

Zdzisław Gołębiowski

Rada zakładowa czy jej prezydium?

Palestra 9/4(88), 13-23

1965

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.

Składki ubezpieczeniowe nie są wysokie, a ubezpieczenie uniezależnia zespół od wypadków losowych i konieczności pokrycia strat w ciężar kosztów zespołu. Wydatki związane z ubezpieczeniem powinny być pokrywane z § 20 poz. e) budżetu.

8. Umarzanie wierzytelności zespołów

Wobec braku odpowiednich przepisów zespoły adwokackie napotykały duże trudności z podejmowaniem decyzji w sprawie umarzania należności od klientów lub rozkładania tych należności na raty. Istniejącą lukę wypełnił regulamin w sprawie określenia zasad umarzania oraz udzielania ulg w spłacaniu należności przysługujących zespołom adwokackim, uchwalony w dniu 13 marca 1965 r. na posiedzeniu plenarnym NRA. Wobec ogłoszenia pełnego tekstu regulaminu w niniejszym numerze „Palestry” (str. 60) zbędne jest przytaczanie jego postanowień. Należy natomiast zwrócić uwagę na to, że od umorzenia wierzytelności zespołu trzeba odróżnić sprostowanie pierwotnie ustalonej wysokości wynagrodzenia lub zastosowanie ulgi przewidzianej w taksie. Tak np. klient powierza sprawę, której prowadzenie według wstępnych ustaleń wymagać będzie znacznego nakładu pracy, i w związku z tym kierownik zespołu określa wynagrodzenie według górnej stawki. Jeśli w sprawie tej pozwany uznał powództwo albo też strony zawarły ugodę na pierwszej rozprawie, kierownik zespołu dokonuje sprostowania pierwotnie określonej wysokości wynagrodzenia. Jeżeli przy powierzeniu sprawy nie zostało ustalone, że klient ma prawo do ulgi podmiotowej przewidzianej w § 4 pkt 1 taksy, okoliczność zaś ta ujawni się dopiero później, wynagrodzenie powinno być odpowiednio sprostowane przez kierownika zespołu. W tego rodzaju sytuacjach nie następuje umorzenie należności, lecz jedynie skorygowanie wysokości wynagrodzenia na zasadach przewidzianych w przepisach o taksie, i tryb przewidziany w regulaminie z dnia 13.III.1965 r. nie ma zastosowania.

*

Artykuł niniejszy nie wyczerpuje, rzecz jasna, omówienia wszystkich kwestii, jakie nasuwają się w toku stosowania regulaminu w sprawie rachunkowości zespołów. Z tych też względów autor zwraca się z apelem do osób zainteresowanych tematyką artykułu, aby ewentualne zapytania kierowały do Redakcji „Palestry”.

ZDZISŁAW GOŁĘBIOWSKI

Rada zakładowa czy jej prezydium?

W myśl art. 7 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późn. zm.)¹ rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na skutek dopuszczenia się przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych może nastąpić tylko po uprzednim uzyskaniu zgody rady zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegata związkowego.

¹ W dalszym ciągu będę używał skrótu „dekret z dn. 18.I.1956 r.”

W zakładach pracy, w których nie działa rada zakładowa (miejscowa, oddziałowa) lub delegat związkowy, zgodę tę wyraża właściwy terenowy zarząd związku zawodowego (art. 7 ust. 3 dekretu z dn. 18.I.1956 r.). Według orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 1962 r. (3 CR 430/61)² użyte w tym przepisie słowa „w zakładach pracy, w których nie działa rada zakładowa” dotyczą takich sytuacji, kiedy „rada zakładowa faktycznie przestała działać na skutek upływu kadencji, zdekompletowania jej składu osobowego, rozwiązania przez wyższą instancję związkową itd.”. Fakt bowiem, że rada zakładowa nie wykazuje żadnej działalności, nie jest równoznaczny z jej nieistnieniem.

Aby uzyskać wymienioną wyżej zgodę rady zakładowej lub delegata związkowego stosownie do art. 8 ust. 1 dekretu z dn. 18.I.1956 r., kierownik zakładu pracy powinien przedstawić radzie zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegatowi związkowemu przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a rada zakładowa (miejscowa, oddziałowa) powinna wypowiedzieć się co do tej zgody w formie uchwały uwidocznionej w protokole, delegat zaś związkowy — w formie oświadczenia pisemnego. Uchwała rady zakładowej lub oświadczenie pisemne delegata powinny być doręczone kierownikowi zakładu pracy w ciągu 7 dni od złożenia wniosku. Kierownikowi zakładu pracy przysługuje prawo odwołania się do bezpośrednio wyższej instancji związkowej w razie odmówienia przez organ związkowy zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tą bezpośrednio wyższą instancją związkową jest zarząd okręgowy związku zawodowego, gdyż rada zakładowa reprezentuje i kieruje całokształtem działalności zakładowej organizacji związkowej, która jest podstawową jednostką organizacyjną związku zawodowego.

W myśl dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych³ — rady zakładowe są powoływane w zakładach pracy stosujących pracę najemną i zatrudniających powyżej 20 pracowników (robotników, pracowników umysłowych, chałupników, jeżeli ci ostatni nie zatrudniają pracowników najemnych). W zakładach pracy zatrudniających od 5 do 20 pracowników wybierany jest jako przedstawiciel pracowników — delegat.

Rada zakładowa składa się w zakładach pracy zatrudniających:

- a) od 21 do 50 pracowników — z 3 członków,
- b) „ 51 „ 100 „ — z 5 „ ,
- c) „ 101 „ 500 „ — z 9 „ ,

a w wypadku gdy zakład pracy zatrudnia

- d) powyżej 500 pracowników, skład rady zakładowej powiększa się o 1 członka na każdym dalszych 100 pracowników.

Do czasu wejścia w życie dekretu z dn. 18.I.1956 r.⁴ pracodawca mógł niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę z ważnych przyczyn bez potrzeby uzyskiwania zgody organu związkowego. Uzależnienie skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia od uzyskania uprzednio zgody organu związkowego jest ważną zdobyczą świata pracy oraz świadczy o dużym autorytecie, jaki zdobyły sobie organizacje związkowe mas pracujących. Praktyka wykazała, że rady zakładowe i delegaci związkowi nie odmawiają bezzasadnie wyrażania zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy istotnie pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W wypadkach takich aktyw pracowniczy nie waha się wyrazić zgody na zwolnienie z pracy pra-

² OSN z 1963 r. poz. 40.

³ Dz. U. z 1945 r. Nr 8, poz. 36.

⁴ Tj. do dnia 25 stycznia 1956 r.

cownika bez wypowiedzenia, zdając sobie dobrze sprawę z tego, że każde takie naruszenie odbija się na działalności zakładu pracy.

Do dnia 1 maja 1954 r.⁵ spory ze stosunku pracy rozpoznawały sądy powszechne i Sąd Najwyższy⁶, które wyjaśniały i interpretowały przepisy prawa pracy. Po tej dacie spory te zostały poddane rozpoznaniu przez zakładowe komisje rozjemcze⁷, które stały się wyłącznie właściwe do rozstrzygania tych sporów. Z właściwości z.k.r. wyłączone zostały jedynie wynikające ze stosunku pracy spory pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, które to spory w dalszym ciągu podlegają właściwości sądów powszechnych (art. 2 ust. 2 dekretu z dn. 24.II.1954 r. o z.k.r.). Spory ze stosunku pracy podlegające właściwości z.k.r. mogą przejść — na wniosek pracownika — pod rozpoznanie sądów powszechnych, gdy z.k.r. nie osiągnie jednomyślności lub gdy zarząd główny związku zawodowego uchyli orzeczenie z.k.r. albo gdy Centralna Rada Związków Zawodowych⁸ na skutek skargi Prokuratora Generalnego PRL uchyli prawomocne orzeczenie z.k.r. (art. 10 ust. 2, 11 ust. 3 i 13 ust. 3 dekretu z 24.II.1954 r. o z.k.r.). Centralna Rada Związków Zawodowych, sprawująca nadzór nad orzecznictwem z.k.r., została także uprawniona do wyjaśniania i interpretacji przepisów prawa pracy.

Do niedawna udzielane przez CRZZ wyjaśnienia przepisów prawa pracy, a w szczególności dekretu z dn. 18.I.1956 r., były zbieżne z wyjaśnieniami Sądu Najwyższego. Obecnie jednak powstała rozbieżność w nader istotnej kwestii dla sporów ze stosunku pracy, a mianowicie, czy zgoda na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być wyrażona w uchwale podjętej przez plenum rady zakładowej, czy też wystarczy uchwała jej prezydium.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25 stycznia 1961 r. (2 CR 923/59)⁹ wypowiedział pogląd, iż „kategoryczne brzmienie art. 7 ust. 1, art. 2 ust. 1 pkt 2 i art. 8 dekretu z dn. 18.I.1956 r. wyłącza możliwość interpretacji, żeby zgoda rady zakładowej mogła być zastąpiona przez jakąkolwiek inną organizację lub instytucję, gdyż zwolnienie z pracy bez wypowiedzenia musi nastąpić z zachowaniem procedury przewidzianej w przepisach tegoż dekretu.” W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy nadmienił, że CRZZ w decyzji z dn. 6.XI.1957 r. (nr 15/18/ZKR/56) wypowiedziała pogląd całkowicie zgodny z treścią dekretu, a mianowicie, iż zgoda rady zakładowej nie może być zastąpiona decyzją aktywu partyjnego i związkowego. Jakkolwiek orzeczenie to nie rozstrzyga bezpośrednio sporowego zagadnienia, to jednak daje wskazówkę, że przepisy dekretu z 18.I.1956 r. powinny być ściśle interpretowane. Pogląd ten jest słuszny, gdyż przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia — jako stanowiące wyjątek od zasady, iż umowa o pracę ulega rozwiązaniu przez wypowiedzenie — nie mogą być interpretowane rozszerzająco.

Sąd Wojewódzki dla m. st. Warszawy Wydział III Cywilny Rewizyjny w orzeczeniu z dnia 4 lutego 1959 r. (III Cr 109/59)¹⁰ wyraził pogląd, że „nie odpowiada wymaganiom dekretu z dn. 18.I.1956 r. wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy

⁵ Jest to data wejścia w życie dekretu z dn. 24.II.1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. Nr 10, poz. 35). W dalszym ciągu będę używał skrótu „z.k.r.”.

⁶ Na podstawie ustawy z dn. 15.II.1961 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 11, poz. 54) Sąd Najwyższy, jako organ nadzorczy nad sądami powszechnymi i szczególnymi w zakresie orzekania, został wyodrębniony z ustroju sądów powszechnych, którymi są sądy powiatowe i wojewódzkie. Nadzór nad orzecznictwem sądowym w sprawach ze stosunku pracy sprawuje Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego.

⁷ Patrz uwagę zamieszczoną w przyp. 5.

⁸ W dalszym ciągu będę używać skrótu „CRZZ”.

⁹ OSN z 1962 r. poz. 93.

¹⁰ OSPiKA z 1959 r. poz. 216.

o pracę bez wypowiedzenia jedynie przez prezydium rady zakładowej w składzie przewodniczącego i skarbnika rady zakładowej." W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Wojewódzki między innymi zaznaczył, że „wymagana zgoda rady zakładowej w rozumieniu tych przepisów (art. 7 ust. 1 i art. 8 dekretu z dn. 18.I.1956 r. — *dopisek mój Z.G.*) musi także odpowiadać wskazanym rygorom co do formy i składu rady zakładowej, wyrażającej zgodę" oraz że protokół uchwały powinien zawierać dane dotyczące tego, z ilu członków składa się rada zakładowa, aby umożliwić sądowi kontrolę tego, czy formalna zgoda została udzielona prawidłowo. Bez wskazania liczby członków wchodzących w skład rady zakładowej — ze względu na różną liczbę tych członków w poszczególnych organizacjach związkowych — sąd nie mógłby dokonać kontroli, czy zgoda rady zakładowej została wydana w prawidłowym składzie.

W tej samej kwestii wypowiedziała się także Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W uchwale podjętej w dniu 27.VI.1963 r. (III PO 1/63)¹¹ Izba wyraziła pogląd, że zgoda rady zakładowej na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wywołuje skutki prawne, jeżeli powzięta została większością głosów przy obecności co najmniej połowy ogółu członków rady, oraz że sądom powszechnym nie przysługuje prawo kontroli, czy wszyscy członkowie rady zostali zawiadomieni o zebraniu, na którym ma być powzięta uchwała zawierająca zgodę na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż nadzór i kontrola nad prawidłowością działania rad zakładowych należy do organów związkowych z wyłączeniem kompetencji sądu. W głosie do tej uchwały Wacław Szubert wypowiedział odmienny pogląd. Głosator jest zdania, że zawiadamianie tylko połowy członków rady o posiedzeniu jest niewłaściwe, gdyż uniemożliwia to wypowiedzenie się rady zakładowej jako całości, nie można zaś wyłączyć, że racje przedstawione przez pominiętych członków rady mogły nadać inny kierunek zapadłej uchwale.

Pogląd wyrażony przez głosatora uważam za słuszny. Nie można bowiem uznać za prawidłową praktyki, niestety czasem stosowanej, że o posiedzeniu rady zakładowej zawiadamiana jest tylko połowa jej członków. Jakkolwiek § 16 ust. 4 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych przewiduje, że uchwały organizacji i władz związkowych wszystkich instancji zapadają większością głosów przy obecności co najmniej połowy ogółu członków, to jednak z przepisu tego nie można wyprowadzić wniosku, iż o posiedzeniu rady zakładowej można zawiadomić tylko połowę jej członków. W wypadku takim nieprzybycie na posiedzenie choćby jednego członka uniemożliwi powzięcie ważnej uchwały. Słusznie także podnosi głosator, że nie można wyłączyć tego, iż zdanie połowy członków nie zawiadomionych o posiedzeniu mogłoby zaważyć na treści uchwały. Dlatego też praktykę taką należy stanowczo uznać za niedopuszczalną. Doprowadziłaby ona bowiem do tego, że np. w radzie zakładowej liczącej 10 członków zdanie większości połowy członków, czyli zaledwie trzech, decydowałoby o wyrażeniu zgody. Tych trzech członków może być z tych czy innych względów nieprzychylnie ustosunkowanych do pracownika, co do którego kierownik zakładu pracy wystąpił z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia; mogą oni też ulec naciskowi ze strony kierownictwa zakładu pracy.

Zasada współzycia związkowego wymaga, żeby wszyscy członkowie rady zakładowej byli zawiadamiani o terminie posiedzenia. Wszyscy oni bowiem zostali obdarzeni zaufaniem zakładowej organizacji związkowej, która ich wybrała, oraz powołani do podejmowania uchwał. Dlatego stanowiska zajętego w tej uchwale przez Izbę Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie można uznać za słuszne. Jeżeli organ

¹¹ OSPIKA z. 10 z 1964 r., poz. 196.

rozstrzygający spór stwierdzi, że tylko połowa członków rady zakładowej została zawiadomiona o posiedzeniu, na którym powzięta została uchwała o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to powinien uznać tę zgodę za nieważną. Taka bowiem kontrola jest kontrolą formalną i nie może być uznana za wkraczanie w dziedzinę nadzoru nad działalnością rady zakładowej.

Rady zakładowe w dużych zakładach pracy, zatrudniających nieraz po 1 000 i więcej pracowników, są bardzo liczne. Liczba członków rady zakładowej może dochodzić do 30 (art. 7 dekretu z dn. 6.II.1945 r. o utworzeniu rad zakładowych). Zebranie się tak dużej liczby osób w praktyce napotyka często duże trudności (okres urlopów, choroby, delegacje służbowe itp.), co powoduje, że rada zakładowa nie jest w stanie zebrać się w ciągu dłuższego czasu w składzie wymaganym do powzięcia ważnej uchwały. Uchwała zaś o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być powzięta w ciągu 7 dni od złożenia wniosku przez kierownika zakładu pracy. Przedłużenie tego terminu w praktyce może uniemożliwić kierownictwu zakładu pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prawo bowiem do takiego rozwiązania wygasa po upływie jednego miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Zakład pracy musi otrzymać zgodę rady zakładowej przed upływem tego terminu, aby miał możliwość doręczenia pracownikowi w odpowiednim czasie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W gorszej jeszcze sytuacji znajdzie się zakład pracy, gdy rada zakładowa odmówi wyrażenia zgody i zajdzie konieczność odwołania się do wyższej instancji związkowej, która przecież także musi mieć pewien czas na powzięcie decyzji.

Rady zakładowe mają do spełnienia bardzo poważne zadania: 1) zastępstwo interesów zawodowych pracowników wobec pracodawcy oraz 2) czuwanie nad wzmocnieniem i ulepszeniem produkcji zakładu pracy zgodnie z ogólnymi wytycznymi polityki gospodarczej Państwa. Gdyby rada zakładowa nie mogła się zebrać w składzie wymaganym do powzięcia ważnych uchwał, odbiłoby się to bardzo niekorzystnie na interesach zarówno pracowników, jak i zakładu pracy. Dla umożliwienia radom zakładowym składającym się z dużej liczby członków należytego wykonania ciężących na nich zadań powstała koncepcja utworzenia w tych radach prezydium, które załatwiałoby sprawy należące do zakresu działania rady zakładowej między plenarnymi zebraniem rady zakładowej. Wymagało to odpowiedniej zmiany statutu związku zawodowego. Nie wszystkie statuty branżowych związków zawodowych przewidywały możliwość powoływania prezydium rady zakładowej. Dopiero III Krajowy Zjazd Delegatów, będący najwyższą władzą Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych w Polsce, na zjeździe odbytym w dniu 11 stycznia 1958 r. (Wydawnictwo Związkowe 1958 r.)¹², uchwalił zmianę statutu w tym sensie, że rady zakładowe liczące więcej niż 9 członków mogą wybierać prezydium. Statut nie określa jednak, z ilu członków ma się składać to prezydium. Statuty innych związków zawodowych zostały w podobny sposób zmienione.

W związku z tymi zmianami statutów związków zawodowych Kamil Janiszewski w artykule „Zgoda rady zakładowej na natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę”¹³, analizując statuty różnych związków zawodowych, stwierdza, że jedynie statut Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego określa

¹² Cytuję na podstawie uchwały Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dn. 21.III.1963 r. III PO 3.63 (OSPİKA z. 12 z 1964 r., poz. 245). Nowy statut Zw. Zaw. Prac. Państw. i Społ. w Polsce został uchwalony na IV Krajowym Zjeździe Delegatów w dn. 24—25.II.1961 r. Po stanowienia statutu dotyczące prezydium są takie same.

¹³ „Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 5 z 1960 r., str. 15—18.

zadania prezydium rady zakładowej w ten sposób, iż decyduje ono i załatwia wszelkie sprawy dotyczące warunków pracy i bytu swych członków między plenarnymi posiedzeniami rady zakładowej. Autor ten dochodzi do wniosku, że stosownie do przepisów dekretu z dn. 18.I.1956 r. w powiązaniu z analizą statutów związków zawodowych „zgoda na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu powinna wyrazić w zasadzie rada zakładowa”. Autor nie zajmuje więc zdecydowanego stanowiska. Wynika to z użycia przez niego słowa „w zasadzie”. Z poprzedzających ten cytat wywodów autora wynika, że w wyjątkowych wypadkach, gdy uprawnienia prezydium rady zakładowej do decydowania za całą radę są oparte na postanowieniach statutu związku zawodowego, zgoda na natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może wyrazić prezydium rady zakładowej.

Natomiast CRZZ w decyzji z dnia 26.V.1962 r. nr 15/124/ZKR/61¹⁴ wypowiedziała pogląd, że „zgoda rady zakładowej (miejscowej, oddziałowej) na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez zakład pracy z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych powinna być wyrażona przez plenum lub prezydium rady zakładowej — jako jej statutowy organ — w formie uchwały uwidocznionej w protokole rady”.

Od tego czasu zgodę na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zaczęły wydawać prezydium rad zakładowych.

Sądy powszechne uważają jednak powyższe stanowisko CRZZ za niedostatecznie przekonujące. W związku z tym Sąd Wojewódzki w Zielonej Górze, rozpoznając rewizję w sprawie pracownika Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej zwolnionego z pracy bez wypowiedzenia za zgodą wyrażoną przez prezydium rady zakładowej przedstawił do rozstrzygnięcia Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych to zagadnienie, jako budzące poważne wątpliwości. W postanowieniu swym Sąd Wojewódzki podniósł między innymi następujące momenty: Opinia CRZZ, według której prezydium, jako organ statutowy rady zakładowej, ma jej pełne uprawnienia, nie jest dostatecznie przekonująca, gdyż statut Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych nie określa bliżej uprawnień prezydium. Wprawdzie § 43 statutu, dotyczący organizacji zarządu okręgowego, uprawnia prezydium zarządu okręgowego do załatwiania wszystkich spraw w okresie między zebraniem zarządu, jednakże istnieje wątpliwość, czy te same kompetencje można w drodze analogii przypisać prezydium rady zakładowej. Wątpliwość jest tym większa, że statut nie określa liczebnego składu prezydium, co w praktyce mogłoby doprowadzić do wyrażenia zgody wyłącznie przez jej zarząd, że raczej należałoby przyjąć, iż sam statut Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych nie uzasadnia prawa prezydium do podejmowania uchwał w imieniu całej rady zakładowej.

Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego udzieliła odpowiedzi na powyższe pytanie w uchwale z dnia 21.III.1963 r. (III PO 3/63)¹⁵ o następującej treści:

„Zgoda wymagana w przepisie art. 7 ust. 1 i art. 8 dekretu z dn. 18.I.1956 r. musi być wyrażona przez radę zakładową, a nie jej prezydium”. W uzasadnieniu tej uchwały czytamy: „Wykładnia gramatyczna wchodzących w grę przepisów de-

¹⁴ „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 2 z 1963 r., str. 61.

¹⁵ OSPIKA z. 12 z 1964 r., poz. 245 oraz glosa M. Święcickiego (tamże zamieszczona), który w pełni podziela argumentację uzasadnienia tej uchwały. Glosator wywodzi nadto, że „rada zakładowa jest szczególnym organem związku zawodowego, który swe istnienie opiera na ustawie, a nie na statucie związkowym”, i dlatego statut związku zawodowego nie może uszczuplić jej kompetencji ustawowych, przenosząc choćby ich część na inny organ.

kretu z dn. 18.I.1956 r. nie usprawiedliwia poglądu, że warunkiem właściwego rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia wskutek ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych jest uzyskanie zgody nie pełnej rady zakładowej, lecz jej prezydium, skoro przepis art. 7 ust. 1 dekretu mówi wyraźnie o »uprzednim uzyskaniu zgody rady zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegata związkowego«, przy czym zgodnie z przepisami art. 8 ust. 2 dekretu »rada zakładowa (miejskowa, oddziałowa) wypowiada się w przedmiocie zgody lub opinii w formie uchwały uwidocznionej w protokole (...)«. Ustawodawca ściśle precyzuje, jaki organ związku zawodowego upoważniony jest do wyrażania zgody na rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia, którym wedle dekretu jest rada zakładowa lub delegat związkowy. Gdyby ustawodawca, znający strukturę organizacyjną związków zawodowych, miał na myśli organ związkowy, a nie radę zakładową, którą do prowadzenia pracy bieżącej wybiera zakładowa organizacja związkowa licząca co najmniej 20 członków związku (art. 34 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych), byłby niewątpliwie nadał przepisowi art. 7 ust. 1, jak i art. 8 ust. 2 dekretu inne brzmienie. Przyjęciu, że dekret z 1956 r. mógł mieć na myśli prezydium rady, stoi na przeszkodzie okoliczność, iż w okresie wejścia w życie tego dekretu ani dekret z dn. 6.II.1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. Nr 8, poz. 36), ani statut Zrzeszenia Związków Zawodowych czy też statuty związków branżowych nie znały pojęcia prezydium jako organu rady zakładowej."

Co do zmiany statutu przez III Krajowy Zjazd Delegatów, w dalszym ciągu uzasadnienia wymienionej uchwały czytamy: „Rozważenia wymaga jeszcze zagadnienie, czy potrzebna jest zgoda rady, a nie jej prezydium, w tych zakładach pracy, w których pracownicy są członkami związku zawodowego, którego statut już obecnie przewiduje prezydium rady zakładowej jako jej organ, albowiem w rozpoznawanej sprawie Statut Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych PRL, uchwalony w dniu 11 stycznia 1958 r. przez III Krajowy Zjazd Delegatów (Wydawnictwo Związkowe 1958 r.), przewiduje w § 51 pkt 2 możliwość wyboru prezydium przez rady zakładowe liczące więcej niż 9 członków. Problem sprowadza się do pytania, czy statut upoważniający prezydium rady zakładowej do podejmowania w jej imieniu uchwał może doprowadzić do zmiany przepisu dekretowego, ściśle określającego organ powołany do wyrażenia zgody z art. 7 ust. 1 dekretu z dn. 18.I.1956 r. Odpowiedź negatywna na to pytanie nie powinna budzić wątpliwości. Dekret nie zawiera w tym względzie żadnej delegacji, która by upoważniała naczelne organy związków zawodowych do zmiany przepisów zawartych w dekrecie. A w takim razie nadane w drodze ustawodawczej uprawnienia rady zakładowej nie mogą być zmienione w innym trybie niż w tym, w jakim się zrodziły. Odmienny pogląd doprowadziłby do niemożliwego do przyjęcia — z punktu widzenia praworządności — poglądu, że władze administracyjne lub związkowe bez upoważnienia ustawowego byłyby władne w drodze wydanych przez siebie wewnętrznych przepisów doprowadzić do zmiany postanowień obowiązującego prawa."

Przytoczyłem te dwa obszernie fragmenty uzasadnienia uchwały dlatego, żeby czytelnicy mogli zapoznać się z motywami, którymi kierowała się Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrażając pogląd, że mimo zmiany statutu związku zawodowego zgodę na zwolnienie pracownika bez wypowiedzenia powinna wyrażać rada zakładowa, a nie jej prezydium.

Stanowisko zajęte przez Izbę Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jest słuszne. Przytoczone motywy uchwały w sposób przekonujący przemawiają za tym stano-

wiskiem. Jak wynika z preambuli dekretu z dn. 18.I.1956 r., został on wydany na wniosek CRZZ „w celu skuteczniejszego zapobiegania zdarzającym się niejednokrotnie wypadkom niezgodności z założeniami społecznymi Państwa Ludowego zwalniania z pracy bez wypowiedzenia (...)”. Skutecznym narzędziem zapobiegającym tym pożałowania godnym wypadkom miało być uzależnienie od zgody rady zakładowej zastosowania w stosunku do pracownika najostrzejszego środka, jakim jest zwolnienie z pracy bez wypowiedzenia. Przecież takie zwolnienie ma bardzo doniosłe skutki moralne i materialne dla pracownika.

Centralna Rada Związków Zawodowych w swej decyzji z dn. 26.V.1962 r. nie przytoczyła poważnych argumentów, które by uzasadniały jej pogląd, że zgodę może wyrażać prezydium rady zakładowej, a nie rada zakładowa w pełnym składzie. Prezydium rady zakładowej składa się z bliżej nieustalonej liczby członków. Paragraf 58 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych przewiduje, że liczbę członków rady zakładowej, jej prezydium i tryb wyboru określają statuty poszczególnych związków zawodowych. Uchwalony zaś ostatnio statut Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych przez IV Krajowy Zjazd Delegatów w dn. 24—25.II.1961 r. w § 50 przewiduje, że rada zakładowa składa się z 5—17 członków, w tym z: a) przewodniczącego, b) wiceprzewodniczącego, c) sekretarza i d) skarbnika, oraz że rady zakładowe liczące więcej niż 9 członków mogą wybierać prezydium. W każdym razie prezydium będzie się składało z mniejszej liczby członków niż rada zakładowa. Mniejsza zaś liczba osób łatwiej może ulec naciskowi kierownictwa zakładu pracy niż większa. Rozpatrzenie wniosku kierownika zakładu pracy o zwolnienie pracownika z pracy bez wypowiedzenia przez szerszy kolektyw zapewnia bardziej dokładne i wszechstronne rozważenie podanych przez kierownika zakładu pracy przyczyn uzasadniających to zwolnienie i powzięcie słusznej decyzji. Pewne trudności, jakie mogą zachodzić w zebraniu się rady zakładowej w pełnym składzie, o czym wspominałem już wyżej, nie mogą być tak dalece istotne, żeby uzasadniały przekazanie uprawnień rady zakładowej do wyrażania zgody jej prezydium. Kierownik zakładu pracy dobrze orientuje się w sprawności funkcjonowania rady zakładowej. Wniosek swój o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinien złożyć z takim wyliczeniem czasu, żeby mógł się jeszcze odwołać do zarządu okręgowego związku zawodowego, gdyby rada zakładowa odmówiła swej zgody. Trudności w zebraniu się rady zakładowej w pełnym składzie mogą powstać w dużych zakładach pracy, w których rady zakładowe składają się z większej liczby członków. W takich zakładach pracy stosownie do § 60 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych rady zakładowe mogą tworzyć rady oddziałowe, liczące mniejszą liczbę członków. Dekret zaś z dn. 18.I.1956 r. przewiduje, że zgodę może wyrazić także rada oddziałowa. Jeżeli więc kierownik zakładu pracy będzie przewidywał, że mogą zajść trudności w zebraniu się rady zakładowej w pełnym składzie, to wniosek swój może złożyć do rady oddziałowej.

Dekret z dn. 6.II.1945 r. o utworzeniu rad zakładowych upoważnia Ministra Pracy, Opieki Społecznej i Zdrowia do wydania wzorowego regulaminu określającego tryb funkcjonowania rady zakładowej. Wydane na podstawie tej delegacji ustawowej rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dn. 7.V.1945 r. (Dz. U. Nr 18, poz. 106) o wzorowym regulaminie funkcjonowania rady zakładowej przewiduje w § 2, że rada zakładowa na pierwszym swym zebraniu wybiera ze swego grona zarząd (przewodniczącego, jego zastępcę oraz sekretarza). Rady zakładowe składające się z więcej niż 9 członków mogą wybierać do zarządu większą liczbę członków, nie więcej jednak niż 11. Zarząd rady zakładowej jest ni-

czym innym jak jej prezydium. Ta organizacja rad zakładowych, jak to trafnie wskazuje w swej uchwale Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, była znana ustawodawcy. Gdyby więc ustawodawca, wydając dekret z dn. 18.I.1956 r., miał na myśli nie radę zakładową (miejscową, oddziałową) w jej pełnym składzie, to niewątpliwie użyłby zwrotu „rada zakładowa (miejscowa, oddziałowa) lub jej zarząd”. Skoro tego nie uczynił, to brak podstawy do nadawania innej wykładni przepisowi art. 7 ust. 1 dekretu z 1956 r. niż przyjęta przez Izbę Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w uchwale z dn. 21.III.1963 r. Inna interpretacja tego przepisu — tylko dlatego, że statuty branżowych związków zawodowych obecnie przewidują możliwość tworzenia prezydium rady zakładowej — jest sprzeczna z wyrażonym brzmieniem ustawy.

Do stanowiska zajętego przez CRZZ przyłączył się Komitet Pracy i Płac, który w wyjaśnieniu nr 3 z dn. 1 czerwca 1964 r.¹⁶ „w związku z wątpliwościami powstającymi przy stosowaniu przepisów art. 7 ust. 1, art. 2 ust. 1 pkt 2 i art. 8 ust. 2 i 3 dekretu z dn. 18.I.1956 r. co do tego, czy uchwały w sprawie wyrażania zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia mogą być podejmowane wyłącznie w drodze uchwał rady zakładowej w pełnym składzie, czy też również w drodze uchwał prezydium rady zakładowej”, wyjaśnił, że „należy przestrzegać stanowiska CRZZ, zgodnie z którym do wyrażania zgody na rozwiązanie umowy o pracę uprawniona jest zarówno rada zakładowa w pełnym składzie, jak i jej prezydium. Stanowisko CRZZ jest oparte na przepisie § 58 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce (Biuletyn CRZZ z 1953 r. Nr 11, poz. 90), w myśl którego rada zakładowa stanowi zarząd zakładowej organizacji związkowej, a w okresach między plenarnymi posiedzeniami rady zakładowej działalnością zakładowej organizacji związkowej kieruje prezydium rady zakładowej”.

Komitet Pracy i Płac powołany został do życia ustawą z dn. 13.IV.1960 r.¹⁷ W myśl art. 3 pkt 9 tej ustawy do zakresu działania Komitetu należy m. in. opracowywanie i wydanie na podstawie ustaw w porozumieniu z CRZZ przepisów oraz podstawowych wyjaśnień w sprawach zatrudnienia, płac, prawa pracy, świadczeń w naturze, ubezpieczeń społecznych oraz rent i zaopatrzeń. Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 27.IV.1960 r.¹⁸ w sprawie szczegółowego zakresu i trybu działania Komitetu Pracy i Płac oraz zakresu współpracy Komitetu z innymi organami administracji państwowej przewiduje w § 1 lit. C pkt 2, że Komitet wydaje wyjaśnienia dotyczące stosowania prawa pracy, a w myśl § 3 tego rozporządzenia — współdziała z CRZZ, opracowuje i wydaje akty normatywne i podstawowe.

Z przepisów tych wynika więc, że wyjaśnienia Komitetu nie są aktami normatywnymi, gdyż akty te mogą być wydawane przez Komitet na podstawie ustawy. Wyjaśnienia zatem Komitetu mogą mieć jedynie znaczenie interpretacyjne.

Powstała rozbieżność w interpretacji przepisów art. 7 ust. 1, art. 2, ust. 1 pkt 2 i art. 8 ust. 2 dekretu z dn. 18.I.1956 r. wprowadza niepotrzebny chaos i zamieszanie w dotychczasowym postępowaniu w sporach o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zakłady pracy, liczące się ze stanowiskiem CRZZ i Komitetu Pracy i Płac, będą rozwiązywać umowy o pracę bez wypowiedzenia po uzyskaniu zgody prezydium rady zakładowej. Sądy powszechne zaś, które się będą niewątpliwie stosować do wskazań zawartych w uchwale Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dn. 21.III.1963 r., będą uważały takie rozwiązanie umowy o pracę

¹⁶ Dz. Urz. Komitetu Pracy i Płac Nr 3 z 1964 r., poz. 4.

¹⁷ Dz. U. z 1960 r. poz. 119.

¹⁸ Dz. U. z 1960 r. Nr 23, poz. 132.

za pozbawione skutków prawnych i będą przywracały do pracy pracowników oraz zasądzały wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nawet wtedy, gdyby zachodziły istotnie uzasadnione przyczyny do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro bowiem zwolnienie pracownika z pracy nastąpiło z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa, to sąd nie mógłby oddalić pozwu o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia na podstawie art. 5 k.c.

Takie stanowisko zajął Sąd Powiatowy dla m. st. Warszawy w sprawie sygn. akt. XI. C. 4399/63, przywracając do pracy pracownicę oraz zasądając na jej rzecz wynagrodzenie jedynie z tego powodu, że zgodę na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wyraziło prezydium rady zakładowej, a nie rada zakładowa w pełnym składzie. W uzasadnieniu swego orzeczenia sąd zaznaczył, że nie zachodzi potrzeba badania, czy zachodziły uzasadnione przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro rozwiązanie umowy o pracę jest nieważne, gdyż zgodę na to rozwiązanie wyraziło prezydium rady zakładowej, a nie rada zakładowa w pełnym składzie. Należy nadmienić, że w tej sprawie była złożona opinia Komitetu Pracy i Płac identyczna z wyjaśnieniem tegoż Komitetu z dn. 1.VI. 1964 r.

Taka sama sytuacja wytworzy się w sporach rozpoznawanych przez z.k.r., które w wypadkach przewidzianych w art. 10 ust. 2, art. 11 ust. 3 i art. 13 ust. 3 dekretu z dn. 24.II.1954 r. o z.k.r. zostaną na wniosek pracownika przekazane do sądu. Natomiast z.k.r. będą się stosować do wykładni przepisów dekretu z dn. 18.I.1956 r. przyjętej przez CRZZ i Komitet Pracy i Płac i będą oddalać roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia, uznając za ważne wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez prezydium rady zakładowej. Z tego powodu zarządy główne związków zawodowych nie będą uwzględniać odwołań pracowników od tych orzeczeń z.k.r., mimo że zostały one wydane z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa, a więc powinny być uchylone (art. 11 ust. 2 dekretu z dn. 24.II.1954 r. o z.k.r.).

Sporów ze stosunku pracy podlegających właściwości z.k.r. jest znacznie więcej niż takich samych sporów rozstrzyganych przez sądy powszechne, gdyż sporów pracowników zajmujących stanowiska kierownicze oraz spraw przekazywanych z z.k.r. do sądu jest stosunkowo nie dużo. Spory zatem większości pracowników będą rozstrzygane bardziej niekorzystnie dla nich przez z.k.r. niż spory mniejszej liczby pracowników, zajmujących stanowiska kierownicze, a więc znajdujących się w lepszych warunkach materialnych. Takie rozbieżne rozstrzygnięcie sporów ze stosunku pracy jest niepożądane i zarazem krzywdzące b. wielu pracowników, a przecież z.k.r. powinny rozstrzygać spory zgodnie z interesem mas pracujących (art. 8 dekretu z dn. 24.II.1954 r. o z.k.r.)!

A jakie stanowisko zajmie co do tych rozbieżności Prokurator Generalny PRL, który obowiązany jest strzec praworządności ludowej? Każde naruszenie prawa jest sprzeczne z zasadą praworządności ludowej. Jeżeli Prokurator Generalny PRL podzieli interpretację przepisów dekretu z dn. 18.I.1956 r. przyjętą przez Izbę Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, to powinien prawomocne orzeczenia z.k.r. oddalające roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z powodu zwolnienia z pracy bez wypowiedzenia na podstawie zgody wyrażonej przez prezydium rady zakładowej, jako naruszające przepisy prawa, zaskarżyć. Skarga w tym wypadku wnoszona jest stosownie do art. 13 ust. 1 dekretu z dn. 24.II.1954 r. o z.k.r. do CRZZ, która konsekwentnie, broniąc swego poglądu, będzie oddalać te skargi. Gdyby Prokurator Generalny PRL przychylił się do poglądu CRZZ i Komitetu Pracy i Płac i nie zaskarżał w tych sporach prawomocnych orzeczeń z.k.r., to wytwo-

rzy się sytuacja opisana wyżej, mianowicie, że spory większości pracowników będą rozstrzygane przez z.k.r. niezgodnie z interesem mas pracujących. Dlatego uważam, że prokurator Generalny nie powinien uznać za słuszny poglądu reprezentowanego przez CRZZ i Komitet Pracy i Płac.

Wyjście z powstałej sytuacji na tle tych rozbieżności jest trojaki:

1) albo przepisy dekretu z dn. 18.I.1956 r. zostaną zmienione przez ustawodawcę i dostosowane do poglądu reprezentowanego przez CRZZ i Komitet Pracy i Płac (z przytoczonych jednak wyżej względów zmiana taka nie jest pożądana);

2) albo też Sąd Najwyższy w trybie przewidzianym w art. 29 ust. 1 i 2 ustawy z dn. 15.II.1962 r. o Sądzie Najwyższym podejmie bądź w składzie siedmiu sędziów, bądź też w pełnym składzie Izby Pracy i Ubezpieczeń uchwałę wyjaśniającą sporne przepisy dekretu z dn. 18.I.1956 r. inaczej niż uchwała tej Izby z dn. 21.III.1963 r. podjęta w składzie trzech sędziów (do tego jednak nie powinno dojść, gdyż społeczno-prawna argumentacja tej uchwały jest tak przekonująca, że nie może budzić żadnych wątpliwości);

3) albo wreszcie CRZZ i Komitet Pracy i Płac zrewidują swoje stanowisko i przyjmą wykładnię spornych przepisów dekretu z dn. 18.I.1956 r. wskazaną w powołanej uchwale Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dn. 21.III.1963 r. (co powinno być najwłaściwszym rozwiązaniem spornego zagadnienia).

Takie czy inne rozstrzygnięcie tych rozbieżności ze zrozumiałych względów powinno nastąpić jak najprędzej.

WALERY MASEWICZ

Niektóre problemy stosunku kodeksu cywilnego do ustawodawstwa pracy

I. Uwagi ogólne

Wejście w życie kodeksu cywilnego stwarza szereg nowych problemów prawnych w dziedzinie stosunków pracy, aczkolwiek kodyfikacja prawa cywilnego została oparta na założeniu, że ustawodawstwo pracy stanowi odrębną gałąź prawa i że wobec tego przepisy dotyczące wyłącznie stosunku pracy powinny się znaleźć poza kodeksem cywilnym. Mimo jednak stwierdzonej przez prawodawcę odrębności ustawodawstwa pracy od systemu prawa cywilnego, w stosunkach pracy o charakterze zobowiązaniowym muszą być odpowiednio stosowane — w wypadkach nie uregulowanych przepisami prawa pracy — przepisy kodeksu cywilnego, chyba że, jak stwierdza to art. XII przepisów wprowadzających kodeks cywilny, nie są one zgodne z zasadami prawa pracy.

Konieczność takiego uregulowania stosunku kodeksu cywilnego do ustawodawstwa pracy wynika stąd, że prawo pracy nie zawiera przepisów ogólnych, normujących np. zdolność do czynności prawnych, sposób i formę dokonania czyn-