

ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN — POLONIA

VOL. VIII, 2

SECTIO G

1961

Z Katedry Prawa Pracy UMCS
Kierownik: prof. dr Eugeniusz Modliński

Eugeniusz MODLIŃSKI

**Principes et quelques problèmes juridiques des congés payés
— selon la législation polonaise ***

**Zasady i niektóre kwestie prawne polskiego ustawodawstwa
o urlopach wypoczynkowych**

**Принципы и некоторые юридические вопросы польского
трудового законодательства об отпусках**

I. REMARQUES GÉNÉRALES

La législation polonaise des congés payés, de même que toute la législation du travail, n'est pas codifiée de façon uniforme. Elle est constituée de quelques lois séparées, mais les principaux problèmes concernant les congés y trouvent une solution analogue. Certaines particularités des sources juridiques, qui résultent principalement de l'évolution historique de la législation du travail, ont comme conséquence une certaine diversité en ce qui concerne la méthode de régler diverses institutions du droit sur les congés payés pour certains groupes de travailleurs.

En présentant la législation polonaise sur les congés payés, nous ne décrirons pas systématiquement toutes les prescriptions actuellement en vigueur. Nous en recevrons l'image la plus exacte en présentant les prescriptions qui sont les plus représentatives en raison de leur étendue. Quant aux autres normes, nous n'en donnerons qu'une caractéristique comparative.

* Ce thème fut l'objet de la conférence faite par l'auteur en mai 1961 à la Faculté de Droit et des Sciences Politiques et Économiques à l'Université de Strasbourg.

C'est la loi du 16.V.1922 sur les congés payés pour les travailleurs dans l'industrie et le commerce¹ qui dans cette matière est la plus représentative. Cette loi fut plusieurs fois modifiée. Le texte uniforme a été publié en 1949², mais depuis ce temps il y eut encore quelques amendements, notamment la loi du 20.III.1950³. Cette loi fut suivie jusqu'à présent de trois décrets d'applications: du 11.VI.1923⁴, du 28.II.1953⁵ et du 2.VII.1959⁶. Ce sont justement ces prescriptions-ci qui constituent le fondement de la législation polonaise des congés payés. Elles sont les plus représentatives, car elles s'appliquent à presque tous les travailleurs de la production (excepté l'agriculture) — en somme, aux 70—80% de tous les salariés.

Il faut souligner dans nos considérations préliminaires, que le droit aux congés payés des ouvriers et des employés fait partie des droits fondamentaux des citoyens, prévus et garantis par la Constitution Polonaise de 1952 (art. 59, § 2). La Constitution situe ce droit dans le cadre plus large du droit au repos⁷. En même temps, elle fixe deux traits caractéristiques essentiels du congé, à savoir: le payement du salaire pendant la durée du congé et la périodicité annuelle de ce dernier. De la thèse constitutionnelle résulte aussi l'universalité de l'application du droit au congé payé dans tous les rapports de travail. Ces principes de la Constitution trouvent leur développement dans la législation. Les principes du congé payé et de sa périodicité sont contenus et précisés dans les prescriptions concernant tous les groupes de travailleurs.

Il semble utile de remarquer que le système polonais des congés payés est entièrement fondé sur l'idée du caractère social du droit au congé, indépendant en quelque sorte du mérite du travailleur vis-à-vis d'un employeur donné. Des toutes les conceptions scientifiques et des considérations pratiques, en ce qui concerne le caractère des congés payés, c'est précisément cette idée qui prédomine dans la législation polonaise actuelle. La réalisation de cette idée se trouve facilitée en égard aux principes fondamentaux de l'actuel régime social et politique

¹ Le premier texte de cette loi a été publié dans le Journal Officiel (Journal des Lois) de 1922, N. 40, p. 334.

² Journal Officiel, N. 47, p. 365.

³ Journal Officiel, N. 13, p. 123.

⁴ Journal Officiel, N. 62, p. 464 avec les modifications dans le Journal Officiel de 1929, N. 59, p. 467 et de 1953, N. 13, p. 54.

⁵ Journal Officiel, N. 13, p. 54.

⁶ Journal Officiel, N. 42, p. 264.

⁷ Le développement de cette question — v. l'ouvrage de A. Walas: *Prawo do wypoczynku. Zagadnienia prawne Konstytucji PRL (Droit au repos. Questions juridiques de la Constitution de la Rép. Pop. de Pologne)*, Warszawa 1954, P.W.N., vol. III, pp. 475—505.

en Pologne. La nationalisation des moyens de production permet de mettre au premier plan l'intérêt commun. Dans le cadre du problème qui nous intéresse, c'est le profit de l'économie nationale toute entière et non pas le profit individuel d'une entreprise, qui décide quant au droit au congé du travailleur. Pour cette raison, la durée totale et la continuité du travail professionnel ont une grande importance pour déterminer, dans chaque cas concret, le droit aux vacances ouvrières.

Malgré cette conception, il n'y a en Pologne aucune institution „intermédiaire” qui paierait des redevances pour les congés en échange des cotisations de la part des entreprises, comme c'est le cas p. ex. en Belgique et dans quelques autres pays. Le salaire pour la période du congé est payé au travailleur directement par l'entreprise dans laquelle il acquiert le droit à ce congé. Ce paiement est entièrement à la charge de cette entreprise.

L'universalité du droit au congé payé est garantie par l'application des dispositions générales du Code des obligations partout où cette question n'est pas déjà réglée par une loi spéciale (p. ex. par la loi sus-mentionnée de 1922 ou par les statuts des groupes particuliers de travailleurs, y compris les diverses conventions collectives de travail). C'est ainsi que l'art. 465 du Code des obligations prévoit un minimum de la durée du congé payé annuel; cette disposition ne s'applique que dans les cas exceptionnels peu nombreux, quand il n'y a aucune prescription plus avantageuse pour le travailleur.

Et encore une observation d'ordre général. Il faut attirer l'attention sur la tendance d'étendre le droit aux congés payés aux groupes des citoyens qui ne travaillent pas dans les cadres normaux des rapports du travail. Il s'agit notamment des louages d'ouvrage ou d'engagements des services fondés sur le droit civil. Ce sont donc les ouvriers à domicile qui dernièrement sont devenus bénéficiaires du droit aux congés payés à la charge des entreprises nationalisées pour lesquelles ils travaillent⁸. On peut prévoir que cette tendance s'étendra à d'autres groupes de personnes dont les conditions juridiques de travail sont analogues.

II. CONGÉS PAYÉS DES TRAVAILLEURS OCCUPÉS DANS L'INDUSTRIE, LE COMMERCE, ETC.

1. Champ d'application de la loi du 16.V.1922

C'est la loi sus-mentionnée du 16.V.1922 qui règle le droit aux congés payés de ce groupe de travailleurs qui est le plus nombreux. Malgré son titre dans lequel il n'est question que des travailleurs occupés dans

⁸ V. l'ordonnance du Conseil des Ministres du 28.VI.1960 — Le Moniteur Polonais, N. 58, p. 273.

l'industrie et le commerce, l'étendue de la loi est beaucoup plus large. Son champ d'application est déterminé de deux façons: par le genre du rapport de travail entre le travailleur et son établissement (son employeur) et par le caractère de l'établissement même.

Ce groupe que nous avons nommé représentatif et dont les droits sont fixés par la loi du 16.V.1922, embrasse en effet tous les travailleurs des mines, de l'industrie, l'artisanat, les transports et le commerce, des établissements du service de la santé, des entreprises communales, des coopératives et d'autres entreprises ou institutions sociales, ainsi que tous les établissements du travail même sans but lucratif et qui emploient des catégories analogues des travailleurs. Du point de vue de loi, il est indifférent à qui appartient l'établissement: à l'État, à une personne privée ou à une institution sociale. De plus, le changement du propriétaire ne peut pas avoir une influence défavorable sur le droit au congé payé des travailleurs occupés dans l'établissement donné. Les dimensions de l'établissement et le nombre des travailleurs (salariés) qu'il occupe, ne jouent actuellement aucun rôle dans ce domaine. Il serait probablement intéressant de rappeler que l'ancien texte de la même loi excluait de son application les établissements de l'artisanat qui occupaient moins de 4 personnes; cette restriction fut abrogée en 1948⁹.

Actuellement sont exclues de champ d'application de la loi seulement les entreprises saisonnières. Il s'agit des établissements, ou de leurs sections, qui sont saisonniers à cause du caractère de la production, c-à-d. qui travaillent moins de 10 mois par an. Néanmoins, si dans ces entreprises la production principale dure moins de 10 mois, mais certaines sections travaillent plus de 10 mois, les travailleurs occupés dans ces sections bénéficient de la loi de 1922. Qui plus est, l'exception concernant les entreprises saisonnières ne supprime pas les devoirs des entreprises en matière des congés payés à l'égard des adolescents (entre 14 et 18 ans): ces derniers profitent d'un régime spécial fondé actuellement sur la loi du 2.VII.1958¹⁰.

Selon le caractère d'établissement, ne bénéficient pas de la loi du 16.V.1922 les travailleurs de l'agriculture (au sens plus large). Vu qu'il n'y a pas jusqu'à présent en Pologne de prescriptions législatives particulières en ce qui concerne le travail dans l'agriculture, on règle, pour les propriétés d'État, les problèmes respectifs, donc aussi celui des questions des congés payés, par voie des conventions collectives. Ces conventions ne s'appliquent pas formellement aux propriétés privées,

⁹ Décret du 28.VII. 1948 — Journal Officiel, N. 36, p. 258.

¹⁰ Journal Officiel, N. 45, p. 226.

mais elles influencent fortement le contenu des contrats du travail individuels, conclus dans ces propriétés.

Selon le caractère du rapport de travail, la loi susmentionnée s'applique seulement aux rapports fondés sur le contrat de travail, qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée ou déterminé, pourvu que les conditions exigées pour bénéficier du droit au congé soient remplies. Par conséquent, toutes les personnes engagées par voie de nomination unilatérale (dont le rapport de travail relève du droit public) ne sont pas soumises à la loi en question, mais à un statut particulier. De même, les employés des offices et autorités de l'État, dont les rapports de travail sont fondés sur un contrat de travail, sont soumis, en ce qui concerne les congés, à des dispositions des statuts des fonctionnaires.

Pour la même raison, en dehors du champ d'application de ladite loi se trouvent les rapports de travail des membres des coopératives de production. Mais leurs statuts prévoient les principes analogues à celui du régime institué par cette loi.

Comme le contrat d'apprentissage est indentifié avec le contrat de travail, les élèves occupés dans les entreprises à base de ce contrat bénéficient des prescriptions relatives aux congés des travailleurs normaux et, en plus, des règles spéciales plus favorables et particulières pour eux.

Il faut encore exposer la question des personnes qui remplissent leurs fonctions à base de désignation unilatérale *sui generis*: ce sont les directeurs et les chefs de comptabilité des entreprises de l'État qui sont engagés par cette voie par l'autorité supérieure de surveillance (et non pas à base d'un contrat de travail). La jurisprudence de la Cour de Cassation a déjà précisé son point de vue sur cette question¹¹ en décidant qu'un tel rapport de travail n'est pas un rapport de service analogue à celui des organes administratifs de l'État. Malgré la forme de sa genèse, ce rapport est soumis au régime législatif général, c-à-d. à la loi du 16.V.1922. Le même point de vue est à appliquer quand il s'agit des rapports de travail créés par voie d'élection (p. ex. dans les coopératives, Syndicats, etc.) sauf pour des postes d'autorité dans l'administration de l'État (les *praesidia* des conseils populaires).

2. Quelques questions générales (continuité, moyens assurant l'exécution, etc.)

Une des caractéristiques les plus importantes des congés payés est leur continuité. Selon la loi, le congé ne peut pas être interrompu. Nous

¹¹ V. l'arrêt de la Cour de Cassation du 16.II.1954, N. I. C. 2055/53 publié dans „Prawo pracy” („Droit du travail”), Warszawa 1959, Wydawn. Prawn., vol. I, p. 69.

présentons plus loin des données plus détaillées en cette matière, mais ici nous voulons mentionner que dans l'ancien texte de la loi, cette exigence se rapportait seulement aux employés (travailleurs intellectuels) et ne fut étendue aux ouvriers qu'en 1950.

La loi dont on parle détermine de façon rigide les conditions du droit aux congés et la durée de ces congés. Mais, selon la règle générale de toute la législation du travail, ces droits des travailleurs peuvent en principe être modifiés à leur profit par voie de convention collective et même par contrat individuel. En ce qui concerne les entreprises nationalisées, cette question est d'ailleurs, dans les milieux juridiques, l'objet de vives discussions, dont nous dirons encore un mot.

Par contre, d'éventuelles stipulations des contrats individuels qui priveraient le travailleur du droit au congé ou en réduiraient la durée (prévue par la loi ou la convention collective) sont inadmissibles et privées de toute conséquence juridique. Comme un congé payé effectif doit être donné au travailleur *in natura*, il est inadmissible que le travailleur renonce à son droit au congé en échange d'une rémunération spéciale. Une rémunération traitée comme indemnité compensatrice de congé est prévue seulement dans les circonstances exceptionnelles quand le travailleur n'a pas pu prendre son congé.

La protection légale du congé va encore plus loin en refusant d'accorder au travailleur le droit au salaire dans le cas où pendant son congé il prendrait un travail rémunéré dans une autre entreprise. Il va de soi qu'il est interdit d'occuper son propre travailleur pendant son congé payé.

Pour garantir un véritable repos pendant la période du congé, c-à-d. pour donner au travailleur la possibilité de se reposer sans souci au sujet de son emploi, la législation du travail interdit catégoriquement la résiliation du contrat de travail pendant la période du congé¹². Une telle résiliation est traitée comme nulle. C'est le cas de nullité absolue qui mène à traiter toute action juridique comme inexistante. La rupture du contrat de travail par l'employeur pendant le congé n'est possible que dans les cas de faute grave du travailleur; elle se fait sans préavis et a des suites immédiates.

La surveillance de l'exécution des dispositions relatives aux congés payés était autrefois confiée aux inspecteurs du travail qui étaient fonctionnaires de l'État. Depuis la fin de 1954 cette fonction est passée aux Syndicats¹³ et, en ce qui concerne des congés supplémentaires en raison

¹² Actuellement, l'art. 17 du décret du 18.I.1956 (Journal Officiel, N. 2, p. 11) qui a remplacé les dispositions concernant la même question des décrets du 16.III.1928 sur le contrat du travail des ouvriers et des employés.

¹³ Art. 16, alinéa 2 du décret du 10.XI.1954 (Journal Officiel, N. 52, p. 260).

de conditions du travail plus lourdes ou particulièrement dangereuses, à une nouvelle inspection technique de travail, à savoir à un organe professionnel particulier des Syndicats. Le passage de cette surveillance aux Syndicats est considéré en Pologne comme un des premiers cas de la réalisation spectaculaire de la tendance au transfert de certaines fonctions de l'État aux organismes sociaux émanant directement de la collectivité, c-à-d. du courant de la „socialisation” du pouvoir étatique. Le contrôle dans le domaine des congés payés est exercé aussi par les conseils d'entreprise, c-à-d. par la représentation de tout le personnel¹⁴ et par les inspecteurs sociaux qui exercent leurs fonctions également au sein des établissements dans lesquels ils travaillent¹⁵.

Les dispositions de la loi du 16.V.1922 ont le caractère de règles de droit public (*ius cogens*) et leur violation est passible d'une sanction administrative ou pénale. Ce sont les collèges près des conseils populaires, créés pour exercer la repression par voie administrative, qui ont le droit de prononcer des peines administratives prévues pour les infractions aux lois sur les congés payés. Seules les infractions aux prescriptions sur les congés supplémentaires sont soumises aux compétences des inspecteurs techniques de travail qui ont le droit de mettre les contrevenants aux amendes.

Et la dernière information générale. Les conflits ayant pour objet les questions de l'attribution du congé, du salaire pour la période du congé et de l'indemnité compensatrice, sont soumis en principe aux commissions d'arbitrage¹⁶. Ces commissions, constituées dans les entreprises nationalisées, jugent presque tous les conflits individuels de travail. Les conflits, pour lesquels les commissions d'arbitrage ne sont pas compétentes, relèvent de la compétence des tribunaux ordinaires.

3. Conditions du droit au congé payé

Le système obligatoire est fondé sur une combinaison de deux éléments: durée de travail et année civile. Le salarié a droit au congé chaque année, bien entendu après une période déterminée de travail dans une entreprise donnée. Il s'en suit qu'après avoir acquis le droit même et après avoir pris le premier congé, le congé suivant ne dépend plus de la longueur du délai qui le sépare du congé précédent. Si le

¹⁴ V. le décret du 8.II.1945 sur les conseils syndicaux d'entreprise (Journal Officiel, N. 8, p. 36 avec les amendements postérieurs).

¹⁵ Loi du 4.II.1950 sur l'inspection sociale du travail (Journal Officiel, N. 20 1955, p. 134).

¹⁶ Décret du 24.II.1954 sur les commissions d'arbitrage dans les entreprises (Journal Officiel, N. 10, p. 35).

travail continue sans interruption, le droit aux congés suivants s'ouvre le premier jour de la nouvelle année.

Le délai dont dépend le droit même au congé payé, et par conséquent au premier congé, est fixé à un an de travail, en principe dans la même entreprise. Exceptionnellement, à l'égard de quelques groupes de travailleurs, ce délai est plus court. Ce sont les adolescents âgés de 14 à 18 ans qui bénéficient du leur premier congé d'une durée déterminée, déjà après six mois de travail. Il faut ajouter que selon la législation actuelle, aussi tous les employés (travailleurs intellectuels) ont de même le droit au congé partiel après six mois de travail, mais après un an de travail on le soustrait de la durée normale du congé. Encore une exception: le droit au premier congé pour les marins occupés dans la marine marchande s'ouvre après onze mois de travail et non pas douze¹⁷.

La durée des congés payés n'est pas uniforme, elle dépend de la durée de travail du salarié c-à-d. de son ancienneté. C'est donc l'ancienneté qui définit non seulement le droit au premier congé mais aussi la durée des congés suivants. Pour obtenir p. ex. un congé de 15 jours, l'ouvrier doit avoir travaillé trois ans, d'un mois (30 jours) — 10 ans. Pour calculer l'ancienneté, on tient compte, à côté de l'activité professionnelle effective, de quelques périodes de non-activité. Il s'agit notamment des périodes de maladie, de congé payé normal ou de maternité, d'instruction militaire obligatoire. Les cas de courtes absences au travail justifiées sont assimilés aux périodes de travail effectif. On tient compte encore pour l'ancienneté de quelques autres périodes, traitées comme les périodes de travail effectif. Il s'agit ici p. ex. de la résistance, de la déportation politique, du séjour dans les camps de concentration ou dans les prisons, enfin des périodes d'appel sous les drapeaux pendant la guerre (1939—1945).

À côté de la durée du travail il y a encore une autre condition qui joue un rôle quant aux congés payés. L'ancien texte de la loi du 16.V.1922 exigeait la continuité de travail au sein d'une même entreprise à laquelle incombait l'obligation d'octroyer à son travailleur le congé payé. Il n'y avait que deux petites exceptions: l'une pour le cas où, après une courte interruption du travail (jusqu'à trois mois), le salarié retournait à son entreprise, et l'autre, spécialement pour les mines, quand le travailleur reprenait le travail dans une autre entreprise minière dans un délai assez bref (deux ou trois semaines). Ces solutions convenaient à l'ancienne structure de la vie économique, basée sur le principe de

¹⁷ Art. 24, alinéa 4 de la loi du 28.IV.1952 (Journal Officiel, N. 25, p. 171).

la propriété privée de moyens de production¹⁸. La nouvelle structure de l'État a diminué l'importance de ladite condition, car toutes les entreprises nationalisées constituent en somme un seul organisme économique et l'apport du travail à une de ces entreprises constitue, en effet, un profit pour l'économie nationale toute entière. En conséquence, on a affaibli les exigences en ce qui concerne la continuité du travail. Actuellement on compte à l'ancienneté les périodes passées dans tous les établissements et on reconnaît la continuité de travail aussi dans les cas de changement de travail du salarié qui a eu lieu au plus tard trois mois après la cessation du dernier travail (après la résiliation du dernier engagement). Cependant le législateur n'a pas voulu que cette conception influençât d'une manière défavorable la discipline du travail et empêchât une véritable continuité de travail. À cause de cela on a introduit, quant au dit principe, deux exceptions: quand la résiliation du contrat de travail est due à une faute grave du salarié et quand le contrat est résilié de la propre initiative de celui-ci sans motif suffisant. On reconnaît, dans cet ordre d'idées, comme raisons suffisantes: la violation par l'employeur de ses obligations à l'égard du salarié et le déplacement de l'époux (ou l'épouse) du travailleur dans une autre localité.

La question du droit au congé payé pour l'année au cours de laquelle a lieu la résiliation du contrat de travail, est résolue par la loi de la manière suivante: elle refuse ce droit quand le contrat a été résilié par le salarié ou pour des motifs qui donnent à l'employeur le droit de rompre le contrat sans préavis légal¹⁹. Dans les autres cas de résiliation du contrat de travail par l'entreprise (l'employeur), ainsi que dans les cas d'accord entre parties à ce sujet, le salarié garde le droit au congé courant ou à l'indemnité compensatrice pour le congés payés. Il faut ajouter que, conformément au décret d'application du 28.II.1953, l'employé (travailleur intellectuel) ayant reçu un préavis de résiliation du contrat de travail, doit prendre son congé pour l'année en cours pendant la durée de ce préavis (ce délai étant de 3 mois). Cette prescription fait l'objet des critiques dans les milieux juridiques qui lui

¹⁸ Avant la dernière guerre on appliquait l'addition des périodes de travail sans égard à la personne de l'employeur uniquement chez les travailleurs des ports maritimes dont les conditions du travail étaient réglementées par un décret spécial du 27.X.1933 (Journal Officiel, N. 85, p. 646). Le dernier employeur était obligé d'octroyer le congé payé calculé sur la pleine période de travail du salarié.

¹⁹ Les cas dans lesquels l'employeur a le droit (peut) de résilier le contrat de travail sans préavis légal — v. les art. art. 2 et 3 du décret du 18.I.1956 (Journal Officiel, N. 2, p. 11).

reprochent de constituer une réduction des droits légaux des travailleurs. Mais cette restriction ne s'applique pas aux ouvriers *sensu stricto* (leurs droits aux congés payés sont plus restreints).

4. Durée des congés payés

En effet, dans le groupe essentiel des travailleurs de l'industrie, du commerce, etc. il y a jusqu'à présent une durée différente des congés payés pour les employés d'une part et pour les ouvriers de l'autre. Pour les premiers la durée des congés est plus favorable. Après la dernière guerre il y a en Pologne une tendance à diminuer la distinction entre ces deux groupes de travailleurs. On réalise cette tendance en augmentant successivement les droits des ouvriers.

Selon les prescriptions actuelles, l'ouvrier a droit à 12 jours de congé après un an de travail continu, à 15 jours après 3 années et à 30 jours (un mois) après 10 années de travail continu au sens susmentionné. Par contre, l'employé (travailleur intellectuel) a droit à 30 jours (un mois) de congé après un an de travail continu et aucune augmentation due à l'ancienneté n'est prévue; comme nous l'avons déjà dit, il peut prendre une partie (jusqu'à 2 semaines) de son congé après six premiers mois de travail, mais ceci pour le compte du congé normal qui lui revient après un an. Il faut souligner que le droit de l'employé à 2 semaines de congé après six mois de travail est dans un certain sens un droit indépendant, l'employé pouvant en profiter indépendamment d'une éventuelle résiliation du contrat de travail.

Les nombres 12 et 15 de jours des congés, cités ci-dessus, indiquent les jours ouvrables, les autres — le temps courant (jours fériés y compris). Par conséquent, les premiers congés des ouvriers sont en réalité plus longs.

Il serait utile d'ajouter qu'avant la guerre la loi du 16.V.1922 prévoyait seulement deux périodes de congé payé pour les ouvriers: après un an de travail — 8 jours, et après trois années — 15 jours de congé. C'est l'amendement du 20.III.1950²⁰ qui a prolongé cette durée jusqu'à 12 jours après un an et a ajouté une nouvelle période d'un mois après 10 années de travail. Ce changement est une des preuves de la tendance générale à égaliser le niveau des droits des ouvriers et des employés c-à-d. à niveler des différences de droits entre ces deux groupes de travailleurs.

Rappelons encore qu'en 1933, lors de l'introduction de l'assurance-invalidité des ouvriers, comme équivalent d'une augmentation du total

²⁰ Journal Officiel, N. 13, p. 123.

des cotisations d'assurance, on a modifié en outre la loi des congés payés. En effet, on a englobé aux périodes des congés ouvriers (8 et 15 jours) les dimanches et jours de fête²¹. On a aussi diminué les droits ouvriers aux congés payés au profit des entrepreneurs privés. Le retour au texte primitif de la loi a eu lieu après la guerre par un amendement du 29.IX.1945²².

Les droits aux congés payés sont plus favorables pour les jeunes travailleurs (âgés de 14 à 18 ans). Les dispositions correspondantes sont contenues partiellement dans la loi du 16.V.1922 et partiellement dans la loi du 2.VII.1958²³ (cette dernière loi s'occupe des conditions du travail des adolescents et de leur enseignement professionnel). Ajoutons qu'on ne peut absolument pas engager les enfants jusqu'à l'âge de 14 ans²⁴, même aux fins d'apprentissage.

Selon ces prescriptions, les jeunes travailleurs jusqu'à 16 ans ont le droit au congé payé de deux semaines après le travail non-interrompu d'une demi-année et au congé d'un mois (30 jours courants) après un an de travail²⁵, tandis que ceux qui sont âgés de 16 à 18 ans — au congé de 7 jours ouvrables après le travail d'une demi-année et au 14 jours après un an de travail²⁶. Seulement les adolescents qui travaillent comme employés sont traités d'une manière analogue aux adultes.

Contrairement aux congés des employés, ceux des adolescents, après six mois de travail, sont indépendants des congés dus après un an de service.

Comme nous voyons, la durée des congés payés n'est pas égale et dépend de l'ancienneté au travail, de son caractère (travail physique ou intellectuel) ou de l'âge du travailleur. Il reste donc à éclaircir la question de norme qu'on doit appliquer dans le cas où, au cours de l'année donnée, intervient chez le travailleur un changement d'une des conditions dont dépend la durée du congé. C'était longtemps une question litigieuse qui a créé beaucoup d'embarras en pratique et aux tribunaux. L'arrêté du Ministre du Travail et de l'Assistance Sociale du 28.II.1953 a résolu cette question de droit. C'est le moment du commencement du congé qui détermine sa durée quand les conditions changent dans le sens sus-indiqué. L'ouvrier qui a déjà pris son congé avant de reprendre les

²¹ L'amendement du 22.III.1933 (Journal Officiel, N. 27, p. 228).

²² Journal Officiel, N. 43, p. 238.

²³ Journal Officiel, N. 45, p. 226, art. 17.

²⁴ Récemment la loi du 17.VII.1961 sur le développement du système d'éducation et d'instruction (Journal Officiel, N. 32, p. 160) a porté cet âge à 15 ans.

²⁵ Art. 17, alinéa 1 de la loi sus-mentionnée du 2.VII.1958.

²⁶ Art. 17, alinéa 2 de la même loi et art. 2, alinéa 3 de la loi principale sur les congés payés du 16.V.1922.

nouvelles fonctions à titre d'employé, n'a pas le droit à un supplément de congé au cours de l'année donnée. Il aura le droit à un congé plus long l'année suivante. Par contre, si le congé commence pendant qu'il exerce déjà les fonctions d'employé, le travailleur reçoit son congé selon les normes des employés, en principe plus avantageuses.

Quand il s'agit d'une durée plus longue de congé, en fonction de l'ancienneté au travail (cela arrive chez les ouvriers), le travailleur ayant pris un congé plus court a le droit au congé supplémentaire au cours de l'année donnée.

Quant aux adolescents, puisque la durée des congés diminue avec l'âge (jusqu'à la majorité) d'un mois aux normes générales, ils bénéficient dans les années-limites des congés plus avantageux. C'est-à-dire, dans l'année au cours de laquelle le travailleur atteint 16 ans, il obtient le congé d'un mois, s'il a déjà un an de travail. Dans l'année où il atteint 18 ans, il bénéficie dans la même situation de 14 jours de congé, indépendamment de la date à laquelle son congé commence.

5. Congés plus avantageux et autres déviations des prescriptions légales

a. Des congés plus avantageux peuvent avoir lieu selon les conventions collectives. Quoique la loi en question stipule les normes de congés payés d'une façon fixe, elle offre la possibilité d'appliquer des normes plus avantageuses, fondées sur les conventions collectives de travail. En réalité on rencontre dans quelques conventions collectives des normes établissant des congés plus longs. Par exemple, dans la convention collective des mineurs on prévoit le congé de 21 jours déjà après un an de travail sous terre. En plus, on octroie un congé supplémentaire de 3 ou 4 jours après le travail de 5 ans dans la même mine, mais il est conditionné par un strict respect de la discipline du travail. Il faut remarquer que cette augmentation de congé jusqu'à 21 jours par an était introduite plus tôt, par la décision du Conseil des Ministres du 30.XI.1949, dénommée „Carte du Mineur”²⁷.

Les autres éléments plus favorables pour les travailleurs sont prévus dans les conventions collectives pour les imprimeries, les coopératives, l'industrie du pétrole, etc. Les conventions collectives pour l'industrie du bâtiment, ainsi que pour la navigation intérieure, pour les travaux des ponts et chaussées, ont introduit un supplément spécial de congé pour les travailleurs congédiés qui n'ont pas acquis le droit au congé

²⁷ Moniteur Polonais, N. A—100, p. 1175. Les dispositions de cette ordonnance concernant au début uniquement les mines de charbon, furent plus tard étendues sur toute l'industrie extractive.

normal; pour dire plus exactement, c'est une indemnité compensatrice qu'on leur paie à la fin de leur travail, à raison d'un jour pour chaque mois de travail. Ces rémunérations ne sont pas prévues par la loi et elles représentent une nouvelle institution créée par les contrats collectifs, nommée en Pologne „congés partiels”.

b. Des congés supplémentaires peuvent être attribués en raison des incommodités du travail ou de son nuisibilité pour la santé.

L'article 10 de la loi du 16.V.1922 (introduit par l'amendement du 20.III.1950²⁸), autorise le Conseil des Ministres à introduire, pour des groupes particuliers de travailleurs, des congés payés supplémentaires dans les cas où leur opportunité serait justifiée par l'incommodité spéciale du travail ou étant donné ses conditions ou sa nuisibilité pour la santé du salarié.

Jusqu'à présent il y a en cette matière trois arrêtés du Conseil des Ministres: pour les industries chimique, alimentaire et celle de papier²⁹. Dans ces arrêtés on prévoit des congés supplémentaires de 12, 9 et 6 jours ouvrables, selon le degré de nuisibilité ou d'incommodité du travail respectif. C'est le Praesidium du Gouvernement qui détermine, en accord avec la représentation centrale des Syndicats, les postes spécifiques de travail donnant droit au congé supplémentaire. Les mêmes actes normatifs du Praesidium indiquent en même temps la durée du congé supplémentaire pour chacun de ces postes. Étant donné que l'attribution des congés supplémentaires est motivée principalement par les nuisibilités consécutives au travail effectué, il y a la possibilité, par la même voie, d'abroger ou de diminuer des congés supplémentaires dans les cas d'amélioration des conditions de travail aux postes en question.

Le droit au congé supplémentaire n'existe qu'après une année de travail au poste énuméré dans les listes sus-mentionnées. À cause des différentes durées des congés supplémentaires, on applique le principe suivant lequel c'est le poste du travail occupé au moment où commence le congé qui décide de sa durée. Dans aucun cas le congé supplémentaire ne peut être fractionné. Les dispositions médicales décident si le congé supplémentaire doit être pris avec le congé payé normal ou séparément. Par rapport à tous les travailleurs engagés aux postes de travail nuisibles, il est absolument interdit de remettre le congé (normal et supplémentaire) à l'année suivante. Cela est permis seulement dans les cas où le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre son congé par suite de

²⁸ Journal Officiel, N. 13, p. 123.

²⁹ V. les arrêtés du Conseil des Ministres du 31.XII.1955 (Journal Officiel, du 1956, N. 1, p. 1), du 12.IX.1958 (Journal Officiel, N. 57, p. 286) et du 16.VI.1959 (Journal Officiel, N. 25, p. 116).

la maladie, du service militaire et enfin, pour les femmes, par suite de la grossesse et de l'accouchement.

c. Nous avons parlé déjà de la question des déviations possibles des conditions et de la durée du congé, fixées par la convention collective. Cette question pose quelques problèmes juridiques et exige des explications plus détaillées. Il s'agit ici des rapports fondés sur un contrat du travail (dans les rapports de travail fondés sur la nomination, le problème ne se pose pas car d'éventuelles décisions qui outrepassent les pouvoirs sont sans effet).

Cette question doit être examinée de deux points de vue: du point de vue de la conformité de la convention collective de travail à la loi et du point de vue de la conformité du contrat individuel du travail à la loi et à la convention collective. On applique le principe général selon lequel ni la convention collective ni le contrat individuel du travail ne peuvent contenir de prescriptions moins favorables pour le travailleur que celles qui correspondent au niveau garanti par la loi. De telles stipulations seraient sans effet et, en vertu de la loi même, remplacées par les prescriptions correspondantes (plus favorables) de la loi. La même solution est appliquée au contrat individuel comparé aux dispositions de la convention collective.

Mais la question se présente différemment quand il s'agit des modifications à l'avantage du travailleur. Formellement reste en vigueur la disposition de l'art. 9 de la loi du 16.V.1922 selon laquelle d'éventuelles prescriptions de la convention collective ou contrat individuel, plus favorables pour le travailleur, sont admissibles. Cependant on se demande si on peut traiter cette disposition comme actuelle en entier dans les conditions de l'économie socialiste qui se base, comme nous le savons, sur le plan économique.

Or, en ce qui concerne les conventions collectives de travail, la pratique et la jurisprudence reconnaissent l'actualité de la prescription en question. Plus particulièrement, on est d'avis que les conventions collectives représentent dans l'économie socialiste un des facteurs de la réalisation du plan économique. Il faut rappeler que les conventions collectives sont conclues par les délégués de l'administration centrale de la production d'un côté, et par les délégués correspondants des Syndicats de l'autre. Si l'on prévoit donc, dans ces conventions, des conditions de congé payé plus avantageuses que celles qui sont prévues par la loi, elles n'ont pas de caractère d'un élément accidentel pouvant s'opposer au plan économique. Ces conventions constituent, en ce qui concerne les salaires, des facteurs du plan économique consciemment introduits.

Évidemment on ne peut pas dire la même chose quand il s'agit du contrat individuel du travail. La volonté des parties contractantes de

stipuler librement des conditions du travail, des salaires et des congés payés pourrait conduire à contrecarrer le plan économique, entre autres dans sa partie concernant le fond des salaires. Ces suites ne sont pas acceptables dans le système social et économique en Pologne.

C'est pourquoi les prescriptions de la loi du 16.V.1922 sont traitées, sans aucun doute, comme entièrement actuelles dans les rapports des entreprises privées. Mais, en ce qui concerne les entreprises nationalisées, la question est plus compliquée. Elle doit être abordée dans une perspective plus large et embrasse non seulement la question des congés payés, mais toutes les conditions du contrat du travail, plus avantageuses que celles qui sont prévues par la loi ou par une convention collective. L'intérêt commun l'emporte ici sur l'intérêt particulier.

La juridiction de la Cour de Cassation a subi une évolution importante. Le premier point de vue était (en partant de l'art. 3 des dispositions générales du droit civil) de déclarer les dispositions du contrat individuel plus favorables comme sans effet, puisqu'elles ne correspondaient pas aux principes du régime de la république populaire dans laquelle le respect du plan économique est une des tâches les plus importantes³⁰. En d'autres termes, les parties contractantes du contrat de travail ne peuvent pas modifier les conditions établies par la loi ou par les conventions collectives, ni à l'avantage ni au désavantage du salarié.

Ultérieurement ce point de vue a un peu changé. On a déclaré un tel contrat comme non-valable seulement par rapport aux entreprises nationalisées puisque, en l'occurrence, leur direction a dépassé ses pouvoirs. Toutefois ce contrat peut être traité comme obligation personnelle du directeur qui l'avait conclu.

Enfin, en 1956, un nouveau arrêt judiciaire a stabilisé la jurisprudence en cette matière et ce point de vue est actuellement respecté. C'est l'arrêt de la Cour de Cassation du 15.XI.1956³¹ qui a tranché définitivement la question. On a reconnu dans cet arrêt les contrats plus avantageux pour le travailleur (par rapport à la convention collective) comme, en principe, valables. Mais, puisque l'intérêt de l'économie nationale ne peut pas rester sans protection, cet arrêt met en cause la responsabilité civile du directeur de l'entreprise pour toute perte résultant du fait d'avoir dépassé ses compétences; cette responsabilité est fondée sur la disposition de l'art. 239 du Code des Obligations concernant les

³⁰ L'arrêt de la Cour de Cassation du 14.IV.1953 N. C. 1522/52 publié dans „Prawo pracy” („Droit du travail”), Warszawa 1956, Wyd. Prawn., vol. I, pp. 266—267.

³¹ L'arrêt du 15.XI.1956 N. IV. CO. 31/56 et celui du 13.II.1957 N. CR 1222/56 publiés dans „Prawo pracy” („Droit du travail”), Warszawa 1959, Wyd. Prawn., vol. I, pp. 793—794 et 812—814.

suites civiles de la réalisation défectueuse ou de la non-réalisation d'une obligation. La responsabilité civile n'exclut pas la responsabilité simultanée qui peut résulter de la violation par le directeur des dispositions du régime de la discipline financière. Tous les arrêts de la Cour cités ci-dessus étaient basés sur l'état de la législation ancienne mais toujours en vigueur puisque jusqu'à présent il n'est pas changé en ce qui concerne cette question.

Nous avons trouvé utile de présenter la manière dont la question a évolué car il s'agit ici d'efforts d'harmoniser le principe fondamental de la pleine liberté de nouer les rapports du travail avec les nécessités résultant des nouvelles conditions de la vie économique. Quant à l'avenir, la législation devra choisir la meilleure voie pour protéger en même temps les intérêts du travailleur et les intérêts de l'économie communautaire.

La discussion que nous venons de présenter avait lieu dans la presse juridique. Les opinions étaient dissipées, mais le point de vue du dernier jugement de la Cour de Cassation était décisif.

Il faut remarquer enfin que toute la discussion présentée concernait toutes les conditions du travail, les congés payés y compris. C'est pourquoi nous avons décidé d'en faire mention.

6. Plan des congés payés

La loi du 16.V.1922, déjà dans sa première version, prévoyait l'élaboration d'un plan des congés payés pour chaque année, dans lequel on doit fixer, en accord avec les travailleurs, les dates de leurs congés suivant leurs situations de famille et autres motifs d'une part, et suivant les besoins de l'entreprise d'autre part. Dans ce but, la loi prévoyait (et c'était pour la première fois dans la législation polonaise) une représentation ouvrière d'entreprise, d'ailleurs limitée dans ses compétences seulement aux questions des congés. À partir de la création des conseils des entreprises permanents, conformément au décret du 16.II.1945, ils ont repris, en tant que représentation légale de tous les intérêts des salariés, en autres, les fonctions d'élaborer le plan des congés et de se mettre d'accord là-dessus avec la direction de l'entreprise.

Dans le cas du manque d'accord entre parties au sujet du plan des congés, c'étaient les organes de l'inspection du travail qui tranchaient la question litigieuse; à présent cette question est soumise à l'appréciation définitive d'une instance compétente du Syndicat. Il faut ajouter encore que cet accord avec les travailleurs, à propos de l'ordre des congés, n'est qu'une autorisation (et pas un devoir légal) pour la représentation des travailleurs. Quand l'accord fait défaut, l'employeur fait le plan des

congés lui-même, car sans ce plan l'entreprise ne pourrait pas fonctionner normalement. Mais dans aucun cas l'employeur ne peut refuser l'octroi du congé à son travailleur pour le motif de l'absence du plan.

L'acceptation par l'employeur du plan préparé par le conseil ouvrier d'entreprise donne au plan le caractère d'un acte obligatoire. L'administration est obligée d'octroyer le congé dans les dates fixées et si le travailleur ne prend pas son congé à cette date, sans se mettre d'accord à ce sujet avec l'employeur, il perd le droit au congé pour l'année courante, sans indemnité compensatrice. Il y a seulement quelques motifs qui donnent aux travailleurs le droit de remettre le congé indépendamment de l'accord de la direction de l'entreprise. Ce sont: la maladie, l'isolation sanitaire du travailleur, le congé de maternité et l'appel sous les drapeaux. Quand on parle de maladie, il semble utile de mentionner que, quand le travailleur tombe malade pendant le congé, il a le droit d'interrompre ses vacances et les remettre à une date postérieure, si la maladie dure au moins 3 jours.

Il est évident que toutes les sanctions en rapport avec les congés payés sont appliquées seulement dans les cas des déplacements de leurs dates sans accord de l'employeur. Elles sont nécessaires pour garantir à l'entreprise le processus normal de production, dépendant de la présence d'équipes déterminées d'ouvriers.

Les congés payés peuvent être pris au cours de l'année toute entière. La loi exclut seulement deux mois: mars et novembre, pendant lesquels on ne peut pas accorder au travailleur le congé (sauf son accord). Par la même voie que celle de la préparation du plan, il est possible de mettre en congé tout le personnel en même temps, mais pratiquement on ne profite de cette possibilité qu'exceptionnellement. En principe on attribue des congés par roulement. Le premier texte de la loi comprenait une disposition selon laquelle au moins 50% du personnel devait prendre le congé payé dans la période de I.V. à 30.IX. Cette disposition était justifiée quand il n'y avait pas beaucoup d'établissements de repos pour les travailleurs, surtout pendant les mois d'hiver. Par la suite cette disposition fut annulée quand on avait construit beaucoup d'établissements respectifs (maisons de repos pour travailleurs). C'est une organisation spéciale, créée en 1949, le Fond des Loisirs des Travailleurs, qui mène une vaste action d'organisation des congés payés³². Actuellement plus de 500 mille travailleurs profitent chaque année de ces maisons de repos. Cette situation facilite la répartition des congés payés dans l'entreprise pendant toute l'année ce qui permet de garder un système stable de production.

³² V. la loi du 4.II.1949 (Journal Officiel, N. 9, p. 48).

Le congé payé doit être pris au cours de l'année donnée, mais on peut également le commencer une année et continuer l'année suivante. Si, pour des motifs dont nous avons parlé ci-dessus et aussi pour des raisons de service, le congé n'a pas été pris au cours de l'année, l'entreprise est obligée de faciliter la prise du congé pendant le premier trimestre de l'année suivante, et en tout cas jusqu'à la fin de cette année. Selon les prescriptions actuelles, l'entreprise a le devoir de payer l'indemnité compensatrice quand le travailleur n'a pas eu la possibilité de prendre son congé pendant ledit délai supplémentaire, pour des motifs cités ci-dessus ou des motifs des „besoins particulièrement importants” pour l'entreprise.

Pareillement, mais seulement dans les cas exceptionnellement importants, l'entreprise (l'employeur) peut rappeler le travailleur et interrompre son congé. Alors, tous les frais respectifs doivent être remboursés et il faut donner au travailleur la possibilité de terminer le congé dans le temps le plus proche. En effet, comme nous l'avons déjà dit, le congé payé ne peut pas être en principe interrompu. À la demande du travailleur, le congé peut être fractionné, mais la direction de l'entreprise peut s'opposer à cette demande dans l'intention d'assurer au travailleur un véritable repos pendant le congé.

7. Salaire pour la période du congé

La congé est payé, c-à-d. le travailleur a le droit pendant la période du congé au même salaire qu'il toucherait s'il travaillait normalement pendant la même période. Quoique pendant le congé le salarié n'accomplit pas de travail pour son employeur, la rémunération pour la période du congé est traitée en théorie et dans la pratique comme le salaire normal³³. Elle jouit de la protection légale prévue pour les salaires (dans le droit du travail, dans la procédure civile et dans la procédure administrative, dans la législation fiscale).

Si le salaire est payé par heure de travail ou s'il est journalier, le travailleur touche pour chaque jour de congé le salaire dû pour un jour ouvrable qui lui aurait revenu s'il avait travaillé.

L'indemnité de congés englobe encore tous les suppléments s'ajoutant au salaire et la prime moyenne de trois derniers mois, si la prime a un caractère périodique et dépend des conditions connues d'avance. On

³³ V. la II-e partie de l'arrêt de la Cour de Cassation (Chambre Civile) du 30.III.1953 sur les directives pour l'administration de la justice et de la pratique judiciaire au cours de l'application des prescriptions sur l'exécution immédiate des arrêts dans les questions des redevances pour le travail (Journal Officiel du Ministère de la Justice, N. 7, p. 25).

y compte la rémunération pour les heures supplémentaires si elles sont payées sous forme de forfait ou si le travail aux heures supplémentaires est un fait assez constant.

Dans les systèmes des salaires à forfait, à prime ou à la pièce, l'indemnité de congé doit être calculée à base des salaires moyens de trois derniers mois.

En principe, on ne paie pas l'indemnité de congé d'avance, mais le contrat entre l'employeur et le travailleur peut en décider autrement. Comme le travailleur perd le droit à l'indemnité de congé lorsqu'il prend un autre travail dans un autre établissement au cours de son congé, l'employeur peut lui refuser le paiement de cette indemnité s'il justifie ladite occupation. On ne traite pas dans ce sens comme occupation entraînant ces conséquences, le travail exécuté à base du contrat de louage d'ouvrage ou de service.

On distingue l'indemnité de congé et l'indemnité compensatrice qu'on paie dans le cas où le salarié n'a pas pu prendre son congé effectif. On considère que le droit au congé payé d'un travailleur engagé à base d'un contrat a le caractère civil; comme tel, il se transforme, selon des prescriptions de droit des obligations, en droit à un équivalent en argent quand le congé effectif ne peut être réalisé pour des motifs justifiés. On n'applique pas cette règle quand la loi exclut toute possibilité de l'indemnité compensatrice. Il s'agit ici en particulier des cas de résiliation du contrat du travail par le travailleur de sa propre initiative, et les cas de résiliation du contrat par l'employeur pour une faute grave, qui lui donne le droit de rompre le contrat avec des conséquences immédiates.

Dans le cas de résiliation normale du contrat du travail par l'employeur (entreprise), avec le préavis légal, le travailleur a droit à l'indemnité compensatrice de congé. L'arrêté cité du 28.II.1953 introduit une disposition, selon laquelle l'octroi de congé à l'employé congédié doit avoir lieu pendant le délai du préavis; ce délai pour les employés est de 3 mois (pour les ouvriers — 2 semaines). L'indemnité compensatrice est payée seulement dans le cas de l'impossibilité de prendre le congé effectif pendant ledit délai. Cet arrêté est l'objet d'une critique des milieux juridiques³⁴.

L'indemnité compensatrice de congé payé est encore payée au travailleur appelé sous les drapeaux s'il ne pouvait pas prendre son congé avant l'appel.

³⁴ V. l'article de H. Ogorzelski *Uprawnienia urlopowe różnych grup zawodowych* (Les droits aux congés payés des différents groupes professionnels), „Przegląd zagadnień socjalnych”, du 1957, N. 11, pp. 16—17.

III. CONGÉS PAYÉS DES AUTRES GROUPES DE TRAVAILLEURS

1. Travailleurs agricoles, concierges, domestiques

Ce sont en première place les travailleurs agricoles qui forment un groupe assez nombreux des salariés non soumis à la loi du 16.V.1922. Il n'y a pas non plus de législation particulière qui réglerait leurs droits au congé payé. C'est la conséquence du manque d'une loi spéciale qui réglerait l'ensemble de leurs conditions du travail. Jusqu'à présent le minimum formel des garanties légales pour ces rapports du travail est contenu dans l'ancien Code des Obligations (Titre XI, Chap. I, „Contrat du travail”) datant de 1933. Cette partie du Code est considérée comme partiellement surannée car, après la dernière guerre, les conditions du travail dans l'agriculture sont réglées par voie de conventions collectives attribuant des droits plus larges que ne le prévoit le Code des Obligations³⁵. Ces garanties se sont déjà approchées du niveau des droits des travailleurs de l'industrie. L'apparement de ces droits concerne aussi le droit au congé payé. Dans cette matière les conventions collectives des années dernières comprennent les dispositions identiques à celles de la loi du 16.V.1922.

Comme les conventions collectives dans l'agriculture ne sont conclues que pour des fermes nationalisées, les travailleurs des propriétés privées ne bénéficient pas formellement de droits prévus dans ces conventions. Mais à cause de l'existence même de ces conventions collectives, et de la possibilité pour tout travailleur de s'engager au travail dans les fermes d'État, les dispositions concernant les conditions du travail y prévues exercent une influence essentielle sur les conditions de travail dans les propriétés privées. En tout cas, pour les contrats individuels dans ces propriétés, c'est le Code des Obligations cité qui garantit le minimum de la protection de travail. En ce qui concerne le congé payé, c'est l'art. 465 qui prévoit pour chaque année un minimum de congé payé d'une semaine après un an du travail.

Il y a encore quelques autres groupes peu nombreux de travailleurs dont les droits au congé payé sont fondés formellement sur le Code des Obligations. Ce sont ceux des concierges dans les propriétés privées et des domestiques. Mais les concierges ont leur convention collective dans laquelle les droits au congé payé sont fixés sur le niveau des ouvriers de l'industrie c-à-d. de la loi du 16.V.1922³⁶. Seulement les domestiques

³⁵ La dernière convention collective pour les travailleurs d'agriculture du 23.XII.1958 — v. „Prawo pracy” („Droit du travail” — les textes des dispositions juridiques, jurisprudence et explications), Warszawa 1959, Wyd. Prawn., vol. II, pp. 716—718.

³⁶ V. S. Garlicki *Urlopy pracownicze* (Les congés payés — commentaire), Warszawa 1958, Wyd. Prawn., pp. 124—126.

(gens de service d'une maison) n'ont pas de contrat collectif. On applique ici le contrat-type de travail, édité par le Ministère du Travail et de l'Assistance Sociale³⁷, dans lequel on prévoit pour chaque année un congé payé de 12 jours ouvrables après un an de service. C'est le même niveau que celui des ouvriers de l'industrie. Comme le besoin de ces services reste toujours insatisfait, on peut admettre que cette condition est généralement respectée.

2. Marins

Les marins occupés dans la marine marchande bénéficient de leur propre statut conclu par la loi du 28.IV.1952³⁸. Leurs congés payés sont plus favorables que ceux dans l'industrie. Il faut remarquer que cette loi, en ce qui concerne les congés payés, ne fait pas des différences entre les marins et les officiers.

3. Fonctionnaires de l'État

Les droits aux congés payés des fonctionnaires de l'État des différentes branches de services publics sont réglementés par les lois particulières. Ces droits sont en général plus avantageux que ceux dans l'industrie. Ils se basent sur les mêmes principes, mais ils diffèrent quant aux quelques éléments. Par exemple, dans le service public il n'y a pas de droit à l'indemnité compensatrice de congé et on peut, dans une plus large mesure, appliquer la possibilité de déplacer la date ou même d'interrompre les vacances du fonctionnaire de l'État quand les nécessités du service l'exigent.

IV. REMARQUES FINALES

En conclusion, de tous les problèmes dont il a été question dans ce rapport, il résulte que la législation polonaise sur les congés payés se caractérise par tout un progrès permanent tendant à stabiliser et à accroître les droits des travailleurs au repos. Malgré la quantité des prescriptions légales en vigueur, une tendance est visible, celle d'unifier les droits au congé payé pour tous les travailleurs de la production et des services, sauf le service public et la marine. Les conditions appliquées dans l'industrie servent de modèle à ces efforts. C'est pourquoi l'art 465 du Code des Obligations, avec sa durée d'une semaine de congé, est aujourd'hui anachronique. Les actes légaux, les conventions collecti-

³⁷ *Ibid.*, pp. 126—127.

³⁸ Journal Officiel, N. 25, p. 171 avec les amendements postérieurs.

ves de travail et la pratique ont dépassé depuis longtemps le niveau établi par le Code en doublant les délais y établis.

L'émiettement des prescriptions et les différences qui en résultent, en ce qui concerne la solution des questions particulières et la terminologie, ainsi que la nécessité de réglementer par voie législative la pratique conventionnelle dans l'agriculture et les mêmes questions pour les autres petits groupes sus-mentionnés — ce sont des circonstances qui prouvent le besoin d'unifier et de codifier toute la législation sur les congés payés. D'ailleurs, les mêmes motifs dictent en Pologne le besoin de codification de la législation du travail toute entière.

Il faudrait noter en terminant et pour la bonne règle que la législation polonaise sur les congés payés non seulement atteint, mais, dans beaucoup de questions dépasse le niveau prévu dans la convention commune du BIT de 1936 avec la recommandation N. 98 et dans la convention N. 91 concernant les marins. Il n'y a donc aucun obstacle essentiel à ratifier ces conventions³⁹.

Streszczenie

Polskie ustawodawstwo w sprawie urlopów wypoczynkowych nie jest skodyfikowane i stanowi zespół szeregu aktów normatywnych, stopniowo zmienianych i narastających w miarę historycznego rozwoju całego ustawodawstwa pracy. Mimo rozproszenia w wielu aktach prawnych, regulujących sprawę dla poszczególnych grup pracowniczych i mimo pewnych różnic w nich zawartych ustawodawstwo o urlopach wypoczynkowych stanowi określoną całość jednolitą w swych zasadniczych rozwiązaniach.

Materiał informacyjny o polskim ustawodawstwie urlopowym opiera się na zasadniczej ustawie z 16 V 1922 roku, która wraz z szeregiem zmian i z paroma rozporządzeniami wykonawczymi aktualnie normuje to zagadnienie w stosunku do pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu. Regulację tę traktuje się jako najbardziej charakterystyczną dla całego ustawodawstwa, gdyż obejmuje najliczniejszą grupę pracowników, a jej główne instytucje i rozwiązania stanowią podstawę dla unormowania tych zagadnień w stosunku do mniejszych grup zawodowych, korzystających z odrębnych regulacji prawnych.

W uwagach ogólnych nawiązuje się do przepisów Konstytucji PRL traktujących prawo do urlopu w ramach szerszego prawa do wypoczynku oraz wskazuje na generalne zasady przyznawania urlopu, tj. okresowość (coroczna) i ponoszenie kosztów przez ostatni zakład pracy

³⁹ La convention concernant les travailleurs agricoles était ratifiée en 1958 (Journal Officiel, N. 29/1958, p. 123).

(ostatniego pracodawcę), u którego w czasie zatrudnienia ziściły się warunki uzależniające powstanie prawa do urlopu. Ta ostatnia sprawa wiąże się z zasadą sumowania okresów zatrudnienia u różnych pracodawców, łatwiejszą do realizacji w gospodarce socjalistycznej, gdzie wszystkie zakłady uspołecznione stanowią w istocie jednolitą całość społeczno-ekonomiczną. W związku z tym podkreśla się społeczny charakter prawa do urlopu, znajdujący pełne i konsekwentne rozwinięcie w aktualnie obowiązującym polskim ustawodawstwie pracy.

W rozdziale II omawia się najpierw zakres działania ustawy z 16 V 1922 roku, jej powszechny charakter dla stosunków w przemyśle, zmiany, jakie w tej dziedzinie zachodziły (wyłączenia przed wojną w małych zakładach typu rzemieślniczego) oraz szereg ogólnych zasad, na których oparte są rozwiązania ustawy. Ustawa ustala prawa urlopowe w sposób ścisły, traktując je zarazem jako minimum uprawnień pracownika. Niedopuszczalne jest umowne ustalanie urlopów na poziomie niższym oraz rezygnacja pracownika z urlopu w zamian za dodatkowe wynagrodzenie. Niedopuszczalne jest także podejmowanie w czasie urlopu innej pracy zarobkowej pod rygorem utraty prawa do wynagrodzenia za czas urlopu. Kontrolę nad wykonywaniem ustawy o urloпах sprawują związki zawodowe i ich specjalny organ na terenie poszczególnych zakładów pracy w postaci społecznych inspektorów pracy; w zakresie dodatkowych urlopów (przynawanych dla stanowisk roboczych, szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia) kontrolę tę pełnią tzw. techniczni inspektorzy pracy.

Naruszanie przepisów prawa urlopowego zagrożone jest sankcjami karno-administracyjnymi. Spory zaś między pracownikami i zakładami pracy w sprawach urlopowych rozstrzygają organy kompetentne także dla innych sporów ze stosunku pracy, tzn. zakładowe komisje rozjemcze lub sądy powszechne.

Urlop wypoczynkowy przyznaje się „w naturze”; powinien być przy tym nieprzerywany (ciągły). Dalej, polski system urlopowy oparty jest na powiązaniu dwóch elementów: na stażu pracy i na rozpoczętym w okresie zatrudnienia roku kalendarzowym. Pracownik ma prawo do urlopu w każdym roku kalendarzowym, oczywiście, jeśli spełnia wymagania co do stażu pracy. Pierwszy urlop przysługuje po roku pracy (w niektórych przypadkach po połowie roku). Staż pracy ma znaczenie nie tylko przy pierwszym, lecz także przy późniejszych, dłuższych urloпах; wymiary urlopów są bowiem zróżnicowane i zależą od wielkości stażu oraz od ciągłości pracy. Okresy pracy u różnych pracodawców sumuje się przy obliczaniu stażu nieprzerwanej pracy, z wyjątkiem paru szczególnych sytuacji (zwolnienie z pracy z winy pracownika,

rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika bez dostatecznych powodów).

Wymiar corocznego urlopu dla robotników wynosi od 12 dni roboczych do jednego miesiąca, zależnie od stażu pracy; dla pracowników umysłowych zawsze jeden miesiąc. Tylko pracownicy młodociani (w wieku do 18 lat) mają urlopy korzystniejsze, a pracownicy zatrudnieni przy pracach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia otrzymują urlopy dodatkowe w wymiarze od 6 do 12 dni roboczych rocznie. Korzystniejsze urlopy są ponadto przewidziane w niektórych układach zbiorowych pracy oraz w tzw. Karcie Górnika. Omawia się tu także kwestię dopuszczalności korzystniejszych dla pracownika urlopów, wyższych od norm zawartych w ustawie lub układzie zbiorowym pracy oraz wskazuje na zmiany, jakie zachodziły w wysokości urlopu w okresie przed- i powojennym.

Korzystanie przez pracowników z urlopu wypoczynkowego odbywa się wg planu ustalanego w specjalnym trybie. Plan urlopów obowiązuje i pracodawcę i pracowników. Bezzasadne lub samowolne przesunięcie terminu urlopu przez pracownika (niewykorzystanie go we właściwym terminie) może spowodować utratę prawa do urlopu na dany rok. Pracodawca może sam przesunąć pracownikowi termin urlopu, podobnie jak i odwołać go z urlopu (przerwać urlop) tylko z szczególnie ważnych dla zakładu pracy przyczyn; powinien wtedy umożliwić wykorzystanie urlopu w możliwie szybkim czasie i zwrócić pracownikowi koszty, jakie poniósł na skutek tych zdarzeń. Takie przesuwanie urlopu na rok następny (tylko na pierwszy kwartał tego roku) dopuszczalne jest wyłącznie w podobnie ważnych przypadkach.

Urlopy wypoczynkowe są płatne. Wynagrodzenie za okres urlopu wynosi tyle, ile pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie normalnie pracował, wliczając w to także zmienne elementy wynagrodzenia za pracę (premie itp.). Przy zarobkach zmiennych obowiązuje odpowiedni sposób obliczania wynagrodzenia za okres urlopu. Prawo do urlopu wypoczynkowego powinno być wykorzystane „w naturze”. Osobna zapłata za niewykorzystany urlop dopuszczalna jest tylko wyjątkowo i nawet w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę (pracownikom umysłowym) obowiązuje wykorzystanie (przyznanie) urlopu w okresie wypowiedzenia.

W rozdziale III zawarte są krótkie informacje o grupach pracowniczych korzystających z odrębnych regimów urlopowych, opartych na osobnych przepisach. Są to przede wszystkim pracownicy rolni, których prawa urlopowe wobec przestarzałych norm kodeksu zobowiązań — regulują układy zbiorowe pracy na poziomie obowiązującym w prze-

myśle. To samo dotyczy grupy dozorców domowych i w nieco innej formie pomocy domowej.

Odrębnie unormowane są prawa urlopowe marzynyarzy oraz stosunkowo dużej grupy pracowników administracji państwa w różnych działach służby państwowej; uprawnienia do urlopów tych grup pracowniczych co do zasad ogólnych podobne są do pracowników przemysłowych, a wymiar urlopu jest niekiedy wyższy.

W ostatnim rozdziale (IV) wskazuje się na stały postęp polskiego ustawodawstwa urlopowego, zmierzający do poprawy sytuacji pracowników i do faktycznego ujednoczenia praw urlopowych dla możliwie wszystkich pracowników. Rozproszenie jednak norm prawnych, różna czasem terminologia i istniejące jeszcze gdzieś drobne różnice, rzeczowo nie uzasadnione, dyktują potrzebę unifikacji prawa urlopowego tak zresztą, jak i całego ustawodawstwa pracy. Końcowe uwagi wskazują na stosunek polskich przepisów urlopowych do odpowiednich konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, z których jedna (dot. pracowników rolnych) jest już formalnie ratyfikowana, a zdaniem Autora nie ma żadnych rzeczowych przeszkód do ratyfikacji i pozostałych dwu konwencji; poziom bowiem praw urlopowych wg polskiego ustawodawstwa znacznie przewyższa, a w każdym razie dorównuje normom w tych konwencjach zawartym.

РЕЗЮМЕ

Польское законодательство по вопросам отпусков некодифицировано и является комплексом ряда нормативных актов, которые постепенно изменялись по мере исторического развития всего трудового законодательства. Будучи рассеяно во многих правовых актах, регулирующих это право для отдельных категорий трудящихся, несмотря на некоторые различия, в целом законодательство об отпусках составляет определенное целое.

Сведения автора о польском отпускном праве базируются на основном законе от 16.V.1922 г., который после нескольких изменений и дополнительных решений исполнительных органов регулирует этот вопрос в отношении трудящихся в промышленности и торговле. Эти нормативные акты и возникшие на их основе юридические институты автор рассматривает как наиболее характерные для всего законодательства т. к. данная группа трудящихся наиболее многочисленна. Автор считает, что эти нормы являются основой для решения вопросов, связанных с отпускным правом и в отношении других, более мелких профессиональных групп.

Во вводной части статьи автор обращается к Конституции ПНР,

рассматривающей отпуск в рамках более широкого права на отдых, а также указывает на основные принципы предоставления отпусков—периодичность (ежегодно) и выплачивание вознаграждений за время отпуска учреждением (работодателем), у которого возникло право на отпуск.

Последний вопрос связан с принципом суммирования периодов труда в различных предприятиях и учреждениях; его легче разрешить в условиях социалистического хозяйства, где все общественные учреждения составляют по существу общественно-экономическую целостность. В связи с этим автор подчеркивает общественный характер права на отдых, которое находит полное воплощение в современном польском законодательстве.

Во второй главе рассматривается область действия закона от 16.V.1922 г., его общий характер в сфере правоотношений в промышленности, изменения (исключение малых предприятий ремесленного типа перед войной), а также ряд общих принципов, на которых обосновывается применение этого закона. Права трудящихся на отпуск формулируются этим законом как минимальные. Недопустимо сокращение отпуска по соглашению сторон, а также отказ от отпуска взамен за дополнительную плату. Нельзя под угрозой лишения содержания за отпускное время приступать к работе в другом предприятии или учреждении в целях заработка. Контроль за соблюдением закона об отпусках в каждом учреждении осуществляют профессиональные союзы и их специальные органы — общественные трудовые инспектора. Относительно дополнительных отпусков (предоставляемых работающим в особо тяжелых или же вредных для здоровья условиях) контролирующим органом являются технические инспектора труда.

В случае нарушения предписаний отпускного права предусмотрены взыскательно-административные санкции. Споры между трудящимися и работодателями по вопросам отпусков разрешают компетентные органы—заводские конфликтные комиссии, или же суды.

Отпуск предоставляется „в натуре” и должен быть непрерывным. Польское отпускное право основывается на взаимосвязи двух элементов: трудового стажа и начавшегося календарного года в период исполнения трудовых обязанностей. Работнику предоставляется отпуск в каждом календарном году при условии удовлетворения требований в отношении трудового стажа. Первый отпуск предоставляется после года работы (в некоторых случаях после полугода). Трудовой стаж имеет значение не только при первом, но также и при предоставлении последующих более длительных от-

пусков, т. к. продолжительность отпусков дифференцируется в зависимости от трудового стажа и непрерывности труда.

При расчете непрерывного трудового стажа продолжительность работы в отдельных учреждениях суммируется за исключением нескольких особых случаев (расторжение трудового договора по вине работника и безобоснованное расторжение договора).

Продолжительность ежегодного отпуска для рабочих составляет от 12 рабочих дней до одного месяца, для служащих (умственных работников) — всегда один месяц. Только несовершеннолетним рабочим (в возрасте до 18 лет) предоставляются более выгодные условия отпусков, а работающие в особенно трудных, или же вредных для здоровья условиях получают дополнительный отпуск от 6 до 12 дней в год. Кроме того более выгодные отпускные права предусмотрены некоторыми коллективными договорами и так наз. „Картой Шахтера”. Автор рассматривает также вопрос о возможности применения более высоких норм по сравнению с законом или коллективным трудовым договором. Обращается также внимание на изменения продолжительности отпусков в довоенный и послевоенный период.

Предоставление отпусков трудящимся находится в согласии с установленным планом. План отпусков обязателен как в отношении трудящихся так и работодателей. Необоснованное или самовольное изменение работником срока отпуска (неиспользование его в намеченный срок) может привести к тому, что учреждение не предоставит отпуск в данном году. Работодатель имеет право прервать отпуск, или же изменить его срок только в исключительно важных случаях. Тогда учреждение должно предоставить отпуск в ближайшее время и возместить трудящемуся его расходы, связанные с этими изменениями. Перенесение срока отпуска на следующий год (не позже чем на первый квартал) разрешается только в подобных случаях.

Во время отпуска сохраняется право на обыкновенное содержание, заработная плата не подлежит изменениям. В случае постоянной зарплаты она начисляется соответствующим образом в период отпуска. Трудовой отпуск используется „в натуре”. Оплачивание неиспользованного отпуска допустимо лишь в виде редких исключений и даже в случае предупреждения о расторжении трудового договора (умственным работником) отпуск должен быть включен в период между предупреждением и окончательным расторжением договора.

В третьей главе даются краткие сведения о категориях трудящихся, пользующихся отдельными предписаниями по отпускному праву. Сюда прежде всего относятся работники сельского хозяйства; т. к. кодекс обязательств в этой области устарел; их права определяют коллективные договоры на подобие трудящихся в промышленности. То же самое относится и к дворникам частных домов, а также в несколько измененном виде и к домработникам. Иным отпускным правом пользуются матросы и относительно большая группа работников в различных сферах государственной администрации. Хотя в принципе упомянутые группы трудящихся пользуются такими же отпускными правами как и работники в промышленности, в некоторых случаях им предоставляется более длительный отпуск.

В последней главе (IV) автор указывает на постоянный прогресс польского законодательства об отпусках, направленный на постоянное улучшение благосостояния трудящихся, а также на тенденцию к выравниванию прав всех трудящихся. Однако, вследствие разбросанности правовых норм, различной терминологии и еще иногда существующих не всегда обоснованных различий в уровне обеспеченности отпусками, возникает необходимость унификации законодательства об отпусках, также как и трудового законодательства в целом.

В заключительных примечаниях проводится сравнение польского отпускного права с соответствующими конвенциями Международной организации труда, одна из которых была формально ратифицирована (применительно к работникам сельского хозяйства). По мнению автора нет никаких реальных препятствий против принятия и остальных двух конвенций, т. к. в данном случае польское законодательство гарантирует трудящимся более высокие, или же по крайней мере такие же права как и эти конвенции.