jego rozwiązaniem w związku z odpowiednimi przepisami prawa pracy — podejmuje próbę uzgodnienia tych przepisów, nasuwających wątpliwości przy ich stosowaniu.

I. Nowe organizacje związkowe, ich cele i zadania

Ustawa o związkach zawodowych z 8.X.1982 r.¹ stanowi nową kartę w historii organizacji związkowych, nie tylko reprezentujących prawa i interesy klasy robotniczej, ale również walczących skutecznie w obronie i realizacji tych praw, a także interesów zawodowych, socjalnych i kulturalnych.

Utrata zaufania do skuteczności działania organizacji związkowych, będąca następstwem stałego ograniczania ich działań, oraz utrata zaufania do polityki orga-

¹ Dz. U. Nr 32. poz. 216.

nów władzy, administracji państwowej i gospodarczej, które rozerwały organiczną więź związków z licznymi rzeszami pracujących, stanowiących siłę motoryczną i twórczą narodu i państwa, spowodowała w sierpniu 1980 r. protest klasy robotniczej.

Potrzeba uchwalenia nowej ustawy o związkach zawodowych, określającej i gwarantującej ich samorządność i niezależność, stała się mocnym akcentem tego protestu i późniejszych porozumień zawartych w 1980 r. w Gdańsku, Szczecinie i Jastrzębiu.

Projekt ustawy o związkach zawodowych, będący wynikiem tych porozumień zrodzonych w burzliwym okresie walki o prawo i praworządność, poddano szerokiej dyskusji społecznej i sejmowej. Została ona uchwalona w obowiązującej obecnie treści normatywnej z uwzględnieniem szeregu poprawek i zastrzeżeń zgłoszonych przez Prezydium Rady Ministrów.

Trzeba stwierdzić — bez względu na to, czy omawiana ustawa spełnia wszystkie dezyderaty zgłoszone w toku dyskusji społecznej i obrad sejmowych — że została ona oparta na szerokiej płaszczyźnie uregulowań prawnych ustroju socjalistycznego państwa, zapisanych w Konstytucji PRL, konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy i innych aktach prawa międzynarodowego, zapewniających prawo i dobrowolność zrzeszania się w związkach zawodowych, ich samorządność i niezależność od organów władzy, administracji państwowej i gospodarczej oraz ustanawiających ich gwarancje. Od właściwego rozumienia i realizacji tej ustawy o podstawowym znaczeniu dla stosunków społeczno-gospodarczych w państwie zależy — rzecz oczywista — skuteczność tych gwarancji, których nadrzędnym celem jest rozładowanie sytuacji konfliktowych i napięć emocjonalnych, stanowiących dynamiczną siłę zakłócających prawidłowość stosunków pracy, szczególnie skomplikowanych w okresach kryzysu gospodarczego i kryzysu zaufania społecznego.

Nie bez znaczenia dla realizacji zagwarantowanych przez ustawę o związkach zawodowych uprawnień jest rozłożenie na trzy etapy — w okresie do 1985 r. — tworzenia pluralistycznych struktur związkowych w nowych formach organizacyjnych (art. 533).

Jednakże daleko idąca powściągliwość zrzeszania się przez masy pracujące w nowych zakładowych organizacjach związkowych nie jest — jak można sądzić — rezultatem braku zaufania do nowych zasad ich organizacji, lecz raczej wynikiem braku zaufania, czy odnajdą one swoje miejsce i odzyskają przynależne im znaczenie w tworzeniu właściwych postaw partnerskich w stosunkach pracy i czy wykażą niezbędną siłę realną w obronie praw i interesów pracowników, a także czy rozwiną określoną przez ustawę działalność socjalną i kulturalną oraz w zakresie tworzenia i stosowania prawa.

Ogólnokrajowe organizacje związkowe, które powstają przed terminem określonym przez ustawę, tj. przed 31.XII.1983 r., świadczą o tym, że organizacje te, które skupiają już obecnie liczące się rzesze pracowników związanych branżowymi interesami zawodowymi (hutnicy, górnicy), odzyskują zaufanie. Natomiast zakładowe organizacje związkowe nie wykazują tej atrakcyjności, nie odzyskały one jeszcze niezbędnych kontaktów z załogą zakładów pracy decydujących o ich rozwoju i aktywności, do czego w znacznym stopniu przyczyniły się warunki zawieszenia stanu wojennego i uciążliwości życia codziennego oraz eksperymentalne działania w zakresie spraw socjalnych, korzystania z majątku b. związków zawodowych i nikłego zasilania nowych funduszy składkami członkowskimi.

W każdym razie stwierdzić można, że związki zawodowe w większości zakładów pracy wyszły z trudnego okresu założycielskiego i wkroczyły obecnie w nie mniej

trudny okres realizacji swoich uprawnień, nierozzerwalnie związanych z odzyskiwaniem zaufania do ich działalności, o czym decydują fakty i konkretne osiągnięcia.

Pozostawiając na marginesie dalszych rozważań szereg nowych i istotnych zakresów działania związków zawodowych, wzmacniających ich rolę i znaczenie w strukturze stosunków społeczno-gospodarczych (np. w sprawie opiniowania założeń i projektów aktów prawnych dotyczących praw i interesów pracujących oraz składania wniosków co do tych projektów), zostaną tu wyeksponowane tylko te przepisy ustawy, które się wiążą bezpośrednio z omawianym tematem.

Na podstawie całokształtu założeń nowej ustawy o związkach zawodowych nasuwa się wniosek, że celem tych założeń jest nie tylko rozszerzenie zakresu dotychczasowej działalności związków, ale także umocnienie ich znaczenia w stosunkach społeczno-gospodarczych przez ich bezpośrednie oddziaływanie na kształtowanie się tych stosunków. Jednakże niektóre założenia ustawy, a także niejasność, bądź nawet wręcz sprzeczność sformułowań przepisów merytorycznych w niej zawartych wzbudzają wątpliwości, czy służą one w sposób jednolity i spójny osiągnięciu tych celów.

Wymaga przede wszystkim podkreślenia, że zgodnie z podstawowym założeniem ustawy związki zawodowe reprezentują wobec kierownictw zakładów pracy, organów administracji państwowej i gospodarczej oraz organizacji społecznych interesy swoich członków, a nie ogółu pracujących (art. 5). Ponadto pracownik nie zrzeszony w związku zawodowym nie ma zapewnionej obrony swoich praw pracowniczych przez zakładową organizację związkową. Może on ją tylko wskazać, jeśli uprzednio wyrazi ona zgodę na podjęcie tej obrony (art. 31 ust. 3).

Ów obowiązek obrony przez zakładową organizację związkową tych praw indywidualnych, a więc najbardziej żywotnych dla pracownika zagrożonego rozwiązaniem umowy o pracę, które decydują o jego pozycji społecznej oraz bycie materialnym jego i jego rodziny, jest tylko fakultatywny i obwarowany dwoma warunkami, trudnymi do przyjęcia. Pierwszy z tych warunków — to zgłoszenie przez pracownika do zakładowej organizacji związkowej wniosku, który jednak może być nie uwzględniony, a drugi — to zgoda tej organizacji na podjęcie obrony. Względy emocjonalne i prestiżowe — które, jak wiadomo, w najpoważniejszych decyzjach odgrywają niemałą rolę — stanowiąc będą hamulec korzystania z tej obrony przez pracownika i udzielania tej obrony przez zakładową organizację związkową.

Te restryktywne zasady nasuwają przykry wniosek, że nastąpiło zerwanie z ideologiczną tradycją związków zawodowych, mianowicie z humanitarną zasadą obrony praw i interesów zagrożonych lub wymagających ich zmiany — w każdym wypadku i *erga omnes*. A więc przede wszystkim przed organami administracji państwowej i gospodarczej oraz powołanymi do rozpoznania spraw pracowniczych — na terenie i poza terenem zakładu pracy — wszystkich pracowników i każdego z osobna, zarówno zrzeszonych jak i nie zrzeszonych w związkach zawodowych. Wiadomo zaś, że nie ma takiej sprawy, w której w myśl zasady kontradyktryjności, stwarzającej warunki wyjaśnienia prawdy materialnej na podstawie sprawdzonych dowodów, obrona byłaby zbędna. A poza tym każdy spór indywidualny w sprawach pracowniczych może się przekształcić w spór zbiorowy, w konflikt społeczny wstrząsający porządkiem prawnym.

Przyjęcie zasady fakultatywności obrony w indywidualnych sprawach pracowniczych przez zakładową organizację związkową nasuwa również przykry wniosek, że w ten sposób eksponuje się korzyści materialne, jakie daje przynależność do

związku zawodowego. Należałoby — jak sądzę — wyeksponować raczej inne, bardziej wartościowe *privilegia*. A więc przede wszystkim — poczucie wspólnoty i więzi społecznej ze środowiskiem i członkami związku, akceptację jego celów i zamierzeń, gotowość i niezbędną solidarność w obronie praw i interesów pracowniczych bez podziału ich na wspólne i indywidualne.

Trzeba jednak w tym miejscu podać przyczyny, które są źródłem takich właśnie zapisów ustawy stanowiących podział na działania obowiązkowe i fakultatywne oraz na członków związku i pracowników pozostających poza organizacją związkową.

Pierwsza przyczyna — to obrona samorządności związków zawodowych, którą rzekomo naruszałby obowiązek obrony praw i interesów pracowników nie zrzeszonych w związku.

Stanowisko to wydaje się jednak nieuzasadnione z dwóch względów. Samorządność i samodzielność związków zawodowych określone w art. 1 i 2 ustawy, to przede wszystkim ich niezależność od administracji państwowej i gospodarczej oraz wyłączenie ich działalności statutowej z nadzoru i kontroli organów administracji państwowej. Obrona zaś praw i interesów pracowniczych w zakresie przewidzianym przez kodeks pracy nie narusza — jak sądzić należy — pod żadnym względem samorządności i niezależności organizacji związkowych w rozumieniu ustawy ani też nie stanowi kontroli lub nadzoru nad ich działalnością. Odmienne stanowisko nasuwa wniosek, że mimo braku klauzuli derogacyjnej ustawa o związkach zawodowych zmieniła lub uchylila przepisy kodeksu pracy, które określają udział organów związków zawodowych w rozwiązywaniu umów o pracę stanowiących ochronę stosunku pracy (art. 38, 39, 42, 52 § 3, 53 § 4 i art. 177 k.p.), albo że przepisy kodeksu pracy, nadal obowiązujące bez zmian, naruszają samorządność i samodzielność związków zawodowych.

Obydwa te wnioski, jako nieuzasadnione, są moim zdaniem nie do przyjęcia. Ustawa o związkach zawodowych stanowi bowiem pod względem rangi aktu prawnego akt równorzędny z kodeksem pracy, a ponadto w niektórych wypadkach odsyła wprost do stosowania tego kodeksu.

Drugą przyczyną podziału działań zakładowych organizacji związkowych na obowiązkowe i fakultatywne oraz ściśle z tym związanego podziału na członków związku i innych pracowników — jest uchylene przez ustawę o związkach zawodowych dekretu z 6.II.1945 r. o utworzeniu rad zakładowych.² Po nowelizacji tego dekretu w 1947 r. rady zakładowe były zarówno organem przedstawicielskim całej załogi jak i organem zakładowej organizacji związkowej. Członkowie rad zakładowych byli wybierani przez wszystkich pracowników załogi danego zakładu pracy, a nie tylko przez członków związku zawodowego. Natomiast bierne prawo wyborcze do organów związku zawodowego przysługiwało tylko członkom związku. Założenia zaś ustawy z 8.X.1982 r. o związkach zawodowych są zgoła odmienne. Powstające organy organizacji związkowych określa nie ustawa, lecz statut, a czynne i bierne prawo wyborcze do tych organów przysuguje wyłącznie członkom związku (art. 18).

W konsekwencji organizacje związkowe, przez te swoje organy, reprezentują w zasadzie wyłącznie interesy zawodowe swoich członków (art. 5). Jednakże w świetle przepisów ustawy są liczne odchylenia od tej zasady świadczące o tym, że związki zawodowe bronią praw i interesów wszystkich pracowników, jak np. w zakresie warunków pracy i płac, socjalno-bytowych i kulturalnych (art. 6).

W rezultacie, z powyższych zapisów należy wyciągnąć wniosek, że podstawowym

² Dz. U. z 1945 r. Nr 8, poz. 36; zm.: Dz. U. z 1947 r. Nr 24, poz. 92.

kryterium jest nie tylko przynależność pracownika do związku zawodowego, ale także to, czy reprezentacja ta i obrona dotyczą praw i interesów wszystkich pracowników, czy też indywidualnych praw i interesów określonego pracownika.

II. Ochrona stosunku pracy ustanowiona przez kodeks pracy a reprezentacja i obrona praw pracowników przez związki zawodowe

Przedstawione wyżej założenia ustawy o związkach zawodowych, wymagające analizy na podstawie innych sformułowań w niej zawartych oraz innych aktów prawnych związanych z reformą gospodarczą, budzą tym większe zastrzeżenia, że mogą naruszać jednolitość ochrony praw i interesów pracowniczych w zakładach pracy.

Ustawa z 25.IX.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych³ oraz ustawa z tej samej daty o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego⁴ zmieniły całkowicie nakazowy system zarządzania przedsiębiorstwem, zorganizowanym na zasadach samorządu, samodzielności i samofinansowania. Obecnie — jak wiadomo — załoga uczestniczy w zarządzaniu przedsiębiorstwem, a organy samorządu załogi (ogólne zebranie pracowników, rada pracownicza przedsiębiorstwa lub zakładu) realizują zadania tego przedsiębiorstwa oraz mają prawo podejmowania uchwał w tym zakresie nie tylko opiniodawczych, lecz także stanowiących (art. 1 ust. 2, art. 24). Zarządzenie to jest więc obecnie zorganizowane na zasadach partnerstwa z całą załogą zakładu pracy. Czynne prawo wyborcze do organów samorządu pracowniczego przysługuje każdemu pracownikowi, biernie zaś pracownikom zatrudnionym co najmniej 2 lata (art. 14 i 15). W sprawach pracowniczych organy samorządu załogi współdziałają z organizacjami związkowymi (art. 36).

W tych warunkach, stanowiących podstawowe założenie reformy gospodarczej współdziałania całej załogi przedsiębiorstwa w zarządzaniu i wykonywaniu zadań przedsiębiorstwa, a także w podejmowaniu związanych z tym uchwał (m.in. w sprawach norm pracy i dyscypliny pracy), przyjęcie zasady reprezentowania przez związki zawodowe praw i interesów tylko swoich członków, a nie wszystkich członków załogi danego zakładu pracy w sprawach zbiorowych i indywidualnych, wydaje się szczególnie nie zsynchronizowane.

Ponadto zasada ta nie umacnia znaczenia związków zawodowych ani wśród załogi i samorządu pracowniczego, ani wobec kierownictwa zakładu pracy.

Ograniczając dalsze rozważania do fakultatywnego obowiązku obrony przez zakładowe organizacje związkowe praw pracowniczych w sprawach indywidualnych, ten tak ostro sformułowany zapis w ust. 3 art. 31 ustawy należy zanalizować w związku z innymi przepisami ustawy, które określają w różny ogólny, a przy tym nie wyczerpujący sposób inne formy działalności związków zawodowych.

Ustawa określa te działania jako: współdziałanie, współuczestnictwo, reprezentacja, zajęcie stanowiska, uprawnienie, opiniowanie, konsultacja, wnioskowanie, obrona praw i interesów pracowników, zawieranie umów zbiorowych, podejmowanie rokowań w sporach zbiorowych, organizowanie strajków, sprawowanie kontroli i nadzoru nad warunkami prac i płac, prowadzenie własnej działalności gospodarczej oraz prac badawczych.

Jak już wspomniano wyżej, niektóre z tych uprawnień związków zawodowych zostały uściślone przez ich odesłanie wprost do stosowania przepisów kodeksu pracy lub prawa pracy. I tak np. zgodnie z art. 4 ust. 2 „zasady ochrony stosunku pracy

³ Dz. U. Nr 24, poz. 122.

⁴ Dz. U. Nr 24, poz. 123.

pracowników pełniących funkcje z wyboru w instancjach związkowych określają przepisy kodeksu pracy”; „zajmowanie stanowiska we wszystkich indywidualnych sprawach pracowniczych” — jak stanowi art. 30 ust. 2 pkt 1 — następuje „w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy”; „wykonywanie uprawnień zakładowych organizacji związkowych następuje na zasadach i w trybie określonych w kodeksie pracy, w niniejszej ustawie oraz innych przepisach prawa” (art. 30 ust. 3); „przewidziane w przepisach prawa uprawnienia właściwych instancji związków zawodowych przechodzą na odpowiednie organy związków zawodowych przewidzianych w niniejszej ustawie i statutach związków zawodowych” (art. 50).

Te trzy ostatnie przepisy, stanowiące *sui generis* klauzule generalne, wskazują na to, że w zakresie ochrony stosunku pracy uregulowanym przez kodeks pracy zakładowe organizacje związkowe obowiązane są do działania określonego przez kodeks (art. 38, 39, 42, 52 i art. 1777).

Ochrona stosunku pracy ustanowiona przez kodeks jest — jak wiadomo — normą powszechnie i bezwzględnie obowiązującą poza wyjątkami przewidzianymi przez kodeks, jak np. w stosunku do pracowników mianowanych. Podmiotem tej ochrony jest pracownik, a nie pracownik-członek związku zawodowego w sprawach indywidualnych, z którym zatrudniający zakład zamierza rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, zmienić warunki pracy lub płacy, w szczególności rozwiązać ten stosunek z pracownikiem korzystającym ze wzmocnionej ochrony prawnej, jak np. z członkiem związku zawodowego, inspektorem pracy lub kobietą w ciąży.

Przy odmiennej interpretacji wymienionych przepisów ustawy o związkach zawodowych, dotyczących ochrony stosunku pracy w sprawach indywidualnych pracownika nie zrzeszonego w związku zawodowym, sprowadzającej się do fakultatywnego współdziałania w tej ochronie w zakresie ustanowionym przez kodeks — wspomniane klauzule byłyby zbędne.

Ten w pełni — zdawałoby się — uzasadniony wniosek nasuwa jednak pewne wątpliwości. Pozostaje bowiem do rozstrzygnięcia pytanie, czy określenie zakresu działania zakładowych organizacji związkowych, tj. określenie zakresu ich kompetencji, a w szczególności „zajmowania stanowiska we wszystkich indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy” (art. 30 ust. 2 pkt 1), stanowi obowiązek czy tylko prawo, które pozwala na fakultatywne z niego korzystanie. Wydaje się, że uściślenie tego prawa i odesłanie wprost do zakresu unormowanego w prawie pracy wskazuje jednoznacznie na to, że w tych wypadkach, w jakich prawo pracy wymaga określonego działania organizacji związkowych, stanowiąc pod tym względem normę bezwzględnie obowiązującą, działanie to jest obowiązkowe, a nie fakultatywne.

Jak więc w związku z powyższym uzgodnić z tym przepisem ustawy inny przepis zamieszczony w tym samym rozdziale 4, określającym zadania zakładowych organizacji związkowych, który wymaga zgody tej organizacji na podjęcie obrony indywidualnych praw pracowniczych na wniosek pracownika (art. 31 ust. 3). Czy poprzestać tu na konstatacji, że między tymi przepisami zachodzi sprzeczność, czy też podjąć próbę ich uzgodnienia w drodze ich wykładni? Wydaje się, że zachodzi ewidentna różnica między obroną praw i interesów indywidualnych pracownika a działaniami określonymi przez kodeks w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy. Fakultatywność działania zakładowych organizacji związkowych należy — moim zdaniem — odnieść do ochrony w trybie postępowania procesowego praw i interesów pracownika, a nie do ochrony stosunku pracy przed jego rozwiązaniem.

W konsekwencji nie podzielam stanowiska, że kierownik zakładu pracy, do któ-

regu adresowane są odpowiednie przepisy kodeksu pracy, tylko dlatego obowiązany jest zawiadomić zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi nie zrzeszonemu (art. 38 § 1 k.p.), że organizacja ta obowiązana jest zająć stanowisko jedynie wówczas, gdy przeciwko wypowiedzeniu zgłasza zastrzeżenia (art. 38 § 2 k.p.).⁵ Natomiast reprezentują pogląd, że „zajęcie stanowiska” a więc również wyrażenie zgody na rozwiązanie z pracownikiem nie zrzeszonym w związku zawodowym stosunku pracy za wypowiedzeniem lub zgłoszenie sprzeciwu przeciwko takiemu rozwiązaniu, a także z pracownikiem korzystającym ze szczególnej ochrony stosunku pracy — w każdym wypadku obowiązuje zakładową organizację związkową.

„Zajęcie stanowiska” w sprawach i w sposób przewidziany przez kodeks w określonych przepisach nie jest bowiem jednoznaczne z obroną praw i interesów pracownika w trybie postępowania procesowego, lecz stanowi działanie wewnętrznie zakładowe. Obrona w toku postępowania procesowego — to popieranie określonych wniosków i roszczeń pracownika nie przed kierownictwem zakładów pracy, lecz przed organami powołanymi do rozpoznawania spraw pracowniczych wynikających z niezasadzonego lub bezprawnego rozwiązania stosunku pracy.

Odmierna wykładnia rozrywa w rażący sposób spójność zachodzącą między przepisami kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych, które w pewnym zakresie służą tym samym celom: umacnianiu stosunków pracy na zasadach partnerstwa przy współdziałaniu organów samorządnych związków zawodowych, samorządu załogi i prawa pracy, stanowiących stabilny fundament fluktuacji tych stosunków.

Sygnalizowane trudności, jakie się wyłaniają w toku postępowania procesowego w sprawach pracowniczych, a będące wynikiem niejasności sformułowań ustawy o związkach zawodowych i związanej z tym wykładni art. 31 ust. 2 w związku z art. 30 ust. 2 pkt 1, prowadzącej m.in. do jednoznacznego rozumienia „ochrony stosunku pracy” z „obroną” konkretnych roszczeń pracownika, wskazują na pilną potrzebę autorytatywnej wykładni w tym zakresie.

Tymczasem zaś, w obecnym stanie prawnym i przy sprzecznych interpretacjach przepisów ustawy o związkach zawodowych, zachodzą niepokojące trudności przy rozstrzygnięciu sporów pracowniczych w toku postępowania procesowego, grożących w każdym wypadku przekształceniem się w spór zbiorowy. W wypadku niezasadzonego lub bezprawnego rozwiązania umowy o pracę zasądzenie przewidzianego przez kodeks wynagrodzenia lub odszkodowania za cały czas pozostawania pracownika bez pracy nie kompensuje pracownikowi tej krzywdy moralnej, jaką poniósł przez rozwiązanie umowy o pracę, a czemu zapobiec mogło „zajęcie stanowiska” przez zakładową organizację związkową w wypadkach przewidzianych przez kodeks.

Należy przy tym dodać, że tryb postępowania, który wymaga przedstawienia sprawy wyższej instancji związkowej (art. 38 ust. 3, art. 52 § 4 i art. 177 § 1 k.p.), wskutek braku wyższych instancji związkowych i przewidywanego ich powstania po 31.XII.1984 r., jest niewykonalny. Wymaga to też pilnej nowelizacji odpowiednich przepisów kodeksu, co byłoby zgodne z opracowanym w 1980 r. projektem jego nowelizacji i tegoż projektu.

Uwagi powyższe, nie wyczerpujące obszernej tematyki związanej z wdrażaniem ustawy o związkach zawodowych w ich nowym kształcie, sygnalizują niektóre tylko problemy na tle zachodzących trudności interpretacyjnych, które zwłaszcza przy

⁵ Por.: Z. Chwała: Bez automatyzmu i K. Michaluk: Powrót do kodeksowych uprawnień, „Gazeta Prawnicza” z 1983 r. nr 12, s. 3.

zachodzącej dysproporcji między liczebnością członków zakładowych organizacji związkowych a liczebnością pracowników-członków załogi nie wpływają na umocnienie ich znaczenia i na jednolitą wykładnię prawa pracy, tak istotną w stosunkach pracy.

ANDRZEJ WARFOŁOMIEJEW

USTAWA O ZOBOWIĄZANIACH PODATKOWYCH — PODSTAWOWE PROBLEMY

Autor, kontynuując tematykę prawa podatkowego, omawia najważniejsze dla praktyki adwokackiej problemy zobowiązań podatkowych uregulowanych ustawą z dnia 19 grudnia 1980 r. (Dz. U. Nr 27, poz. 111), zwaną dalej „ustawą”.

I. Ustawa zastąpiła dekret z dnia 26 października 1950 r. o zobowiązaniach podatkowych (Dz. U. Nr 49, poz. 452 z późniejszymi zmianami). Stanowi ona kontynuację systematycznej nowelizacji prawa podatkowego, której ostatnim ważnym elementem było nowe uregulowanie postępowania podatkowego (vide „Palestra” nr 10—12 z 1981 roku). Ustawa ma zresztą ścisły związek ze znowelizowanym k.p.a., co będzie widoczne przy omawianiu poszczególnych jej przepisów.

II. Pierwsze trzy artykuły ustawy zawierają określenie przedmiotu ustawy oraz definicje podstawowych pojęć (zobowiązanie podatkowe, obowiązek podatkowy, organy podatkowe, podatnik, płatnik, inkasent). Nie wymagają one bliższego omówienia. Wspomnieć jedynie trzeba, że niedawno nastąpiły istotne zmiany w organizacji i nomenklaturze organów finansowych (vide ustawa z dnia 29 grudnia 1982 r. o urzędzie Ministra Finansów oraz urzędach i izbach skarbowych — Dz. U. Nr 45, poz. 289 — art. 13 ust. 6). Ponadto delegacja przewidziana w art. 2 ust. 3 oraz w art. 31 ust. 3 ustawy zrealizowana została wydaniem rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 sierpnia 1981 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o zobowiązaniach podatkowych na niektóre rodzaje świadczeń pieniężnych oraz określenia właściwości organów podatkowych w zakresie umarzania zaległości podatkowych (Dz. U. Nr 23, poz. 119), znowelizowanego ostatnio przez rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1982 r. (Dz. U. Nr 32, poz. 20). Istotną dla praktyki treścią tego rozporządzenia jest ustalenie granic kompetencyjnych organów podatkowych w zakresie umarzania zaległości podatkowych. Sama zaś instytucja umorzenia przewidziana została w art. 31 ust. 1 ustawy dla „wypadków gospodarczo lub społecznie uzasadnionych”. To bardzo rozciągliwe, nieostre określenie pozwala na znaczną dowolność w ocenie poszczególnych wniosków lub podań o umorzenie. Ponadto ważnym momentem jest tu zrównanie przez to rozporządzenie różnych innych opłat, jak np. na rzecz PZU lub ZUS, z należnościami podatkowymi. Ma to znaczenie w kontekście obowiązku z art. 25 ustawy, który dotyczy okazania notariuszowi przez właściciela nieruchomości — przy akcie przeniesienia jej własności — zaświadczenia o niezaleganiu w podatkach lub innych należnościach. Szerzej ten problem omówię niżej.