

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

Marian HASIEC

Struktura zakładowych organów wymiaru sprawiedliwości w sporach pracy*

Struktur der betrieblichen Rechtspflegeorgane in Arbeitssachen

Dążąc do najskuteczniejszej ochrony praw pracowniczych i ugruntowania praworządności socjalistycznej w większości państw obozu socjalistycznego powołano pozasądowe zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości na odcinku stosunków pracy, a wymiar sprawiedliwości w sporach pracy powierzono bezpośrednio pracownikom.¹

* W dyskusji na temat komisji rozjemczych kwestionuje się niekiedy trafność określenia ich mianem zakładowych organów wymiaru sprawiedliwości i uznania za organy quasi-sądowe. Por. J. Bafia i J. Stembrowicz: *Z problematyki wymiaru sprawiedliwości*, „Nowe Prawo”, 1964, z. 11, s. 1099. Ze stanowiskiem tym nie można się zgodzić, bowiem szczegółowa analiza przedmiotu, sposobu działalności, struktury i zasad postępowania dostarcza dość przesłanek do oceny charakteru prawnego komisji rozjemczych jako społecznych organów wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy. Por. C. Jackowiak: *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań 1965, s. 148 i n.

¹ Zakładowych organów wymiaru sprawiedliwości w sporach pracy nie powołano w Chińskiej Republice Ludowej. W przypadku zaistnienia tam sporu pracy strony zobowiązane są prowadzić bezpośrednie pertraktacje, zmierzające do polubownego zlikwidowania nieporozumienia. Jeżeli doszło do porozumienia, wówczas strony obowiązane są zawiadomić miejscowy organ administracji pracy, celem przeprowadzenia kontroli pod względem zgodności z przepisami prawa pracy i polityki państwa. W przypadku gdy spór nie może być rozstrzygnięty w drodze porozumienia stron, przechodzi on następnie do uzgodnienia na szczeblu nadrzędnego organu związkowego i nadrzędnego organu administracji państwowej. Jeżeli i na tym szczeblu nie dojdzie do porozumienia, to w następnej fazie postępowanie pojednawcze prowadzi organ państwowej administracji do spraw pracy. Gdy również i na tym szczeblu postępowania nie zdołano doprowadzić do porozumienia, spór przechodzi do rozstrzygnięcia polubownego sądu działającego w składzie: naczelnik urzędu pracy, przedstawiciel miejskiego handlowo-przemysłowego administracyjnego organu, miejskiego organu związku zawodowego i miejskiej organizacji kupców i przemysłowców. Organ ten rozstrzyga spór merytorycznie. Strona

W poszczególnych systemach prawnych zakładowe organy do rozpatrywania sporów pracy przyjęto nazywać różnie. W Albanii i Bułgarii, podobnie jak w Polsce, nazwano je komisjami rozjemczymi, na Węgrzech — komisjami konfliktowo-orzekającymi, w NRD — komisjami konfliktowymi, w Rumunii — komisjami do rozstrzygnięcia sporów pracy, w Związku Radzieckim — komisjami do pracowniczych sporów. Przy ustalaniu nazwy tych organów we wszystkich systemach prawnych zaakcentowano, że jest to organ kolektywny, różniący się zasadniczo od tradycyjnych organów sądowych nie tylko składem osobowym, ale także funkcją i metodą swej działalności, w której na plan pierwszy wysuwa się rozjemstwo.

Powołanie zakładowych organów do rozstrzygnięcia sporów pracy nastąpiło w różnych państwach obozu socjalistycznego w różnym czasie. Ze zrozumiałych względów najwcześniej, bo już w r. 1928, powołano je w Związku Radzieckim. Komisje w swym ustroju i działalności oparły się na przepisach o pojednawczo-rozjemczym i sądowym rozstrzygnięciu konfliktów pracy z 29 VIII 1928 r., na rozdz. XVI radzieckiego kodeksu pracy (art. 168—174) oraz na wielu przepisach specjalnych.²

Spośród państw demokracji ludowej najwcześniej, bo już w r. 1950, komisje rozjemcze utworzono w Rumunii. Rok później powołano je w Węgierskiej Republice Ludowej i w Bułgarskiej Republice Ludowo-Demokratycznej. W Niemieckiej Republice Demokratycznej komisje rozjemcze powstały w r. 1953.³

W Polsce po wyzwoleniu proces kształtowania się nowych organów sprawiedliwości w sporach pracy charakteryzował się pewną ostrożnością. Chociaż zdawano sobie sprawę z faktu, że rozstrzygnięcie sporów pracy w nowych, zmienionych w swej treści, stosunkach społecznych

niezadowolona z orzeczenia sądu polubownego ma prawo w terminie 5 dni zawiadomić o swym stanowisku organ administracji pracy, a następnie zaskarżyć orzeczenie do sądu powszechnego. Tak więc w Chińskiej Republice Ludowej tryb rozstrzygnięcia sporów pracy poszedł innymi niż w pozostałych państwach socjalistycznych drogami. Podstawowym założeniem tego trybu jest dążenie do kompromisowego likwidowania sporów pracy przy współudziale państwowej administracji pracy. Tryb rozstrzygnięcia sporów w Chińskiej Republice Ludowej uregulowany jest rozporządzeniem ministra pracy o trybie rozstrzygnięcia konfliktów pracy zatwierdzonym przez Państwową Radę Administracyjną z 16 XI 1950 r. oraz rozporządzeniem ministra pracy z 16 VI 1950 r. o zasadach organizacji i działalności sądu polubownego do rozpatrywania sporów pracy (powyższą informację oparto na powielonych materiałach Instytutu Nauk Prawnych Akademii Nauk ZSRR).

² Zob. A. J. Stawcewa: *Porjadok rassmotrienija trudowych sporow*, „Gosjurizdat”, Moskwa 1960, s. 14.

³ E. Paszerstnik: *Trudowoje prawo stran narodnoj demokracji*, Moskwa 1955.

nie może odbywać się na tych zasadach i w tych ramach organizacyjnych, jakie pozostały z okresu międzywojennego, to jednak w pierwszym dziesięcioleciu nie zdecydowano się na wprowadzenie gruntownych zmian. Po prostu nie było jeszcze odpowiednich warunków do przeprowadzenia w tej dziedzinie konkretnych reform. W pierwszych latach po wyzwoleniu głównym organem kompetentnym w sporach pracy były w dalszym ciągu sądy pracy. W r. 1950 w ramach reorganizacji sądownictwa powszechnego i zmiany przepisów o ustroju sądów powszechnych zlikwidowano działające dotychczas sądy pracy, a spory ze stosunku pracy przekazano sądom powszechnym. To posunięcie organizacyjne nie stanowiło żadnego postępu w kierunku polepszenia sytuacji na odcinku rozstrzygania sporów pracy, zlikwidowano bowiem organ wyspecjalizowany w tym zakresie, a nie powołano w jego miejsce nowego. W tej sytuacji tryb rozstrzygania sporów pracy w istocie swej niewiele różnił się od wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunków cywilno-prawnych, a więc ze stosunków kupna — sprzedaży, najmu i innych z tej dziedziny.

Wydaje się jednak, że nie bez powodów polski ustawodawca do zagadnienia powołania działających już w niektórych państwach obozu socjalistycznego zakładowych organów sprawiedliwości podszedł z dużą dozą ostrożności. Jak wykazała bowiem praktyka, nie wszystkie urządzenia i instytucje społeczne, z pożytkiem działające w innych państwach obozu socjalistycznego, ze względu na specyfikę narodową, stopień rozwoju świadomości społecznej oraz różnice w etapie i zaawansowaniu budowy socjalizmu, nadawały się do przyjęcia w Polsce. Wymownym przykładem takiej nieudanej instytucji, która, mimo jej powołania, nie przyjęła się i nie przejawiała żadnych oznak życia na gruncie polskim, są związkowe sądy koleżeńskie.

Z tego względu ostateczna decyzja ustawowego powołania komisji rozjemczych poprzedzona została trzyletnim okresem przygotowawczym. Wprowadzenie bowiem zupełnie nowej instytucji prawnej, głęboko wkraczającej w wewnętrzne życie zakładu pracy, stawiającej duże wymagania uświadomieniu i dojrzałości politycznej pracowników, podobnie jak przygotowaniu i wyrobieniu organów kierowniczych w przedsiębiorstwach, musiało być poprzedzone okresem próby i przygotowania praktycznego. Dlatego też ustawodawca polski poszedł po linii wprowadzenia komisji na razie w niewielkiej liczbie największych zakładów pracy, dających możliwość zdobycia najbardziej miarodajnych doświadczeń. Uchwałą Prezydium Rządu nr 636 z 5 września 1951 r. w sprawie tymczasowego powołania w niektórych kluczowych państwowych zakładach przemysłowych zakładowych komisji rozjemczych⁴, wpro-

⁴ M. P., 1951, nr A — 87, poz. 1199.

wadzono je w 35 zakładach pracy, które określił przewodniczący PKPG na wniosek CRZZ.⁵

Powołanie komisji rozjemczych tytułem próby pozwoliło na stwierdzenie i sprawdzenie ich przydatności społecznej oraz trafności przyjętych w tym okresie rozwiązań, a także umożliwiło sprawdzenie stopnia akceptacji społecznej nowych organów. Inaczej mówiąc, przyjęcie metody praktycznego wypróbowania komisji rozjemczych przed ich powszechnym ustawowym wprowadzeniem w życie zmniejszało w pewnym stopniu ryzyko, że komisje te nie będą odpowiadać potrzebom społecznym, że przez społeczeństwo nie będą przyjęte i aprobowane oraz, że nie trafią na takie nieprzewidziane warunki, w których po prostu nie będą przejawiały żadnych oznak życia.⁶

Wykorzystując doświadczenia 3-letniej działalności tymczasowych komisji rozjemczych, Centralna Rada Związków Zawodowych wystąpiła z inicjatywą ustawodawczą powołania komisji rozjemczych we wszystkich przedsiębiorstwach uspołecznionych. Wniosek CRZZ został przyjęty i dekretem z 24 II 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U., nr 10, poz. 35), z mocą obowiązującą od 1 V 1954 r., powołano zakładowe i terenowe komisje rozjemcze do rozstrzygania sporów w przedsiębiorstwach uspołecznionych. W ślad za wspomnianym dekretem wydano trzy akty wykonawcze, a mianowicie:

a) rozporządzenie Rady Ministrów z 24 IV 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych oraz komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego (Dz. U., nr 18, poz. 68);

b) rozporządzenia Rady Ministrów z 24 IV 1954 r. w sprawie wyłączenia niektórych kategorii przedsiębiorstw uspołecznionych spod działania przepisów dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych oraz rozciągnięcia przepisów dekretu na państwowe gospodarstwa rolne i państwowe ośrodki maszynowe (Dz. U., nr 18, poz. 69);

c) uchwałę nr 201 Rady Ministrów z 24 IV 1954 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, których zajmowanie wyłącza właściwość zakładowych komisji rozjemczych w sporach ze stosunku pracy (Dz. U., nr 37, poz. 507).

⁵ Por. zarządzenie przewodniczącego PKPG nr 392 z 2 X 1951 r. w sprawie powołania tymczasowych zakładowych komisji rozjemczych w przemysłowych zakładach pracy, „Biuletyn PKPG”, nr 27, poz. 290.

⁶ Tego rodzaju metoda praktycznego wypróbowania nowo wprowadzonych w życie instytucji i urzędów społecznych jest w polskich warunkach coraz częstszym zjawiskiem. Szerzej na temat konieczności i potrzeby stosowania tej metody wypowiada się E. Modliński: *O społecznych sądach robotniczych*, „Państwo i Prawo”, 1962, nr 1.

Wyżej wyszczególnione akty normatywne regulują następujące zagadnienia: a) powołanie i organizację komisji rozjemczych, b) właściwość, c) postępowanie i orzecznictwo, d) środki odwoławcze.

W poszczególnych systemach prawnych państw obozu socjalistycznego zagadnienie trybu powołania zakładowych organów do rozstrzygnięcia sporów pracy zostało uregulowane niejednolicie. Na przykład w Związku Radzieckim, stosownie do postanowień art. 5—9 ustawy z 31 I 1957 r. o trybie rozpatrywania sporów pracy⁷, komisje do pracowniczych sporów (*komisii po trudowym sporam*)⁸ powołuje się w przedsiębiorstwach, urzędach i organizacjach. W ustawie nie uregulowano sprawy, kto winien być organizatorem komisji. W praktyce jednak, zgodnie zresztą z sugestią Prezydium WCSP z 7 II 1957 r.⁹ organizacja KTS należy do związków zawodowych. One są bowiem najbardziej zainteresowane z racji spełnianych funkcji społecznych w szybkim i prawidłowym rozpatrywaniu sporów i likwidowaniu zaistniałych w zakładzie pracy nieporozumień. W radzieckich zakładach pracy oprócz komisji ogólnozakładowych, obejmujących zasięgiem swej działalności cały zakład pracy, mogą być tworzone w oddziałach i innych komórkach produkcyjnych czy też organizacyjnych, gdzie istnieją oddziałowe komitety związkowe, oddziałowe KTS, które działają na tych samych zasadach, co i ogólnozakładowe KTS.¹⁰ Powołanie KTS jest zależne od istnienia w zakładzie pracy komitetu związkowego lub organizatora związkowego. W zakładach pracy, posiadających mniej niż 25 członków związku zawodowego, nie tworzy się komitetu związkowego ani organizatora związkowego, dlatego nie powołuje się także KTS, a spory pracy rozstrzygane są bezpośrednio w trybie sądowym.

Nieco inaczej uregulowane zostało zagadnienie wprowadzenia zakładowego trybu rozstrzygnięcia sporów pracy w czechosłowackim systemie prawnym. Mianowicie: funkcje rozstrzygnięcia sporów pracy w pierwszej instancji przekazano komitetom zakładowym związków zawodowych. Tak więc w systemie czechosłowackim nie powołano wyodrębnionych organów w postaci komisji rozjemczych. Rozwiązanie czechosłowackie stanowi pewne *novum*, nie spotykane w pozostałych socjalistycznych systemach prawnych. W czechosłowackim systemie prawnym w zasadzie nie wprowadza się zakładowego trybu rozstrzygnięcia sporów w małych zakładach pracy, w których liczba członków związku zawodowego

⁷ „Wiedomosti Wierchownoho Sowjeta SSSR”, 1957, nr 4.

⁸ W dalszej części pracy komisje te będą cytowane w skrócie: KTS.

⁹ „Biuletyn WCSP”, 1957, nr 3—4, ss. 12—13.

¹⁰ Przy podejmowaniu decyzji o powoływaniu oddziałowej KTS bierze się pod uwagę liczbę pracowników oddziału, charakter produkcji, odległość położenia oddziału od siedziby komitetu zakładowego oraz stopień częstotliwości występowania sporów pracy.

nie przekracza 20 oraz w tych zakładach pracy, gdzie zamiast komitetu związkowego działa mąż zaufania. Jeżeli jednak pracownicy kilku mniejszych zakładów pracy w tym samym okręgu są zrzeszeni w jednej organizacji związkowej, skupiającej więcej niż 20 członków i są podporządkowani jednemu komitetowi miejscowemu, to ten komitet posiada uprawnienia przewidziane dla komitetu zakładowego i może rozstrzygać spory w tych zakładach pracy. W systemie czechosłowackim wprowadzenie zakładowego trybu rozstrzygania sporów nie zostało uzależnione od charakteru zakładu pracy.

Zakres działania polskich komisji rozjemczych jest węższy i ogranicza się jedynie do przedsiębiorstw uspołecznionych.¹¹ Tak więc poza zasięgiem działania zakładowego trybu rozstrzygania sporów pracy pozostają wszystkie zakłady pracy nie będące przedsiębiorstwami uspołecznionymi. Przepisy o komisjach rozjemczych przewidują istnienie dwojakiego rodzaju komisji. Dla przedsiębiorstw uspołecznionych, zatrudniających co najmniej 100 pracowników, powołuje się zakładowe komisje, natomiast dla przedsiębiorstw małych, zatrudniających poniżej 100 pracowników, terenowe komisje rozjemcze, działające przy terenowych organach związków zawodowych.

We wszystkich socjalistycznych systemach prawnych istnieje dość wyraźne powiązanie zakładowego trybu rozstrzygania sporów pracy z organami związków zawodowych. Na przykład w systemie czechosłowackim rozstrzyganie sporów pracy należy bezpośrednio do komitetów zakładowych. F. Bernard i K. Gecik¹² ześrodkowanie zakładowego rozpatrywania sporów pracy w zakładowych organach związkowych uzasadniają pozycją tych organów w zakładach pracy. Dowodzą oni mianowicie, że są to organy kolektywne, wybierane przez wszystkich członków związku zawodowego, podporządkowanych reżimowi zakładowego trybu rozjemczego. Organy te cieszą się zaufaniem pracowników. Z drugiej zaś strony, jako organy przedstawicielskie załogi, mogą występować do administracji zakładu pracy z określonymi postulatami i wnioskami, zmierzającymi do zapobiegania sporom pracy. Wykonując bowiem wymiar sprawiedliwości, organy związkowe mają możliwość równoczesnego sprawowania bieżącej i systematycznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, przy czym kontrola ta należy do

¹¹ Spod właściwości komisji rozjemczych rozporządzenie Rady Ministrów z 24 VI 1954 r. wyłączyło przedsiębiorstwa podległe następującym ministerstwom: Obrony Narodowej, Spraw Wewnętrznych, Szkolnictwa Wyższego, Oświaty, Kolei oraz przedsiębiorstwo „Polska Poczta, Telegraf, Telefon”. Poza tym wyłączono też przedsiębiorstwa prowadzone przez spółdzielnie pracy.

¹² F. Bernard: *Razrieszenie trudowych sporov na zawodach*, „Bjulleten Czechosłowackogo Prawa”, 1961, nr 3—4, s. 232. K. Gecik: *Rozhodovanie pracovných sporov*. Praca — Vydavateľstvo ROH, Bratislava 1966, s. 11 i n.

najważniejszych funkcji organów związkowych, przewidzianych ustawą 37/1959 S.Z. Zdaniem Bernarda, zakładowe i oddziałowe komitety związkowe posiadają ciągły kontakt z pracownikami, najlepiej znają konkretne warunki pracy i ogólną sytuację zakładu i dlatego mogą wprost na miejscu badać przedmiotową i podmiotową stronę sporu.

We wszystkich pozostałych systemach socjalistycznych, a więc w ZSRR, NRD, na Węgrzech, w Rumunii, gdzie dla rozstrzygnięcia sporów w I instancji utworzono komisje rozjemcze, związki zawodowe spełniają na odcinku działalności tych organów funkcje dwojakiego rodzaju, mianowicie organizacyjne oraz nadzoru merytorycznego. W ramach funkcji organizacyjnych do obowiązków organów związkowych należy prawidłowe powołanie komisji oraz bieżące szkolenie członków w dziedzinie ustawodawstwa pracy. Natomiast w ramach funkcji nadzoru merytorycznego organy związkowe prowadzą instancyjną kontrolę prawidłowości i zgodności orzecznictwa z obowiązującymi przepisami prawa.

W systemie radzieckim, a także rumuńskim, funkcje nadzoru merytorycznego wykonują najniższe stopniem organy związkowe, a mianowicie komitety związkowe. Natomiast w polskim systemie uprawnienia te zastrzeżone zostały naczelnym organom związkowym, tj. zarządom głównym związków zawodowych (rozpatrywanie odwołań od orzeczeń) oraz Centralnej Radzie Związków Zawodowych (rozpatrywanie skargi generalnego prokuratora na prawomocne orzeczenie komisji).

Cechą charakterystyczną komisji rozjemczych jest ich powiązanie nie tylko z organami związkowymi, lecz także z przedsiębiorstwem. Na nim spoczywa bowiem obowiązek zapewnienia komisjom warunków materialnych, a więc dostarczenia pomieszczenia i wyposażenia biurowego, a także zabezpieczenie obsługi techniczno-kancelaryjnej. Poza tym komisje te związane są z przedsiębiorstwem miejscem swej działalności. Istnieje także powiązanie w płaszczyźnie osobowej, bowiem komisje rozjemcze składają się z pracowników przedsiębiorstwa, w którym komisja działa.¹³ Niezależnie od tego komisja funkcjonalnie wiąże się z przedsiębiorstwem. Celem jej działania jest kształtowanie praworządności w stosunkach pracy, a w związku z tym funkcje komisji są zbieżne z interesami przedsiębiorstwa.¹⁴ W związku z dwupoziomym powią-

¹³ Należy zwrócić uwagę, że to powiązanie z przedsiębiorstwem dotyczy zakładowych komisji rozjemczych i nie odnosi się do terenowych komisji rozjemczych, działających przy terenowych organach związkowych. W odniesieniu do terenowych komisji rozjemczych powiązanie z przedsiębiorstwem istnieje tylko w płaszczyźnie funkcjonalnej.

¹⁴ Obszerne omówienie powiązania komisji rozjemczych z organami związków zawodowych oraz z przedsiębiorstwem znajdujemy w bardzo interesującym opracowaniu C. J a c k o w i a k a: *Struktura komisji rozjemczych*, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny”, 1960, nr II, ss. 96—102.

zaniem komisji rozjemczych — z jednej strony z organami związkowymi, z drugiej zaś z przedsiębiorstwem — pozostaje do rozstrzygnięcia problem ich pozycji prawnej. Chodzi tu mianowicie o ustalenie, czy są one organem związków zawodowych, czy też organem przedsiębiorstwa. Mimo istnienia wielu przesłanek formalnych, komisji rozjemczych nie można zaliczyć ani do organów związkowych, ani do organów przedsiębiorstwa, ponieważ brak najważniejszej przesłanki, a mianowicie — reprezentacji i podporządkowania w ramach ich działalności. Dodatkowym argumentem, przemawiającym przeciwko traktowaniu komisji rozjemczych jako organu bądź związków zawodowych, bądź przedsiębiorstwa, jest ponadto sposób ich tworzenia i powoływania. Poza Czechosłowacją, gdzie, jak już wspomniano, wprowadzenie zakładowego trybu rozstrzygania sporów jest uzależnione od decyzji organów związkowych oraz NRD, gdzie powoływanie komisji w małych zakładach pracy zależy od zgody kierownika przedsiębiorstwa i komitetu związkowego, w innych systemach prawnych, a więc w ZSRR, Rumunii, na Węgrzech, w Albanii, a także i w Polsce, powoływanie komisji rozjemczych jest obligatoryjne i niezależne od woli organów związkowych i administracji przedsiębiorstwa. Organy związkowe, a także administracja przedsiębiorstwa, mają obowiązek prawny utworzenia komisji rozjemczych, a obligatoryjność powołania zakłada niejako samoistność i niezależność prawną tych komisji.¹⁵

Komisje rozjemcze są ustawowo usankcjonowanym organem społecznym załogi przedsiębiorstwa. Społeczny charakter tych organów uwydatnia się w fakcie wyeliminowania czynnika zawodowego i powierzenia funkcji wymiaru sprawiedliwości w stosunkach pracy samym pracującym, najbardziej zainteresowanym w prawidłowym kształtowaniu się stosunków społecznych w zakładzie pracy. Powierzenie tej funkcji organowi społecznemu — komisjom rozjemczym, jest rezultatem ogólnych tendencji, występujących w społeczeństwach socjalistycznych, a mianowicie przechodzenia niektórych funkcji tradycyjnie wykonywanych przez organy państwowe na urzędzenia społeczne. Odpowiada to całkowicie zasadom ciągłego pogłębiania demokracji socjalistycznej i zwiększania udziału pracujących w zarządzaniu przedsiębiorstwem oraz w kształtowaniu nowych w swej treści socjalistycznych stosunków społecznych.

Komisje rozjemcze są organem parytetowym i pod tym względem różnią się w sposób istotny od innych organów wymiaru sprawiedliwości. Członków Komisji powołują w równej liczbie rada zakładowa

¹⁵ Zwrócić ponadto należy uwagę, że członkowie komisji wykonują swoje obowiązki w ramach działalności komisji poza godzinami pracy zawodowej i nieodpłatnie (§ 16 rozporządzenia).

i kierownik przedsiębiorstwa (art. 4 ust. 2 dekretu).¹⁶ Wydaje się, że zasada parytetu wynika z konieczności odpowiedniego zabezpieczenia w równym stopniu interesów pracowników, jak też interesów przedsiębiorstwa.¹⁷ Chociaż parytetowa konstrukcja organów wymiaru sprawiedliwości stanowi w polskich warunkach pewne *novum*, trzeba jednakże przyznać, że jest to rozwiązanie całkowicie udane.¹⁸ Zasada parytetu stwarza bowiem wśród pracowników psychologiczne odczucie bezstronności i obiektywności tegoż organu. Podchodząc do zagadnienia z płaszczyzny akceptacji społecznej tych organów, nie jest to sprawa bez znaczenia. Obowiązujące przepisy o komisjach rozjemczych (§ 8, 9, 38, ust. 2 i 46, ust. 2 rozporządzenia), określając mandat członka komisji, posługują się mianem „przedstawiciel”.¹⁹ Zdaniem C. Jackowiaka²⁰ trafność sformułowania zasady przedstawicielstwa dla określenia mandatu członka komisji, budzi poważne zastrzeżenia. Instytucja bowiem przedstawicielstwa w rozumieniu prawa materialnego, jak i procesowego, pojmowana jest jako działanie jednej osoby w imieniu drugiej, pociągające za sobą skutki prawne bezpośrednio dla drugiej

¹⁶ W terenowych komisjach rozjemczych stałych członków powołują w równej liczbie zarząd okręgu właściwego związku zawodowego oraz właściwa jednostka nadrzędna przedsiębiorstw podlegających właściwości terenowej komisji rozjemczej (§ 20 rozporządzenia).

¹⁷ Zasada parytetu obowiązuje także w radzieckich KTS. Stosownie do postanowień art. 5—8 ustawy o trybie rozstrzygnięcia sporów pracy obie strony, tj. administracja zakładu pracy i komitet związkowy, obowiązane są wyznaczyć do komisji swoich przedstawicieli w równej liczbie. Przepisy radzieckie, w przeciwieństwie do polskiego unormowania, nie określają, jaka liczba członków wchodzi w skład KTS. Pozostawiają uregulowanie składu liczbowego do swobodnej decyzji komitetu związkowego i administracji. W praktyce w większości przypadków w ogólnozakładowej komisji powołuje się 4 członków, a w oddziałowej od 2 do 4, w zależności od wielkości działu i liczby sporów pracy. Zagadnienie liczebności składu KTS było przedmiotem zainteresowania XII Zjazdu Związków Zawodowych, który wysunął postulat zwiększenia liczebności składu KTS (zob. *Riezołjucija XII Z'jezda Profsojuzow SSSR*, „Profizdat”, 1959, s. 27).

¹⁸ Liczbowy skład komisji rozjemczych w poszczególnych systemach państw demokracji ludowej przedstawia się różnie. W Albanii, na Węgrzech i w NRD do komisji wchodzi 2 przedstawicieli załogi i 2 administracji zakładu pracy. W Bułgarii komisja rozjemcza może liczyć od 2 do 6 członków powołanych również na zasadzie parytetu. W Rumunii natomiast komisja składa się z 3 członków, w tym pierwszy pochodzi od komitetu związkowego, drugi od administracji, trzeci zaś powoływany jest wspólnie przez administrację i komitet związkowy.

¹⁹ Również w przepisach radzieckich członkowie komisji określani są mianem „przedstawicieli” (art. 169 kodeksu pracy ZSRR). Co więcej, w tychże przepisach (art. 169 kodeksu pracy) komitet związkowy, a także reprezentanci administracji, pełniący funkcje członków KTS, są określani mianem stron, co zupełnie wypacza charakter i pozycję prawną członków KTS.

²⁰ Jackowiak: *op. cit.*, s. 85 i n.

osoby. Takie ujmowanie charakteru członków komisji zakładałoby z kolei ściśle uzależnienie ich od organów powołujących. W konsekwencji (praktycznie rzecz biorąc) członkowie komisji reprezentujący dyrekcje przedsiębiorstwa byłiby zależni w swej działalności orzeczniczej od zaleceń i woli administracji, natomiast przedstawiciele rady zakładowej byłiby związani wolą tej rady.

Jeżeli jednak pozycję prawną członków komisji rozpatrywać będziemy w kontekście całokształtu przepisów o komisjach rozjemczych, to okaże się, że intencje ustawodawcy były całkiem inne i zmierzały do całkowitego uniezależnienia członków komisji od organów powołujących. Uwydatnia się to szczególnie w treści art. 8 dekretu, określającego kryteria orzecznictwa. Mianowicie komisja rozjemcza winna rozstrzygać spory zgodnie z interesem mas pracujących i dobrem gospodarki narodowej, kierując się obowiązującymi przepisami prawa oraz postanowieniami umów o pracę i regulaminów pracy. Z przepisu art. 8 dekretu jasno wynika, że orzekając w sporze należy się kierować nie wolą i ewentualnymi zaleceniami organów powołujących skład osobowy komisji, lecz zasadami sprecyzowanymi w tym przepisie. Intencje ustawodawcy uniezależnienia członków komisji w prawidłowym wykonywaniu funkcji orzeczniczej przejawiają się ponadto w zagwarantowaniu im stabilności stosunku pracy w okresie sprawowania swej funkcji przez wprowadzenie zakazu rozwiązywania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia (§ 12 rozporządzenia).

Na marginesie ciekawych teoretycznie rozważań C. Jackowiaka i wysuniętych zastrzeżeń, wypada zrobić uwagę, że aczkolwiek użycie w przepisach na określenie mandatu członka komisji miana „przedstawiciel” nie jest szczęśliwe, to jednak wydaje się, iż zastąpienie tego terminu innym byłoby raczej trudne. Zresztą między znaczeniem tych samych terminów w różnych gałęziach prawa mogą zachodzić i w praktyce zachodzą rozbieżności, a przepisy o komisjach rozjemczych nie są wyłącznym tego przykładem. Rozbieżności te zarysowują się nie tylko między prawem cywilnym i prawem karnym. Na przykład określenie czynu bezprawnego w przepisach prawa cywilnego różni się od ujęcia karnistycznego, oznaczając w tym przypadku tylko czyn bez należytego uprawnienia. Termin „posiadanie” ma inne znaczenie w ustawach cywilnych, inne zaś w karnych. Podobne rozbieżności występują nie tylko między znaczeniem terminów w różnych gałęziach prawa, ale i w różnych przepisach należących do jednej gałęzi prawa. Termin „zabór” w znaczeniu użytym w art. 9 ust. 2 pkt 2 ustawy o amnestii z 22 II 1952 r. ma zakres szerszy niż w art. 257 i 262. k.k.

Poruszyliśmy tu kwestie pozornie tylko nie związane z zasadniczym zagadnieniem. Chcieliśmy jednakże wykazać, że z powodu użycia w prze-

pisach o komisjach rozjemczych terminu prawnego „przedstawiciel” i nadania mu równocześnie innej od przyjętej w prawie cywilnym treści prawnej, należy ustawodawcę usprawiedliwić, tym bardziej że w praktyce rozbieżności te nie mają istotnego znaczenia. Członkowie komisji rozjemczych w wypełnianiu swych funkcji nie czują się przedstawicielami w rozumieniu prawa cywilnego ani związków zawodowych, ani też administracji przedsiębiorstw. Zresztą w praktyce nikt im takiej pozycji prawnej nie imputuje i nie ma na tym tle żadnych nieporozumień, a to jest chyba rzeczą najważniejszą.

Dla sprawnego funkcjonowania komisji rozjemczych zagadnieniem pierwszorzędnej wagi jest nie tylko pozycja prawna członków, ale także właściwy dobór ludzi, którzy mają wykonywać funkcje wymiaru sprawiedliwości w ramach działalności komisji rozjemczych. Zagadnieniu kwalifikacji członków polskie przepisy o komisjach rozjemczych poświęcają wiele uwagi stanowiąc, iż członkiem komisji może być pracownik, który ukończył 21 lat życia, jest zatrudniony w przedsiębiorstwie co najmniej 6 miesięcy i posiada ogólną znajomość ustawodawstwa pracy oraz warunków pracy w przedsiębiorstwie (§ 10 rozporządzenia).²¹ Tak więc ustawodawca ogranicza swobodę wyboru do kręgu osób, które odpowiadają warunkom ustawowym. Celowość wprowadzenia tego rodzaju ograniczeń wydaje się oczywista.

Przy omawianiu wymogów ustawowych, jakim winny odpowiadać osoby powołane do komisji rozjemczych, zwrócić należy uwagę, że zostały one ustalone pod kątem zabezpieczenia dostępu do komisji pracownikom o pewnym doświadczeniu życiowym, znającym stosunki społeczne, a przede wszystkim stosunki pracy. Warunek 6-miesięcznego zatrudnienia, stawiany kandydatowi do komisji rozjemczej, ma na celu umożliwienie organom powołującym dokonanie wyboru takiego pracownika, którego przydatność, a więc kwalifikacje moralne, polityczne i zawodowe na członka komisji mogłyby być w tym okresie poznane. Eliminuje się w ten sposób element przypadkowości w doborze członków w trakcie montowania lub uzupełniania składu osobowego komisji. Wymóg 6-miesięcznego zatrudnienia ma stworzyć gwarancję, że powołany do komisji nie jest nowicjuszem w przedsiębiorstwie, zna warunki pracy w danym zakładzie pracy oraz sam znany jest pracownikom,

²¹ Ustawodawstwo radzieckie tego rodzaju wymogu, któremu winni odpowiadać członkowie komisji, nie przewiduje. Art. 169 kodeksu pracy postanawia, że członkiem KTS ze strony komitetu związkowego powinien być członek komitetu, a ustawa o trybie rozstrzygania sporów dodaje ponadto, żeby był to ten członek komitetu, który w ramach działalności komitetu zajmuje się sprawami wynagrodzeń i ochroną pracy. Tak więc, teoretycznie rzecz biorąc, członkiem KTS może być nawet młodociany zatrudniony w zakładzie pracy w ramach umowy o naukę zawodu.

kierownictwu i radzie zakładowej przedsiębiorstwa, co z płaszczyzny zaufania, jakim winna cieszyć się komisja rozjemcza, nie jest rzeczą obojętną.

Oczywiście, przy doborze członków decydujące znaczenie odgrywa element zaufania. Dokonując wyboru organ powołujący daje wyraz swego zaufania do powołanego. Dlatego też z zasady członkami komisji rozjemczej zostają przede wszystkim pracownicy cieszący się dobrą opinią dyrektora przedsiębiorstwa, jako reprezentanta interesu gospodarki narodowej i rady zakładowej, jako reprezentanta kolektywu pracowniczego. Zaufanie współpracowników, kierownictwa i rady zakładowej można zdobyć poprzez wykazanie się kwalifikacjami oraz właściwą postawą, co jest możliwe — jak przewidują przepisy — w ciągu 6 miesięcy pracy.

Można dyskutować, czy ustalony 6-miesięczny okres zatrudnienia jest wystarczający do wszechstronnego poznania kwalifikacji pracownika i zabezpieczenia trafności wyboru. Wydaje się jednak, że jakiegokolwiek zmiany w kierunku przedłużenia tego okresu nie są potrzebne, ponieważ dobór członków komisji uwarunkowany jest nie tyle okresem zatrudnienia, ile zależy od właściwej oceny wartości powoływanego.²²

Następnym z kolei wymogiem, jakiemu powinien czynić zadość członek komisji rozjemczej, jest cenzus wieku, który § 10 rozporządzenia określa na lat 21. O ile ustanawiając 6-miesięczny okres zatrudnienia, przepisy miały na uwadze potrzebę znajomości stosunków i warunków pracy w danym przedsiębiorstwie, to przy ustalaniu cenzusu wieku założeniem była potrzeba pewnego doświadczenia życiowego, jakie powinien posiadać członek komisji, by prawidłowo mógł rozstrzygać życiowe, a więc istotne dla pracowników problemy.

Określając cenzus wieku dla członków komisji, ustawodawca kojarzył doświadczenie życiowe z człowiekiem w wieku 21 lat, który w rzeczywistości — jak dowodzi praktyka — nabywa dopiero doświadczenia i niejako wchodzi w życie. Okoliczność tę uwzględniono przy ustalaniu cenzusu wieku dla ławników i sędziów sądów powszechnych, a wydaje się, że między funkcją członka komisji rozjemczych a funkcją ławnika w sądach powszechnych nie ma istotnych różnic. Jedni i drudzy dokonują wymiaru sprawiedliwości. Jeżeli już koniecznie chcielibyśmy wska-

²² Wymóg pewnego okresu zatrudnienia jako warunek dopuszczalności wyboru czy powołania do pełnienia określonych funkcji społecznych istnieje nie tylko w przepisach o komisjach rozjemczych. Również ustawa z 2 XII 1960 r. o ławnikach ludowych w sądach powszechnych (Dz. U., nr 54, poz. 309) w art. 11 ust. 1 pkt 7 stanowi, że ławnikiem może być ten, kto spełnia określone warunki, a ponadto jest zatrudniony lub zamieszkuje w miejscu wystawienia kandydatury co najmniej od roku.

zać na pewne różnice w wykonywanych funkcjach, to odnoszą się one nie tyle do charakteru tych funkcji, co do warunków, w jakich odbywa się ich realizacja. Członek komisji rozjemczej, rozstrzygając spory w stosunkach pracy, nie może skorzystać z fachowej pomocy sędziego zawodowego, w związku z czym musi liczyć wyłącznie na własne i swoich kolegów doświadczenie życiowe, które nie powinno być mniejsze od ławniczego.

Na każdy niemal argument można znaleźć przeciwwargument. Podobnie i w tych rozważaniach można twierdzić, że ławnik uczestniczy w rozstrzyganiu spraw dotyczących różnorodnych problemów, powinien więc posiadać większe niż członek komisji rozjemczej doświadczenie życiowe. Za utrzymaniem mimo wszystko dotychczasowego ustawowego cenzusu wieku niewątpliwie przemawia najbardziej przekonująco fakt, że istnieje potrzeba dopływu i wdrażania do pracy społecznej w ramach komisji rozjemczych młodych ludzi. Przyniesione argumenty są niewątpliwie ważkie, dlatego przy dokonywaniu oceny unormowania ustawowego i wyciągania wniosków *de lege ferenda* należy zachować dużą ostrożność.

Chociaż w praktyce, jak stwierdzono, angażuje się do komisji rozjemczych głównie pracowników w średnim wieku, nie wykorzystując możliwości ustawowych włączania do pracy społecznej młodszych członków załogi, to jednak nie widzimy potrzeby wprowadzania w tym zakresie jakichkolwiek zmian ustawodawczych. Przepisy bowiem ustalając minimum cenzusu wieku, dają w ten sposób organom powołującym dużą swobodę takiego doboru członków, jaki w konkretnych warunkach będzie odpowiedni dla przedsiębiorstwa.

Następnym i ostatnim wymogiem ustawowym, warunkującym powołanie pracownika na członka komisji, jest wymóg ogólnej znajomości ustawodawstwa pracy oraz warunków pracy. Wymóg ten w zespole wszystkich ustawowych z tej dziedziny warunków jest najistotniejszy, chociaż pozostaje w ścisłym związku z dwoma poprzednimi. Spełnienie go bowiem warunkuje właściwą jakość orzecznictwa, a więc ma zabezpieczyć realizację zasadniczych funkcji komisji rozjemczych. Jednakże obowiązujące przepisy, stwarzając wymóg znajomości ustawodawstwa pracy, nie przewidziały potrzeby i sposobów umożliwiających sprawdzenie, w jakim stopniu i czy w ogóle powołany spełnia ten warunek. Z tego względu warunek znajomości ustawodawstwa pracy ma charakter nie tyle wymogu, co kryterium doboru członków, a sam przepis w tej części jest raczej normą instrukcyjną.

W praktyce organy powołujące nie sprawdzają, czy kandydat posiada znajomość ustawodawstwa pracy i *a priori* zakładają istnienie tej kwalifikacji, opierając się na im tylko wiadomych kryteriach oceny.

Nie do rzadkości należą przypadki kojarzenia znajomości prawa pracy z posiadaniem odpowiedniego cenzusu wykształcenia. Zakłada się bowiem, że im wyższy jest cenzus wykształcenia ogólnego czy też zawodowego, tym większe jest prawdopodobieństwo znajomości prawa pracy lub większa łatwość uzupełnienia braków, jeżeli nawet w momencie powołania one istnieją. Takie traktowanie sprawy nie jest całkiem słuszne, bowiem stopień wykształcenia nie zawsze bywa wykładnikiem znajomości ustawodawstwa pracy. Ponadto przy ocenie przydatności tej czy innej osoby na stanowisko członka komisji rozjemczej najbardziej szkodliwa jest skrajność kryteriów, a mianowicie uwzględnianie jednej tylko kwalifikacji i pomijanie innych. Dlatego też w praktyce nie można brać pod uwagę tylko cenzusu wykształcenia lub tylko przynależności do tej czy innej kategorii zatrudnionych, lecz należy uwzględnić całokształt osobowości pracownika.

Z zagadnieniem powołania pozostaje w logicznym związku ustanie mandatu członkowskiego. Obowiązujące przepisy o komisjach rozjemczych nie określają czasowych ram członkostwa, lecz wymieniają zdarzenia powodujące lub mogące powodować ustanie mandatu.²³ Sprawowanie funkcji członka komisji rozjemczej ustaje (§ 13 ust. 1 rozporządzenia) w razie rozwiązania stosunku pracy lub odwołania w uzasadnionych przypadkach ze stanowiska członka. Ponadto istnieje możliwość zwolnienia mandatu na własną prośbę członka, który pełnił tę funkcję przez okres kolejnych 3 lat. Tak więc ustanie mandatu członka może nastąpić z mocy prawa w związku z rozwiązaniem stosunku podstawowego, łączącego przedsiębiorstwo i pracownika, a mianowicie stosunku pracy, który warunkuje dopuszczalność piastowania mandatu członkowskiego, oraz na skutek oświadczenia woli organu powołującego (odwołanie), zaakceptowanej przez drugi organ. Niezależnie od tego zwolnienie mandatu następuje w wyniku wiążącego organ powołujący oświadczenia woli członka komisji.

Wśród kwalifikacji na członka komisji powołanego przez radę zakładową przewidziany jest wymóg stosunku członkostwa związkowego, łączącego powołanego i organizację związkową (§ 6 ust. 2 rozporządzenia). W związku z tym rozstrzygnąć należy problem, czy zniesienie stosunku członkostwa związkowego i równocześnie pozostanie w stosunku pracy powoduje utratę mandatu członka komisji.

Obowiązujące przepisy *expressis verbis* nie dają rozwiązania tego problemu. Podchodząc jednak do zagadnienia z płaszczyzny przepisu § 13 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów, który wyczerpująco wylicza okoliczności powodujące utratę mandatu, nie wydaje się możliwe, by

²³ W radzieckim systemie prawnym członków komisji rozjemczych (KTS) powołuje się na okres kadencji komitetów związkowych, tj. na jeden rok.

ustanie członkostwa związkowego przy równoczesnym pozostawaniu w stosunku pracy powodowało automatycznie utratę mandatu. Może to być co najwyżej podstawą do odwołania członka komisji przez radę zakładową.

Utrata mandatu członkowskiego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest zrozumiała i w praktyce nie stwarza żadnych problemów, bowiem członkiem komisji rozjemczej może być tylko pracownik przedsiębiorstwa, w którym komisja działa. Oczywiście, odnosi to do członków zakładowych komisji rozjemczych. W terenowych komisjach rozjemczych rozwiązanie stosunku pracy nie zawsze łączy się z utratą mandatu. Rozwiązanie stosunku pracy w jednym przedsiębiorstwie i przejście do innego, jednakże objętego kompetencją jurysdykcyjną tej samej terenowej komisji rozjemczej, nie pozbawia członka mandatu członkowskiego.

Pewne komplikacje praktyczne mogą się wywiązać wówczas, gdy w rachubę wchodzi przypadki utraty mandatu w trybie odwołania. Zasadnicza bowiem przesłanka, dopuszczająca możliwość odwołania („uzasadnione przypadki”), jest sformułowana tak ogólnikowo, że w praktyce daje dużą swobodę w stosowaniu, co może prowadzić do częstego nadużywania uprawnień organu powołującego w odwoływaniu członków ze składu osobowego komisji rozjemczych.²⁴ Przepisy o komisjach rozjemczych pozostawiają radzie zakładowej i administracji przedsiębiorstwa dużą swobodę w ocenie konkretnego przypadku i zaliczenia go do rzędu ważnych przyczyn, uzasadniających odwołanie członka.

Najogólniej rzecz biorąc, do uzasadnionych przypadków, dających podstawę odwołania członka, zaliczyć należy tego rodzaju okoliczności, które powodują, że ze względu na dobro wymiaru sprawiedliwości w sporach pracy dalsze pozostawianie członka w składzie komisji rozjemczej jest niemożliwe lub niepożądane. H. Borkowski i L. Krąkowski²⁵ do takich okoliczności zaliczają brak należytej ogólnej znajomości ustawodawstwa pracy oraz warunków pracy w przedsiębiorstwie, niewłaściwe zachowanie się członka komisji, który wprawdzie nie dopuszcza się czynów uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, jed-

²⁴ Przypadki nadużywania przez organy powołujące — zwłaszcza przez administrację przedsiębiorstw — prawa odwoływania członków komisji w tych przypadkach, gdy członek komisji staje się dla administracji niewygodny, są bardzo częste. Charakterystyczne jest przy tym, że w niedługim czasie za odwołaniem ze składu komisji idzie w parze rozwiązanie stosunku pracy. O tego rodzaju przypadkach odwoływania członków komisji rozjemczych dość często sygnalizuje prasa codzienna. Zob. H. Krall: *Kto lepszy*, „Życie Warszawy”, 25 II 1963.

²⁵ H. Borkowski i L. Krąkowski: *Komisje rozjemcze.*, Wyd. Zw. CRZZ, Warszawa 1956, s. 72.

nakże postawą swoją narusza autorytet komisji i podrywa zaufanie załogi do niej. Wreszcie, zdaniem wymienionych autorów, podstawą do odwołania może też być niewłaściwa postawa członka komisji, wynikająca z niedostatecznego jeszcze i niewystarczającego wyrobienia społeczno-politycznego.

Przedstawione ujęcie uzasadnionych przypadków odwołania członka jest w zasadzie trafne. Pewne wątpliwości może budzić jedynie zaliczenie do nich braku należytej ogólnej znajomości ustawodawstwa pracy i warunków pracy w przedsiębiorstwie. Wymóg ten bowiem jest jednym z podstawowych warunków powołania na członka komisji i jest mało prawdopodobne, by w trakcie pełnienia funkcji członek komisji utracił tę cechę.

Zagadnienie jasności w formułowaniu podstaw odwołania jest niezwykle ważne, gdyż wszelka ogólnikowość zakłada swobodę wykładni i stwarza możliwości nadużywania uprawnień przysługujących organowi powołującemu, a zwłaszcza administracji przedsiębiorstwa w tych sytuacjach, gdy członek komisji poprzez swoją działalność orzeczniczą staje się dlań niewygodny. Możliwość daleko idącej swobody w kwalifikowaniu okoliczności do rzędu „uzasadnionych przypadków”, osłabia ponadto ochronę prawną stabilności stosunku pracy członka komisji rozjemczej, zagwarantowaną przepisami o komisjach rozjemczych. Z jednej bowiem strony przepisy (§ 12 rozporządzenia) stwarzają bezwzględny zakaz rozwiązywania z członkami komisji umowy o pracę przez wypowiedzenie, z drugiej za — przez dopuszczenie nie ograniczonych praktycznie możliwości odwołania ze składu komisji (§ 13 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia) w dużym stopniu osłabiają tę ochronę. Chcąc bowiem rozwiązać stosunek pracy przez wypowiedzenie i nie narazić się na konsekwencje prawne, wynikające z zakazu wypowiedzenia, wystarczy poprzedzić rozwiązanie umowy odwołaniem ze składu osobowego komisji.

Co gorsza, przepisy o komisjach rozjemczych nie przewidują żadnych możliwości zaskarżenia decyzji organu powołującego, mimo że odwołanie jest w pewnym stopniu *sui generis* publiczną manifestacją braku zaufania w stosunku do członka komisji. Sytuacji nie ratuje wymóg akceptacji decyzji o odwołaniu przez drugi organ powołujący, bowiem w praktyce rzadkie są przypadki przeciwstawienia się decyzjom o odwołaniu.

Pozostaje do rozstrzygnięcia problem oceny długotrwałości mandatu członkowskiego z punktu widzenia prawidłowej działalności komisji. Długi staż członkowski nie jest pozbawiony pewnych minusów, ale ma także wiele cech dodatnich. Często rotacja członków sprzyja popularyzacji instytucji komisji rozjemczych oraz popularyzacji wśród załogi ustawodawstwa pracy. Pracownik piastujący mandat członkowski siłą

rzeczy interesuje się przepisami ustawodawstwa pracy, a poza tym może być na terenie swego oddziału dobrym propagatorem zakładowej drogi rozstrzygania sporów pracy. Im więcej pracowników przejdzie staż członkowski i czynnie uczestniczyć będzie w bezpośredniej działalności komisji rozjemczych, tym większe — wydaje się — będzie zainteresowanie załogi tą instytucją zakładową i ustawodawstwem pracy. W tym bowiem zakresie można uważać komisje rozjemcze za *sui generis* szkołę wychowania pracowników w duchu praworządności socjalistycznej oraz samorządności zakładowej. Jednakże w celu zachowania ciągłości i jednolitości działania komisji rozjemczych, szczególnie w dziedzinie orzecznictwa, zjawisko pozostawania w składach osobowych komisji członków z 6-letnim i dłuższym stażem członkowskim, a więc posiadających bogate doświadczenie w rozstrzyganiu sporów pracy, oceniać należy jako pożądane i pożyteczne. W komisjach bowiem są rozpatrywane spory często o analogicznych stanach faktycznych, tak co do przedmiotu, jak też warunków, w których spór powstał; występujące jednak w różnych okresach. Przy szybkiej rotacji członków, w przypadku, gdy zespół orzekający składać się będzie wyłącznie z członków nowo powołanych, istnieje niebezpieczeństwo rozbieżności rozstrzygnięć dawnych i obecnych. Uczestnictwo w zespole orzekającym członka z wieloletnim stażem zmniejsza ryzyko rozbieżności oraz pozwala na wykorzystywanie doświadczeń nabytych w dotychczasowej działalności komisji i kontynuowania jednolitej polityki na odcinku orzecznictwa.

Na zagadnienie trafności doboru członków komisji niewątpliwie pewien wpływ posiada także sposób i tryb kompletowania i uzupełniania składów osobowych. Według obowiązujących przepisów (§ 6 rozporządzenia), członków komisji powołują w równej liczbie rada zakładowa i kierownik przedsiębiorstwa, przy czym rada zakładowa dokonuje wyboru wyłącznie wśród członków związku zawodowego. Cały jednakże skład komisji musi być uzgodniony między organami powołującymi. Członkiem zatem może zostać ten tylko pracownik wyznaczony — bardziej odpowiednio byłoby tu określenie wskazany — przez jeden z organów, który otrzyma akceptację drugiego organu. Tego rodzaju tryb powoływania i kompletowania składów osobowych ocenić należy jako rozwiązanie jak najbardziej rozsądne.

Z teoretycznego jednak punktu widzenia nasuwają się pewne zagadnienia do rozważań. W piśmiennictwie prawniczym²⁶ — zgodnie zresztą z literalnym brzmieniem przepisu § 6 ust. 2 rozporządzenia — podkreśla się fakt, że poszczególni członkowie powoływani są w równej liczbie przez radę zakładową i kierownika przedsiębiorstwa. W rzeczywistości

²⁶ *Ibid.*, s. 34. Jackowiak: *op. cit.*, s. 95.

jednak, skoro wybór pracownika na członka komisji uwarunkowany jest zgodą drugiego organu, powołują łącznie obydwaj organy, a przed uzgodnieniem składu rola poszczególnych organów powołujących sprowadza się nie tyle do powołania, co do wytypowania pracownika na członka komisji i zaproponowania go do aprobaty drugiemu organowi.

Структура органов по рассмотрению трудовых споров на предприятиях и учреждениях

Резюме

В начале работы автор рассматривает процесс создания примирительных комиссий на предприятиях, учреждениях и местных комиссий, призванных решать трудовые споры. Процесс формирования новых органов по рассмотрению трудовых споров характеризуется некоторой осторожностью, вызванной боязнью, что действующие уже в большинстве социалистических государств новые органы в Польше не примутся. Поэтому закону о создании примирительных комиссий предшествовал трёхлетний подготовительный период, начатый созданием в 1951 году на некоторых государственных предприятиях пробных примирительных комиссий. Создание этих экспериментальных комиссий позволило проверить степень общественного одобрения и пригодности новых органов, что уменьшило бы риск их возможной неудачи.

Окончательно примирительные комиссии были созданы только в 1954 году. Их деятельность и сегодня ограничена только обобщёнными предприятиями.

Характерной чертой примирительных комиссий является с одной стороны их связь с профессиональными союзами, а с другой — с предприятиями, на которых они действуют. Профессиональные союзы выполняют некоторые организационные функции и функции существенного надзора. Организационные функции выполняют низовые органы — профсоюзные комитеты предприятий, существенный же надзор в виде рассмотрения обжалований решений выполняют высшие органы отдельных профессиональных союзов, Главные управления и Центральный Совет профессиональных союзов (рассмотрение жалоб Генерального Прокурора на правомочные решения комиссий).

Связь с предприятиями осуществляется прежде всего через работников предприятия, являющихся членами примирительных комиссий. Кроме того, предприятие обязано обеспечить комиссию та-

кими материальными условиями, как помещение, канцелярские принадлежности. Несмотря на существование двойной связи, комиссии не являются ни профсоюзными органами, ни органами предприятий. По мнению автора, примирительные комиссии являются общественными, установленными законом, органами коллективов предприятий, призванными к разрешению споров по трудовым отношениям. Поручение функций правосудия при решении трудовых споров общественным органам — примирительным комиссиям — является результатом общих тенденций, выступающих в социалистическом обществе, передачи некоторых функций, выполняемых государственными органами, общественным организациям.

Эти комиссии являются паритетными органами. Профсоюзный комитет предприятия и руководитель этого предприятия назначают для работы в комиссии одинаковое число членов. Принцип паритета выходит из предусмотренных законом принципов гарантирования интересов работников и предприятия. Этот принцип создает у работников предприятия психологическое ощущение беспристрастности этих органов.

Действующие законы охраняют независимость и постоянство работы членов комиссии путем запрета увольнения их с работы.

Для эффективного и правильного функционирования примирительных комиссий важнейшим является соответствующий подбор людей, которые должны будут выполнять функции правосудия при решении трудовых споров. Вопросам квалификации членов комиссий польские правовые нормы уделяют много внимания. Из них видно, что членом примирительной Комиссии может быть только работник предприятия не моложе 21 года, работающий на предприятии не менее шести месяцев и обладающий познаниями основ трудового законодательства и условий труда на предприятии. Эти критерии подбора членов были установлены таким образом, чтобы член комиссии был человеком опытным и знающим условия труда на предприятии. Действующие правовые нормы о примирительных комиссиях не устанавливают сроков полномочий членов комиссии, но перечисляют случаи, когда он может лишиться мандата. Выполнение обязанностей члена комиссии прекращается в случае увольнения работника с работы, отзыва в обоснованных случаях с поста члена комиссии по его собственному желанию (если он выполнял эти функции в течение трех лет).

Таким образом, член комиссии может лишиться мандата автоматически по закону, в связи с прекращением отношений между пред-

приятием и работником, существование которых является одним из важнейших условий владения членским мандатом, вследствие изъявления желания о выходе компетентным органам (отозвание), а также в результате предложения члена комиссии об увольнении его из комиссии.

Struktur der betrieblichen Rechtspflegeorgane in Arbeitssachen

Zusammenfassung

Den prinzipiellen Betrachtungen über o.ä. Thema geht die Entstehungsgeschichte der für Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten geschaffenen betrieblichen und territorialen Konfliktkommissionen voran. In Volkspolen zeichnete sich der Entwicklungsprozess der neuen, betrieblichen, Rechtspflegeorgane durch eine gewisse Vorsicht aus. Der Grund dafür lag in der Befürchtung, dass die in der Mehrheit sozialistischer Staaten wirkenden betrieblichen Rechtspflegeorgane sich in polnischen Verhältnissen nicht bewähren mögen. Aus diesem Grunde ging der endgültigen gesetzlichen Regelung eine dreijährige Vorbereitungsperiode voraus, die dadurch eingeleitet wurde, dass im Jahre 1951 in einigen Zehnten Betrieben probeweise Konfliktkommissionen eingeführt wurden.

Die Schaffung dieser experimentellen Konfliktkommissionen gab die Möglichkeit zu beobachten wie diese neuen Organe von der Gesellschaft aufgenommen werden und wie sie die ihnen gestellten Aufgaben erfüllen. Dadurch sollte das Risiko eventuellen Versagens der Konfliktkommissionen vermindert werden.

Die Konfliktkommissionen wurden also für die Dauer erst im Jahre 1954 eingeführt, wobei bis jetzt ihr Wirkungskreis auf volkseigene Betriebe beschränkt bleibt.

Das Hauptcharakteristikum der Konfliktkommissionen ist ihre funktionelle und institutionelle Verknüpfung mit den Gewerkschaften einerseits und den betreffenden Betrieben andererseits. Die Gewerkschaften üben manche organisatorischen Funktionen aus. Ihnen gehört auch die Aufsicht über die Tätigkeit der Konfliktkommissionen. Organisatorische Funktionen werden von Betriebsausschüssen ausgeübt. Aufsicht über die Tätigkeit der Konfliktkommissionen, bestehend in der Entscheidung von Berufungen gegen die in Arbeitssachen gefällten Urteile führen die obersten Organe der einzelnen Gewerkschaften d.h. ihre Hauptverwaltungen und der Zentralrat der Gewerkschaften (Entscheidung im Falle wenn ein rechtskräftiges Urteil der Konfliktkommission vom Generalstaatsanwalt angeklagt wird.

Die Verknüpfung mit dem Betrieb tritt vor allem in personeller Hinsicht zum Vorschein, da ja die Konfliktkommissionen ausschliesslich aus den Werkträgern des Betriebes bestehen in dem die Konfliktkommission wirkt. Ausserdem ist der Betrieb verpflichtet, die für die normale Arbeit der Konfliktkommission unentbehrlichen materiellen Voraussetzungen, wie den Raum und die nötige Büroausrüstung zu sichern. Trotz dieser doppelten Verknüpfung der Konfliktkommissionen — mit dem Betrieb und der Gewerkschaft — sind sie weder ein Organ der Gewerkschaft noch ein Organ des Betriebes. Nach der Meinung des Verfassers sind die Konfliktkommissionen ein gesetzlich sanktioniertes gesellschaftliches Organ der Belegschaft, das für die Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten geschaffen ist.

Die Anvertraung der Funktion der Rechtspflege in Arbeits-sachen den Konfliktkommissionen ist ein Ergebnis der sich in sozialistischen Gesellschaften vollziehenden allgemeinen Entwicklung, die sich darin äussert, dass manche, früher den Staatsorganen obliegenden Funktionen, an gesellschaftliche Institute übergehen.

Die Stellungen der Konfliktkommissionsmitglieder werden nach Paritätsprinzip besetzt. Sie werden in gleicher Anzahl vom Betriebsausschuss und vom Direktor des Betriebes ernannt. Dieses Paritätsprinzip schafft bei den Werkträgern ein Gefühl der Unparteilichkeit der Kommissionen.

Die geltenden Gesetze sichern den Mitgliedern der Konfliktkommissionen Unabhängigkeit bei der Ausübung ihrer Funktionen sowie den Schutz der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses dank dem Verbot der Kündigung.

Für eine tadellose Arbeit der Konfliktkommissionen ist es ein Problem von höchster Bedeutung dass die Mitarbeit an der Rechtspflege in den Betrieben den richtigen Menschen zufällt. Polnische Vorschriften über die Konfliktkommissionen widmen dem Problem der Qualifikation ihrer Mitglieder viel Platz. Sie bestimmen, dass Mitglied der Konfliktkommission nur derjenige werden kann, wer 21 Jahre vollendet hat, wenigstens seit 6 Monaten im Betrieb beschäftigt ist und eine allgemeine Kenntnis des Arbeitsrechts sowie der Arbeitsbedingungen im Betrieb besitzt. Diese Kriterien sollen garantieren, dass die Konfliktkommissionen aus Werkträgern bestehen, die über notwendige Lebenserfahrung und Kenntnis der Arbeitsbedingungen verfügen.

Die geltenden Vorschriften über die Konfliktkommissionen bestimmen nicht, wie lange das Mandat des Mitgliedes der Konfliktkommission dauert, sondern sie bestimmen nur Ereignisse, deren Eintreten das Aufhören des Mandates mit sich bringt oder bringen kann. Mandate

der Konfliktkommissionsmitglieder hören auf mit dem Aufhören des Arbeitsverhältnisses, im Falle der Abberufung eines Konfliktkommissionsmitgliedes, oder auf Bitte des Mitgliedes, nachdem das Mandat von ihm während 3 aufeinanderfolgender Jahre ausgeübt worden war.

So kann das Aufhören des Mandates entweder automatisch von Rechts wegen oder auf Grund einer Willenserklärung erfolgen. Im ersten Falle geschieht es beim Aufhören des Arbeitsverhältnisses, da dieses eine der Grundbedingungen für das Ausüben des Mandates ist. Im zweiten Falle erfolgt es entweder auf Abberufung oder auf eigenen Antrag des Kommissionsmitgliedes.