

Andrzej Świątkowski

Glosa do zarządzenia Prezesa Sądu Najwyższego (Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) z dnia 10 lutego 1983 r. III PO 1

Palestra 29/9(333), 94-99

1985

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.

Narody mają taką sprawiedliwość, na jaką zasługują.

(Le BOULENGE)

Prawo ma swoje brzmienie. Jest to instrument, który także daje się nastrajać.

(ŻOŁKOWSKI)

Prawo jest martwe. Sąd jest żywy i to jest jego wielką przewagą.

(RANSON)

Dla każdego prawnika, zwłaszcza dla adwokata, największą pułapką i trudnością zawodową jest wykładnia przepisu prawa. Jej dokonanie może być sukcesem lub klęską. Od jej trafności zależy często los człowieka, przywrócenie mu czci bądź wyrównanie straty majątkowej.

(STEFAN MIZERA)

Wybrał R. ŁYCZYWEK

ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO

1.

GŁOSA

do zarządzenia Prezesa Sądu Najwyższego
(Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych)
z dnia 10 lutego 1983 r.
III PO 1/84 *

Tekst glosowanego zarządzenia ma brzmienie następujące:

O charakterze sporu zbiorowego (zakładowy czy ponadzakładowy) decyduje okoliczność, czy spór obejmuje jeden zakład pracy czy też więcej zakładów. W tym drugim wypadku spór jako „wykraczający poza sprawę jednego zakładu” jest sporem ponadzakładowym. O charakterze sporu zbiorowego nie decydują nato-

miast inne okoliczności, w szczególności takie, jak — czy przedmiot sporu występującego w jednym zakładzie może zainteresować pracowników innych zakładów pracy, bądź też że kierownik zakładu pracy nie jest właściwy do rozwiązania sporu zbiorowego.

* Pełny tekst zarządzenia wraz z uzasadnieniem opublikowany został w OSNCAP, 1'/1984, poz. 207.

Głosowane zarządzenie jest pierwszym publikowanym stanowiskiem Prezesa Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN w sprawie sporów zbiorowych pracy.¹ W tezie głosowanego zarządzenia podjęta została próba zdefiniowania charakteru sporu zbiorowego. Potrzeba takiej definicji jest oczywista w świetle ustawowego podziału sporów zbiorowych pracy na zakładowe i ponadzakładowe (art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Wartość głosowanego zarządzenia Prezesa SN leży jednak nie tylko w wyznaczeniu kryteriów, które pozwalają odróżnić spory zakładowe od ponadzakładowych. W tezie i w uzasadnieniu głosowanego zarządzenia zawarto szereg uwag, które są pomocne do określenia stron sporu, pozwalają ocenić wagę zaangażowania się w spór zbiorowy innego organu administracyjnego aniżeli kierownik zakładu pracy, sprecyzować istotne cechy sporu zbiorowego pracy oraz wskazać na prawne konsekwencje zaangażowania zakładowych organizacji związkowych w rozwiązanie spraw, w których rozstrzygnięciu zainteresowana jest żywotnie zbiorowość pracowników przedsiębiorstwa wielozakładowego. Celowo użyłem tu terminu „przedsiębiorstwo” a nie określenia „zakład pracy” ponieważ w rozpoznawanej sprawie treścią sporu była decyzja nie kierownika zakładu pracy, lecz dyrektora kombinatu, skupującego więcej niż jeden zakład pracy. Decyzja dotycząca przeznaczenia części funduszu produkcyjnego, utworzonego w trybie przepisów art. 139 RM z dnia 11.IX.1984 r. na inne cele niż dodatkowe wynagrodzenie pracowników, została zakwestionowana tylko przez pracowników jednego zakładu pracy włączającego w skład kombinatu przedsiębiorstwa.

Przebiegając do określenia charak-

teru sporu zbiorowego, Prezes SN trafnie przyjął, że decydujące znaczenie ma w tej chwili wyłącznie okoliczność, czy spór obejmuje jeden, czy też więcej zakładów pracy. Tym samym więc Prezes SN oparł się na jedynym podlegającym weryfikacji kryterium podziału sporów zbiorowych na zakładowe i ponadzakładowe. Korzyści z takiej interpretacji art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych są niewątpliwie dla praktyki chociaż powstaje obawa, czy tego rodzaju zawężona wykładnia art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie zniekształca idei ustawodawcy. W cytowanym przepisie *in fine* wyraźnie bowiem zapisano, że sporem ponadzakładowym jest spór wykraczający poza sprawy jednego zakładu pracy. (...) Prezes SN zinterpretował powyższy zapis jako wskazówkę do zdefiniowania sporu jako ponadzakładowego tylko wówczas, gdy pracownicy innego zakładu pracy dadzą formalny wyraz swemu zainteresowaniu w rozstrzygnięciu spornej sprawy, przystępując do sporu. W rozpatrywanej sprawie decyzja dyrektora kombinatu o sposobie podziału wspólnie wypracowanych środków finansowych stanowiła niewątpliwie przedmiot zainteresowania wszystkich pracowników przedsiębiorstwa wielozakładowego, a więc wykraczała poza sprawy jednego zakładu pracy. Trudno jednak mówić o sporze pomiędzy dyrektorem kombinatu a pracownikami innych zakładów niż zakład wymieniony w uzasadnieniu głosowanego zarządzenia, skoro między większością pracowników kombinatu a jego dyrektorem nie występowała różnica źródeł i kwoty rodzimego wypracowanego dochodu. Trafnie więc Prezes SN uznał, że o charakterze sporu zbiorowego pracy nie decyduje okoliczność, czy przedmiot sporu wy-

¹ W tym samym numerze (11/1984) OSNCA? pod pozycją 290 opublikowane zostało postanowienie SN z dnia 20.IV.1984 r. KAS 184 dotyczące sporów zbiorowych pracy.

stępującego w jednym zakładzie pracy może zainteresować pracowników innych zakładów pracy.

Sytuacja przedstawiona w uzasadnieniu głosowanego zarządzenia może natomiast stać się zarzewiem sporu zbiorowego, jeżeli pracownicy innego zakładu pracy wyraźnie stwierdzą, że są zainteresowani w określonym innym, niż zamierza to uczynić dyrektor kombinatu, sposobie podziału i przeznaczeniu funduszy. Różnica zdań między nimi a dyrektorem w tej materii zapoczątkuje spór zbiorowy, który ze względu na liczbę zakładów pracy w nim uczestniczących zmieni charakter i przekształci się ze sporu zakładowego w spór ponadzakładowy.

Prawidłowo też Prezes SN uznał, że bez znaczenia dla określenia charakteru sporu zbiorowego jest fakt uczestniczenia w tym sporze po stronie pracodawcy innego organu administracyjnego aniżeli kierownik zakładu pracy. Często w sporach zbiorowych o interesy ekonomiczne kierownik zakładu pracy jest niekompetentny do zaspokojenia żądań pracowników, w imieniu których występuje zakładowa organizacja związkowa. Wstąpienie zamiast kierownika zakładu pracy innego, nadrzędnego organu administracji gospodarczej lub państwowej nie odbiera sporowi zbiorowemu charakteru zakładowego, nie powoduje przekształcenia go — wskutek braku właściwości rzeczowej kierownika zakładu do podjęcia decyzji w sprawie przedstawionych żądań — ze sporu zakładowego w spór ponadzakładowy.

Zasada współdziałania stron zbiorowych stosunków pracy nakłada na strony sporu zbiorowego pracy obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań w celu jego rozwiązania i uruchomienia postępowania pojednawczego i mediacyjno-arbitrażowego w razie niepowodzenia rokowań. Jakikolwiek rozstrzygnięcia, które zapadną

w trakcie tych postępowań, mają na zasadzie dobrowolności znaczenie jedynie dla stron sporu zbiorowego pracy. W szczególności orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego jest wiążące dla stron, jeżeli żadna z nich przed poddaniem sporu pod rozstrzygnięcie kolegium nie postanowi inaczej (art. 35 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych). Dlatego tylko organizacja związkowa, która reprezentując interesy pracowników danego zakładu pracy uczestniczyła w sporze zbiorowym pracy, ma prawo — w razie niewykonania przez organ administracji gospodarczej nadrzędny nad kierownikiem zakładu pracy (dyrektor kombinatu) wiążącego orzeczenia kolegium arbitrażu społecznego — zorganizować akcję protestacyjną, w szczególności ogłosić, po spełnieniu warunków sformułowanych w rozdziale 5 ustawy o związkach zawodowych, strajk.

Organizacja związkowa reprezentująca pracowników zatrudnionych w innym zakładzie pracy kombinatu, zainteresowanych w podjęciu przez dyrektora decyzji o podziale dochodu, lecz nie uczestniczących w sporze nie może w późniejszej fazie postępowania, mającego na celu rozwiązanie sporu zbiorowego, przystąpić do sporu. Zwłaszcza niedopuszczalne jest zorganizowanie strajku w razie nierespektowania orzeczenia kolegium przez administrację gospodarczą, mimo że jest wiążące dla stron zakładowego sporu zbiorowego pracy.

Jeżeli inna zakładowa organizacja związkowa ma identyczny interes w rozstrzygnięciu sprawy ekonomicznej jak organizacja, która wstąpiła na drogę sporu, może ona wywołać kolejny spór zakładowy. Stroną tego sporu, reprezentującą interesy zakładu pracy, będzie, podobnie jak w poprzednim wypadku, dyrektor kombinatu.

W świetle powyższych rozważań rysuje się problem dopuszczalności prze-

kształcenia dwóch lub kilku (w zależności od liczby zakładów pracy zreszonych w kombinacie) sporów zakładowych w jeden ponadzakładowy. Odpowiedź na postawione pytanie jest prosta, jeżeli oceniamy sprawę w początkowej lub końcowej fazie rozwiązania sporu zbiorowego pracy. Połączenie żądań różnych organizacji związkowych przed uruchomieniem postępowania zmierzającego do rozwiązania sporu jest dopuszczalne. Nie jest natomiast możliwe, jak stwierdził prezes SN, przekształcenie sporu zakładowego w ponadzakładowy po wyczerpaniu możliwości polubownego załatwienia sporu zbiorowego.

Otwarta pozostaje sprawa możliwości przekształcenia sporu zakładowego w ponadzakładowy w trakcie postępowania pojednawczego i mediacyjno-arbitrażowego. Ze względów proceduralnych, mianowicie ze względu na udział stron w wyznaczeniu komisji pojednawczej, powołaniu członków kolegium arbitrażu społecznego (z wyjątkiem przewodniczącego),² afiliacji kolegium przy właściwym okręgowym sądzie pracy i ubezpieczeń społecznych lub Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego, ustalaniu przez strony procedury rozpatrywania sporu oraz, co wydaje się najważniejsze, w podjęciu decyzji w sprawie związania orzeczeniem kolegium — nie wydaje się możliwe przekształcenie sporu zakładowego w ponadzakładowy w jakiegokolwiek fazie postępowania następującej po rokowaniach.

Wstąpienie na drogę sporu zbiorowego nie oznacza jednak dopuszczalności uruchomienia wszelkich stadiów postępowania zmierzającego do rozwiązania sporu polubownie lub siłą, zwłaszcza przez zorganizowanie strajku. W uzasadnieniu głosowanego zarządzenia podkreślono, że nie przesądza

ono kwestii, czy spór (bez przymiotnika „zbiorowy”) nie mógłby być rozstrzygnięty przez organy władne do rozstrzygnięcia sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy (od 1 lipca 1985 r. — zakładowe lub terenowe komisje rozjemcze i okręgowy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych). Według Prezesa SN decyzja w tej sprawie jest uzależniona od oceny regulacji prawnych zapisanych w przepisach prawa materialnego. Bez względu na odpowiedź w sprawie charakteru roszczenia pracowników w rozpoznawanej sprawie (roszczenie o wykładnię przepisów, a więc o prawo, bądź o ukształtowanie uprawnień ekonomicznych w przyszłości, więc o interesy) można odpowiedzieć, że zarówno w jednym jak i drugim wypadku mamy do czynienia ze sporem zbiorowym pracy. „Sporem zbiorowym pracy jest bowiem konflikt między związkiem zawodowym a organem administracji gospodarczej lub państwowej, który wystąpił na tle wykładni przepisów prawnych, jak również spór o zmianę obowiązujących przepisów lub ustanowienie określonych uprawnień pracowniczych i socjalnych”.²

Zdaniem moim, spór zbiorowy ma charakter zarówno sporu o prawa jak i o interesy. Można zatem wystąpić na drogę sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych z żądaniem wypełnienia obowiązków wypływających z obowiązujących przepisów prawa. Powstaje jednak pytanie, jak daleko można w sporze o prawa postąpić w ramach sporu zbiorowego? Ustawa o związkach zawodowych udziela na powyższe pytanie wyraźnej odpowiedzi. Zarówno bowiem klauzula pokoju społecznego (art. 38 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych), jak i postanowienie zabraniające strajków w sprawach, które mogą być rozwiązane

² A. Świątkowski: Kompetencje związków zawodowych w sporach zbiorowych pracy (w:) Kompetencje związków zawodowych, praca zbiorowa pod redakcją A. Świątkowskiego, PWN, Warszawa-Kraków 1984, s. 334.

przed organami kompetentnymi do rozstrzygnięcia sporów pracowników o rozszczenia ze stosunku pracy, uniemożliwiają wkroczenie sporu w ostateczną fazę jego rozwiązania, tj. na drogę strajku. Z tego względu uważam za nieadekwatne, za zbyt daleko idące uwagi zawarte w uzasadnieniu głosowanego zarządzenia odnoszące się do strajku, a więc dotyczące ostatniej fazy sporu zbiorowego, które zostały rozciągnięte na wcześniejsze stadia postępowania zmierzającego w drodze polubownej do rozwiązania sporu zbiorowego pracy.

Odrębną sprawą, wymagającą szczególnej, kompetentnej analizy specjalisty z zakresu procedury cywilnej, jest kompetencja Prezesa Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego do regulowania opisanej sprawy w drodze zarządzenia. W uzasadnieniu głosowanego zarządzenia podano jako podstawę prawną tej kompetencji przepisy art. 200 § 1 k.p.c., § 15 ust. 2 oraz § 4 ust. 1 regulaminu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego. Nie ma wątpliwości, że § 15 ust. 2 regulaminu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego, wprowadzony uchwałą Rady Państwa z dnia 30 grudnia 1982 r. (M. P. z 1983 r. Nr 1, poz. 1) traktuje o zarządzeniach, a także innych orzeczeniach kończących postępowanie mediacyjno-arbitrażowe. W omawianej tu sprawie inne orzeczenia, poza zarządzeniami, nie mogły być wydane, ponieważ sprawa opisywana w głosie nie zakończyła się, lecz została przekazana do rozpatrzenia właściwemu organowi.

W § 4 ust. 1 regulaminu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego brak jest wskazówki na temat formy wypowiedzi prezesa sądu w postępowaniu przygotowawczym mediacyjno-arbitrażowym. Stosując odpowiednio przepisy kodeksu postępowania

cywilnego, zwłaszcza art. 199 § 1 o odrzuceniu pozwu, należy podkreślić, że rozstrzygnięcie powyższe jest dopuszczalne wyłącznie na mocy postanowienia sądu. Co prawda w niniejszej sprawie nie było podstaw do odrzucenia wniosku o rozpatrzenie sporu zbiorowego pracy, gdyż szło jedynie o ustalenie właściwego kolegium arbitrażu społecznego; także w art. 200 § 1 k.p.c. przekazanie sprawy według właściwości następuje na mocy postanowienia sądu, a nie zarządzenia przewodniczącego.

W art. 362 k.p.c. postanowiono wszakże, że przepisy o postanowieniach sądu mają odpowiednie zastosowanie do zarządzeń przewodniczącego, zwłaszcza tych, które są zbliżone charakterem, treścią i skutkami do postanowień,³ jednakże nie można na podstawie powołanego przepisu uzasadniać wydania zarządzenia przez prezesa w sprawie przekazania sporu zbiorowego pracy właściwemu kolegium arbitrażu społecznego.

Przedstawiona argumentacja, składająca do krytyki sposobu rozstrzygnięcia powyższego zagadnienia prawnego, jest obciążona regułami rozumowania, które mają zastosowanie w sprawach cywilnych przed sądem. Jak wspomniałem, przepisy o zakresie procedury cywilnej mają odpowiednie zastosowanie w postępowaniu przed kolegium arbitrażu społecznego. W sprawach o rozpoznanie sporów zbiorowych pracy kolegia arbitrażu społecznego działają w charakterze organów quasi-sądowych. Wydają orzeczenia kończące postępowanie oraz zarządzenia. Te ostatecznie wydaje także przewodniczący kolegium arbitrażu społecznego w trakcie postępowania mediacyjno-arbitrażowego. W omawianej tu sprawie postępowanie nie weszło w stadium rozpoznania. W głosie oceniam je w fazie rozstrzygnięcia Prezesa Izby Pracy i

³ Por. W. Siedlecki: Kodeks postępowania cywilnego — Komentarz pod red. Z. Reschaka i W. Siedleckiego, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1975, s. 494.

Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego. Jest on odpowiedzialny — podobnie jak prezes Sądu Wojewódzkiego w razie sporu zbiorowego pracy w zakładzie pracy — za przygotowanie pod względem formalnym prawidłowego postępowania o rozstrzygnięcie sporu zbiorowego pracy. Specyfika sporu zbiorowego pracy sprawia, że sprawa, którą omawiam w głosie nie ma charakteru sprawy cywilnej i nigdy nie

zostanie, w obecnym stanie prawnym, podana rozstrzygnięciu sądu.

W toku postępowania przygotowującego właściwy bieg sprawy przed kolegium arbitrażu społecznego, za które w tego rodzaju sprawach jest odpowiedzialny wyłącznie prezes właściwego sądu, decyzja zapada w drodze zarządzenia. Jest ono wyłącznym źródłem właściwości kolegium arbitrażu społecznego.

Andrzej Świątkowski

2.

WYROK

Sądu Najwyższego
z dnia 9 marca 1983 r.
V KR 13/83¹

Teza tego wyroku ma brzmienie następujące:

Do bytu przestępstwa określonego w art. 275 § 1 k.k. konieczne i wystarczające zarazem jest ustalenie od strony przedmiotowej, że sprawca wziął udział w zbiegowisku publicznym charakteryzującym się tym, iż jego uczestnicy wspólnymi siłami dopuszczają się gwałtownego zamachu na osobę lub mienie. Sam udział w takim zbiegowisku wyczerpuje znamiona omawianego przestępstwa. Do strony przedmiotowej czynu poszcze-

gólnego uczestnika zbiegowiska nie należy zamach gwałtowny na osobę lub mienie.

Od strony podmiotowej natomiast konieczne jest ustalenie umyślności działania sprawcy wyrażającej się w zamiarze bezpośrednim lub ewentualnym brania udziału w zbiegowisku ze świadomością, że uczestnicy tego zbiegowiska dopuszczają się wspólnymi siłami gwałtownego zamachu na osobę lub mienie.

3.

WYROK

Sądu Najwyższego
z dnia 22 kwietnia 1983 r.
Rw 279/83²

Teza tego wyroku ma brzmienie następujące:

Występek określony w art. 275 § 1 k.k. jest przestępstwem umyślnym,

a więc sprawca musi mieć świadomość, że bierze udział w zbiegowisku

¹ Wyrok opublikowany w CSNKW z 1983 r., nr 10—11, poz. 88.

² Wyrok opublikowany w OSNKW z 1983 r., r. 12, poz. 100 oraz w OSPiKA z 1984 r., z. 2, poz. 32. Patrz też: wyrok SN z 5.XI.1982 r. II KR 260/82, OSN PG z 1983 r., z. 5, poz. 54.