

ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN—POLONIA

VOL. XVI, 6

SECTIO G

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

Marian HASIEC

Tryb odwoławczy w zakładowym systemie rozstrzygania sporów pracy

Кассационный порядок фабрично-заводской системы решения
трудовых споров

Das Berufungssystem bei der Entscheidung von Arbeitsstreigkeiten
in den Betrieben

System odwoławczy jest najbardziej czułym i najbardziej nie ustabilizowanym punktem ogólnego zakładowego systemu rozstrzygania sporów pracy. Stąd wywołuje on najwięcej zastrzeżeń i ulega najczęstszym zmianom. Stosunkowo większa koncentracja uwagi zarówno nauki prawa, jak też praktyki na zagadnieniu trybu odwoławczego wynika z roli i znaczenia tej części postępowania dla prawidłowego funkcjonowania i skuteczności zakładowego systemu rozstrzygania sporów pracy. Sposób rozwiązania systemu odwoławczego rzutuje z jednej strony na jakość orzecznictwa zakładowego, z drugiej zaś wpływa na realizację zasady szybkości postępowania w sporach pracy. Zadaniem organu odwoławczego jest korygowanie i kształtowanie orzecznictwa zakładowego przy równoczesnym przestrzeganiu podstawowej zasady procesowej — szybkości postępowania. Wybór tego organu i zakres jego uprawnień w ramach systemu odwoławczego jest więc rzeczą bardzo istotną. Z tych względów niniejsze rozważania traktujemy nieco szerzej — obok rozwiązań radzieckich i polskich uwzględnimy także rozwiązania niektórych systemów państw demokracji ludowej, a szczególnie Węgier, Rumunii i Czechosłowacji.

W znanych socjalistycznych systemach zakładowego trybu rozstrzygania sporów pracy zagadnienie środków odwoławczych znalazło różne rozwiązanie. W niektórych systemach nadzór merytoryczny w drodze rozpatrywania odwołań od orzeczeń zakładowych organów orzekających w spo-

rach pracy powierzono organom związków zawodowych. W innych zaś postępowanie rozjemcze powiązано bezpośrednio w drodze środka prawnego z sądami powszechnymi.

Spotykamy także rozwiązania mieszane, polegające na bezpośrednim powierzeniu nadzoru merytorycznego nad orzecznictwem zakładowym organom związkowym i pośrednim — sądom powszechnym. To ostatnie rozwiązanie stosowane jest w systemach, w których postępowanie oparte zostało na zasadzie trzech instancji.

Dalsze w tej dziedzinie różnice dotyczą charakteru uprawnień organów odwoławczych. W jednych systemach organy odwoławcze wyposażono w uprawnienia rewizyjne, w innych zaś — w uprawnienia kasacyjne.

W systemie węgierskim odwołania od orzeczeń komisji rozjemczych rozstrzygających spór w pierwszej instancji rozpatrują komisje rozjemcze odpowiednio wyższego szczebla, posiadające uprawnienia organu odwoławczego.

Stosownie do tego odwołania od orzeczenia oddziałowej komisji rozjemczej rozpatruje zakładowa komisja rozjemcza. Natomiast odwołania od orzeczeń zakładowych i zjednoczonych komisji rozjemczych, które rozstrzygnęły spór jako organy pierwszej instancji, rozpatrują terytorialne komisje rozjemcze.¹

Terytorialne komisje rozjemcze, działające jako organ odwoławczy, mają uprawnienia o charakterze rewizyjnym. Mogą więc zaskarżone orzeczenie pierwszej instancji zatwierdzić albo zmienić i wydać nowe orzeczenie albo uchylić zaskarżone orzeczenie i przekazać sprawę do ponownego rozpatrzenia komisji pierwszej instancji. Poza tym terytorialne komisje rozpatrują spory nie rozstrzygnięte w komisjach pierwszej instancji ze względu na brak jednomyślności. Orzeczenie terytorialnej komisji rozjemczej, działającej jako instancja odwoławcza, może być zaskarżone do sądu w tym jedynie przypadku, jeżeli dotyczy sporu nie

¹ Zjednoczone komisje rozjemcze powołuje się dla przedsiębiorstw małych, w których nie ma komitetów związkowych. Składają się one z dwóch członków powołanych przez odpowiedni wykonawczy komitet obwodowy rady i dwóch członków powołanych przez okręgową radę związków zawodowych. Zjednoczone komisje rozjemcze są w pewnym stopniu odpowiednikiem polskich terenowych komisji rozjemczych. Natomiast terytorialne komisje rozjemcze, działające jako organ wyłącznie odwoławczy, obejmują swym zasięgiem przedsiębiorstwa jednej lub kilku gałęzi gospodarki narodowej danego okręgu i składają się z przedstawicieli wyznaczonych przez Węgierską Radę Związków Zawodowych zatwierdzonych przez Radę Ministrów oraz z czterech członków powołanych w równej liczbie przez okręgową radę związków zawodowych i właściwy wykonawczy komitet okręgowej rady, tj. przez organ administracji państwowej. Zob. W. Mironow: *Rassmotrienije trudowych sporow w niekotorych stranach narodnoj demokracji*, „Sowietskaja Justicija”, 1963, nr 3, ss. 21—22.

zastrzeżonego do wyłącznej kompetencji komisji rozjemczych. Tak więc cechą charakterystyczną rozwiązania węgierskiego jest utrzymanie jednolitości organów rozstrzygających spory w pierwszej i drugiej instancji oraz wyposażenie organu odwoławczego w uprawnienia rewizyjne.

W systemie bułgarskim przyjęto inne niż w systemie węgierskim rozwiązanie trybu odwoławczego. Odwołania od orzeczeń komisji rozjemczych rozpatruje w tym systemie właściwa dla danego terytorium okręgowa albo miejska rada związku zawodowego, w której ramach działa inspekcja pracy. Uprawnienia organu odwoławczego pokrywają się z uprawnieniami węgierskich terytorialnych komisji rozjemczych. Są to więc uprawnienia o charakterze rewizyjnym. Bułgarski system odwoławczy dopuszcza możliwość zaskarżenia każdego orzeczenia drugiej instancji do sądu powszechnego. Oparty jest więc na zasadzie trzech instancji.²

W rumuńskim zakładowym systemie rozstrzygania sporów pracy tryb odwoławczy przechodził kilkakrotne zmiany. W okresie do nowelizacji kodeksu pracy z r. 1956 orzeczenia komisji rozjemczych zaskarżone były bezpośrednio do sądu powszechnego.

Ten tryb rozpatrywania odwołań nie zdał w praktyce egzaminu ze względu na przewlekłość drogi sądowej. W związku z tym merytoryczną działalność komisji dla rozstrzygania sporów pracy dekretem z 24 II 1956 r. poddano pod nadzór nadrzędnych organów związkowych, kierujących działalnością komitetów związkowych przedsiębiorstw i urzędów, które mogły zaskarżone orzeczenie uchylić w przypadku jego bezprawności i bezzasadności oraz wydać obowiązujące polecenie ponownego rozpatrzenia sporu. Jednakże i ta zmiana trybu odwoławczego nie przyniosła spodziewanego przyspieszenia rozpatrywania sporów pracy ze względu na wieloinstancyjność organów związkowych, mających prawo nadzoru nad działalnością komisji, do których to organów zainteresowane strony mogły się kolejno odwoływać. Oprócz tego, chociaż polecenia nadrzędnego organu związkowego w przypadku uchylecia orzeczenia były obowiązujące, ponowne rozpatrzenie sporu odbywało się w tej samej komisji co pierwotnie, która zazwyczaj podtrzymywała swoje stanowisko zajęte poprzednio. Zainteresowana strona ponownie zwracała się do nadrzędnego organu związkowego, zaczynała się ta sama co poprzednio procedura i rozpatrywanie sporu ulegało dalszej zwłoce.³

Dekretem z 21 VI 1960 r. wprowadzono nowy, aktualnie obowiązujący tryb rozpatrywania odwołań. Według obecnie obowiązującego trybu,

² Por. K. Mironow: *Trudowoje prawo j ewropiejskich socjalistycznych stran*, wyd. „Juridyczeskaja Litieratura”, Moskwa 1963, s. 210.

³ Por. W. Kumpjanu: *Niekotoryje woprosy rozwitija trudowego zakonodielstwa w Rumunskoj Narodnoj Respublikie*, „Socjalistyczeskij Trud”, 1962, nr 7

orzeczenia komisji są zaskarżane do zakładowego komitetu związkowego. Motywem ostatnich zmian — jak podkreśla M. Kumpjanu — jest pozycja komitetów związkowych, predystynująca je do decydowania w sporach pracy. Znając warunki w danym zakładzie i kadry pracownicze, komitety związkowe mogą bardziej obiektywnie i skutecznie niż nadrzędne organy związkowe rozstrzygać wynikłe spory pracy.

Według aktualnie obowiązującego trybu odwoławczego, odwołanie od orzeczenia zainteresowana strona sporu może złożyć do komitetu związkowego w ciągu 3 dni od dnia ogłoszenia, jeżeli strona była obecna przy ogłoszeniu orzeczenia albo w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia o rozstrzygnięciu w przypadku ogłoszenia orzeczenia w czasie nieobecności strony.

Zakładowy komitet związkowy rozpatrując odwołanie może zaskarżone orzeczenie zatwierdzić i oddalić odwołanie albo stwierdzając naruszenie obowiązujących przepisów uchylić zaskarżone orzeczenie komisji i we własnym zakresie rozstrzygnąć spór merytorycznie.

Według poprzedniego rozwiązania nadrzędne organy związkowe, sprawując merytoryczny nadzór nad orzecznictwem komisji, były uprawnione jedynie do uchylenia bezzasadnych orzeczeń, lecz nie mogły same merytorycznie rozpatrywać sporu, to znaczy nie miały prawa zmienić orzeczenia. Mogły jedynie przekazywać sprawę do ponownego rozpatrzenia wraz z wytycznymi. Były więc wyposażone jedynie w uprawnienia o charakterze kasacyjnym. Obecnie komitety związkowe są wyposażone przez przepisy wspomnianego wyżej dekretu w prawo pełnej merytorycznej kontroli orzecznictwa. Orzeczenia komitetów związkowych wydawane w trybie odwoławczym posiadają moc tytułu wykonawczego i są ostateczne w sporach, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 500 lei, z wyjątkiem sporów dotyczących przywrócenia do pracy. W tych ostatnich sporach, a także w sporach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 500 lei na orzeczenie komitetu związkowego stronom służy prawo odwołania się w terminie 5 dni, licząc od dnia ogłoszenia albo doręczenia orzeczenia do sądu powszechnego.

W aktualnie obowiązującym rumuńskim systemie odwoławczym powrócono częściowo do stanu, jaki istniał przed r. 1956 i powtórnie powiązano postępowanie rozjemcze z postępowaniem sądowym w drodze środka prawnego, w ograniczonym już jednak zakresie. Wprowadzono jedynie dodatkową instancję w postaci zakładowych komitetów związkowych, będących jak gdyby pomostem dla przejścia sporu z postępowania zakładowego na drogę postępowania sądowego.

Obecny tryb odwoławczy uregulowany został w sposób zbliżony do aktualnie obowiązującego bułgarskiego i radzieckiego systemu odwoławczego. Pewna odmienność uwidacznia się jedynie w ograniczeniu sporów,

które w drodze odwołania mogą przejść do rozpatrzenia na drogę postępowania sądowego.

W czechosłowackim zakładowym systemie rozstrzygania sporów pracy nie ma w zasadzie organu odwoławczego wykonującego merytoryczną kontrolę orzecznictwa. Stosownie bowiem do postanowień art. 212 i 213 czechosłowackiego kodeksu pracy każdy z uczestników postępowania może w terminie 15 dni od doręczenia orzeczenia wnieść zarzuty, przy czym w przypadku wniesienia w tym terminie zarzutów orzeczenie organu rozjemczego staje się bezskuteczne, a organ rozjemczy przekazuje spór do dalszego rozpoznania sądowi. Orzeczenie, co do którego nie złożono sprzeciwu, staje się prawomocne i podlega wykonaniu, podobnie jak orzeczenie sądowe. W tym przypadku roszczenia będące przedmiotem prawomocnego rozstrzygnięcia nie mogą być ponownie wysuwane i stanowić przedmiotu sporu tak w postępowaniu rozjemczym przed komitetem związkowym, jak też w postępowaniu sądowym.

W przypadku przejęcia sporu ze stosunku pracy z postępowania zakładowego na drogę postępowania sądowego przedmiotem rozpatrywanym przez sąd nie będzie orzeczenie komitetu zakładowego. Sąd rozpatruje meritum sporu i wydaje nowe orzeczenie, w którym nie ustosunkowuje się do orzeczenia komitetu zakładowego, które przez złożenie sprzeciwu po prostu przestało istnieć. Pewnej namiastki uprawnień w dziedzinie kontroli merytorycznej orzecznictwa zakładowych organów rozjemczych można dopatrywać się w art. 214 kodeksu pracy, który dopuszcza możliwość uchylecia prawomocnego orzeczenia przez wyższy organ związkowy w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa.

Rozwiązania czechosłowackie są interesujące i stanowią pewnego rodzaju *novum* w postępowaniu zakładowym z dwóch względów. Po pierwsze — nie jest to tryb odwoławczy w ścisłym tego słowa znaczeniu, ponieważ sprzeciwu wnoszonego od orzeczenia komitetu związkowego nie można utożsamiać z odwołaniem. Sąd nie rozpatruje w wypadku sprzeciwu zasadności orzeczenia i trafności rozstrzygnięcia. Rozstrzyga przekazany spór, tak jak każdy inny spór ze stosunku cywilno-prawnego, według zasad postępowania cywilnego. Po drugie — sprzeciw stwarza jedynie podstawę dla przejścia sporu z postępowania zakładowego do sądu, tak jak to ma miejsce w polskim systemie w przypadku nierozstrzygnięcia sporu z powodu braku jednomyślności, uchylecia orzeczenia przez zarząd główny lub uchylecia prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej przez CRZZ na skutek uzasadnionej skargi Generalnego Prokuratora.

W radzieckim zakładowym systemie rozstrzygania sporów pracy w okresie poprzedzającym wydanie dekretu Prezydium Rady Najwyższej ZSRR z 31 I 1957 r., a więc w okresie znajdującym się pod rządem

przepisów o rozjemczym i sądowym rozstrzygnięciu sporów ze stosunku pracy, wydanym 29 sierpnia 1928 r. przez Ludowy Komisariat Pracy, orzeczenia komisji rozjemczych podlegały zaskarżeniu do prezydium okręgowego republikańskiego centralnego komitetu branżowego związku zawodowego. W przypadku zaś, gdy komisja rozjemcza nie wydała orzeczenia i nie rozstrzygnęła sporu z braku jednomyślności, pracownikowi przysługiwało prawo skierowania sporu na drogę postępowania sądowego. Komitet właściwego związku zawodowego, rozpatrując odwołania od orzeczeń, posiadał jedynie uprawnienia kasacyjne, tzn. mógł zaskarżone orzeczenie zatwierdzić w przypadku bezzasadności odwołania lub uchylić i przekazać spór do ponownego rozpoznania. W przypadku uchylenia orzeczenia pracownik miał do wyboru albo w dalszym ciągu drogę postępowania zakładowego, albo drogę postępowania sądowego. Tak więc w radzieckim systemie w drugiej instancji następowało oderwanie postępowania od miejsca powstania sporu.

Z tych względów w ramach generalnej reformy zakładowego wymiaru sprawiedliwości w sporach pracy przeprowadzono między innymi gruntowne zmiany trybu odwoławczego. Dekret z 31 I 1957 r. wyeliminował z nadzoru merytorycznego nad KTS organy związkowe wyższego rzędu i związał zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości z zakładowymi organami związkowymi (fabzawmiestkomami). Niezależnie od tego powiązано postępowanie zakładowe z postępowaniem sądowym. W obowiązującym systemie dla KTS zakładowe komitety związkowe stanowią drugą, a sądy trzecią instancję.⁴ Motywem wprowadzenia dodatkowej, trzeciej instancji było dążenie do powiązania w procesie rozstrzygnięcia sporów pracy elementu doświadczenia i znajomości warunków pracy, reprezentowanych przez komisje rozjemcze i rady zakładowe, ze znajomością prawa pracy, reprezentowaną przez organ sądowy.

Dekret o trybie rozpatrywania sporów pracy (art. 28 pkt a i b) przewiduje dwie możliwości skierowania sporu do rady zakładowej. W pierwszym przypadku spór może znaleźć się w postępowaniu przed radą zakładową na wniosek zainteresowanego pracownika, jeżeli w postępowaniu

⁴ W zakładach pracy, w których nie ma komitetu związkowego, komisja powoływana jest w składzie organizatora związkowego i kierownika przedsiębiorstwa. W przypadku gdy spór nie został rozstrzygnięty przez tę komisję z braku jednomyślności lub gdy pracownik nie jest zadowolony z wydanego orzeczenia, może on żądać skierowania sporu bezpośrednio na drogę postępowania sądowego (art. 24 dekretu o trybie rozpatrywania sporów pracy). Jeżeli zaś sprawa rozpatrywana była w pierwszej instancji przez oddziałową komisję rozjemczą, wówczas w przypadku nierozstrzygnięcia sporu z braku jednomyślności pracownik może żądać skierowania sporu do rozstrzygnięcia przez zakładową komisję rozjemczą, do której przysługuje także pracownikowi prawo złożenia odwołania od orzeczenia oddziałowej komisji (art. 27 dekretu o trybie rozstrzygnięcia sporów pracy).

przed KTS nie został on rozstrzygnięty z powodu braku jednomyślności. W drugim przypadku rozpatrywany przez KTS spór może trafić do komitetu związkowego, jeżeli zainteresowany pracownik nie jest zadowolony z orzeczenia komisji rozjemczej i zaskarży to orzeczenie do tegoż komitetu.

Tak więc w obydwu przypadkach w rezultacie inicjatywy pracownika spór może przejść z postępowania przed komisją rozjemczą na drogę postępowania przed komitetem związkowym jako drugą instancją. Pozostaje do rozstrzygnięcia zagadnienie, czy zakład pracy, będący stroną w sporze, jest uprawniony na równi z pracownikiem do żądania, aby skierowano sprawę celem rozpatrzenia jej przez komitet związkowy w przypadku nierozstrzygnięcia sporu z powodu braku jednomyślności, a także do zaskarżenia orzeczenia KTS. W świetle obowiązujących w tym względzie przepisów prawnych trudno doszukać się możliwości skierowania sporu przez administrację zakładu pracy do rozpatrzenia przez radę zakładową. Zarówno bowiem art. 23, jak również 24, a także art. 28 dekretu o trybie rozstrzygania sporów pracy, określając przypadki przejścia sporu z postępowania przed komisjami rozjemczymi na drogę postępowania przed komitetem związkowym, wymieniają jedynie pracownika jako stronę uprawnioną, pomijając zaś całkowicie zakład pracy. Z tego względu administracja zakładu pracy nie jest uprawniona do zaskarżania orzeczeń KTS do komitetu związkowego, a także nie może żądać skierowania sporu do rozpatrzenia przez komitet związkowy w przypadku braku jednomyślności.

Pozbawienie administracji możliwości zaskarżania orzeczeń KTS jest konsekwencją pozycji administracji w zakładowym systemie rozstrzygania sporów pracy. W składzie kompletu orzekającego znajduje się bowiem przedstawiciel administracji zakładu pracy, mający współdecydujący głos przy rozstrzygnięciu sporu. Wbrew woli tego przedstawiciela w żadnym przypadku nie może nastąpić rozstrzygnięcie sporu i wydanie orzeczenia. Z tych względów nie byłoby celowe upoważnienie administracji do składania odwołania i w ten sposób umożliwienia wycofania się z uprzednio zajętego w orzeczeniu stanowiska. W radzieckim piśmiennictwie spostrzegamy rozbieżność poglądów co do trafności takiego rozwiązania. Na przykład P. Listopad w pozbawieniu administracji zakładu pracy prawa odwołania od orzeczenia KTS dopatruje się zachwiania równowagi procesowej stron w postępowaniu zakładowym i postuluje *de lege ferenda* zrównać na tym odcinku uprawnienia administracji zakładów pracy z uprawnieniami pracowników.⁵

⁵ P. Listopad: *O nowom poriadkie rassmotrienija trudowych sporow*, „Sowietskaja Justicja”, 1957, nr 5, s. 49.

Natomiast m. in. Stawcewa uważa aktualnie obowiązujące rozwiązanie za słuszne i nie widzi potrzeby wprowadzenia na tym odcinku jakichkolwiek zmian. O ile motywy pozbawienia administracji prawa odwołania się od orzeczenia KTS są zrozumiałe, o tyle pewne zastrzeżenia budzić może pozbawienie administracji prawa żądania skierowania sporu do rozstrzygnięcia rady zakładowej w przypadkach, w których nie wydano orzeczenia z powodu braku jednomyślności. Argument jakoby administracja nie była zainteresowana i nie posiadała interesu prawnego w rozstrzygnięciu sporu pracy niezupełnie jest przekonujący.⁶

W radzieckim systemie również i administracja zakładu pracy może wystąpić z wnioskiem do komisji rozjemczej o rozstrzygnięcie sporu, którego przedmiotem jest ograniczona odpowiedzialność materialna pracownika za dopuszczenie do braków (art. 10 pkt C dekretu z 31 I 1957 r.). W tych sporach administracja zakładu pracy jest żywotnie zainteresowana w zakończeniu sprawy i wydaniu prawomocnego orzeczenia. Z tego względu w sporach, w których administracja zakładu pracy jest wnioskodawcą, jeżeli nie dojdzie do rozstrzygnięcia sporu z powodu braku jednomyślności, powinna mieć ona zagwarantowane prawo do ewentualnego żądania przekazania sprawy do rozstrzygnięcia przez organ drugiej instancji.

Na uwagę zasługuje wypowiedź A. E. Paszerstnika. Twierdził on mianowicie, że wówczas gdy w sporze wnioskodawcą jest administracja zakładu pracy, to w przypadku braku jednomyślności składu sądzącego KTS przysługuje jej prawo żądania przekazania sporu do rozstrzygnięcia komitetowi związkowemu.⁷ Trudno polemizować z poglądem Paszerstnika z tego względu, że nie podaje on przesłanek, na których podstawie dochodzi on do takiego wniosku. Chociaż *de lege lata* pogląd A. E. Paszerstnika jest dyskusyjny, to jednak świadczy o istnieniu w tym względzie pewnego braku ustawowego i jest on uzasadniony jako wniosek *de lege ferenda*.

Chociaż w aktualnym stanie prawnym administracja zakładu pracy nie może w normalnym trybie zaskarżyć orzeczenia KTS do komitetu

⁶ Dla uzasadnienia słuszności pozbawienia administracji prawa żądania skierowania sporu do rozstrzygnięcia komitetu związkowego tym argumentem posługuje się J. Wolberg: *Rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy w ZSRR*, „Przebieg Zagadnień Socjalnych i Ubezpieczeń Społecznych”, 1959, nr 5, s. 17. Na marginesie nie można nie zwrócić uwagi na pewną niedokładność informacji J. Wolberga. Twierdzi on mianowicie, że administracja nie może zwrócić się do komisji rozjemczej o rozstrzygnięcie sporu, gdy tymczasem art. 10 dekretu z 31 I 1957 r. dopuszcza taką możliwość. Skoro więc samo założenie Wolberga jest nieścisłe, nic też dziwnego, że i wnioski oparte na tym założeniu siłą rzeczy musiały być nietrafne.

⁷ A. E. Paszerstnik: *Rassmotrienije trudowych sporow*. Gosjurisdat, 1958, s. 183.

związkowego, to jednak w przypadku wydania orzeczenia naruszającego obowiązujące przepisy prawa, orzeczenie może być zaskarżone do komitetu związkowego w drodze akcji skargowej prokuratora. Wprawdzie przepisy o trybie rozstrzygania sporów pracy nie przewidują możliwości zaskarżania orzeczeń komisji rozjemczej przez prokuratora, jednakże możliwość taka wynika z uprawnień prokuratora w ramach nadzoru ogólnego. Tak więc prokurator może zaskarżyć każde orzeczenie KTS bez względu na to, której ze stron interes prawny został naruszony.⁸

Komitet związkowy rozstrzyga spory jako druga instancja.⁹ Nie może więc przyjąć do rozpoznania sporów, które nie były przedmiotem rozpatrzenia KTS jako organu pierwszej instancji. Rozstrzygnięcie przez komitet związkowy sporu, który nie był uprzednio rozpatrywany przez komisję rozjemczą, stanowi naruszenie przepisów o trybie rozstrzygania sporów pracy, a szczególnie art. 1, 23, 24 i 28 dekretu z 31 I 1957 r. Jednakże w praktyce działalności radzieckich komitetów związkowych zdarzają się przypadki odstępstw od tej zasady.¹⁰

Do chwili wydania aktualnie obowiązujących przepisów o trybie rozstrzygania sporów pracy komitety związkowe miały uprawnienia kontroli decyzji administracji w sprawach pracowniczych oraz rozpatrywania skarg i zażeń pracowników. Jednakże wykonywane na tym odcinku funkcje kontrolne opierały się na zasadach interwencji związkowej i nie posiadały mocy wiążącej dla administracji zakładów pracy.

Nowe przepisy dotyczące rozpatrywania sporów pracy wyposażały komitety związkowe w uprawnienia o charakterze władczym. Bowiem orzeczenia wydane w trybie postępowania zakładowego po uprawomocnieniu się posiadają dla administracji wiążącą moc prawną na równi z orzeczeniami sądów powszechnych. Orzeczenie komitetu związkowego traci moc prawną w tym jedynie przypadku, jeżeli zostanie zaskarżone przez zainteresowanego pracownika lub administrację zakładu pracy do sądu powszechnego, a ten ostatni wyda własne orzeczenie rozstrzygające spór merytorycznie. W tym przypadku orzeczenie komitetu związkowego

⁸ Patrz: W. Panjugin: *Nowoje w sudjebnoj praktiki po rassmotrieniju graždanskich trudowych diel*, „Socjalisticeskaja Zakonnost”, 1957, nr 12, s. 7; A. E. Paszerstnik: *Woprosy rassmotrienija trudowych sporow w postanowlenii Plenuma Wierchowonego Suda SSSR ot 13 sientjabrja 1957 goda*, „Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo”, 1958, nr 6, s. 88.

⁹ W niektórych jednakże przypadkach, gdy w pierwszej instancji spór rozstrzygany był przez oddziałową komisję rozjemczą, stosownie do postanowień art. 26 i 27 dekretu z 31 I 1957 r. o trybie rozstrzygania sporów pracy, drugą instancją odwoławczą będzie ogólnozakładowa komisja rozjemcza, natomiast komitet związkowy będzie rozpatrywał tego rodzaju spory jako trzecia instancja.

¹⁰ Patrz: *Postanowlenije Priesidjuma WCSPS ot fiewralja 1958*, „Bjulletien WCSPS”, 1958, nr 6, s. 2.

przekształca się w dokument procesowy niezbędny przy przejściu sporu z postępowania zakładowego na drogę postępowania sądowego.¹¹

Dla przekazania sprawy z postępowania przed komisjami rozjemczymi do rozpatrzenia komitetowi związkowemu, obowiązuje pracowników dziesięciodniowy termin, licząc od dnia doręczenia pracownikowi wyciągu z protokołu z posiedzenia komisji w przedmiotowej sprawie. Przepisy nie przewidują możliwości przywracania przez komitet związkowy uchylonego przez pracownika terminu. Jednakże w praktyce zdarzają się przypadki przyjmowania do rozpatrzenia odwołań od orzeczeń wniesionych po upływie określonego terminu, jeżeli istnieją okoliczności usprawiedliwiające spóźnienie. Wprawdzie tego rodzaju praktyka nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach, to jednak, moim zdaniem, jest słuszna.

Celem zwrócenia się do komitetu związkowego o rozpatrzenie sporu obowiązujące przepisy nie przewidują żadnej określonej formy. Z tego względu dopuszczalna jest obok formy pisemnej, także forma ustna. Stanowi to dalszy krok na drodze do odformalizowania postępowania zakładowego i ułatwienia pracownikom skutecznego dochodzenia swych roszczeń.

W rezultacie rozpatrzenia na posiedzeniu komisji komitetu związkowego odwołania od orzeczenia komitet związkowy może pozostawić zakazane orzeczenie w mocy lub uchylić je i wydać nowe orzeczenie co do istoty sporu.

Zmiana orzeczenia przez komitet związkowy może nastąpić w przypadku gdy: a) spór nie należy do właściwości komisji, b) niewłaściwie zastosowano przepisy dekretu o trybie rozstrzygania sporów pracy oraz przepisy prawa materialnego, c) nie ustalono poprawnie stanu faktycznego sporu, d) ujawniono nowe, nie znane stronom w pierwszej instancji okoliczności faktyczne, mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sporu.

W postępowaniu przed komitetami związkowymi obowiązuje zasada zwykłej większości głosów. Odstąpiono w tym stadium postępowania zakładowego od obowiązującej w pierwszej instancji zasady jednomyślności.¹² Dzięki temu komitet związkowy wydaje orzeczenia na tych samych zasadach, na jakich podejmowane są wszystkie uchwały komitetu.

¹¹ Co do dopuszczalności drogi sądowej przy rozstrzyganiu sporów o rozwiązanie stosunku pracy patrz: N. G. K o b i e c a: *Sudiebnaja zaszcita pri sporach ob uwołnieni*, Izdatielstwo Juridiczeskaja Litieratura, Moskwa 1968, rozdz. I i II.

¹² W praktyce postępowania komitetów związkowych, jeżeli w posiedzeniu uczestniczy parzysta liczba członków, spośród których połowa opowiada się za zasądzeniem rozszerzenia, druga zaś połowa za jego oddaleniem, rozstrzygnięcie sporu zostaje odroczone do następnego posiedzenia przy uczestnictwie całego składu komitetu.

Orzeczenia komitetu związkowego, posiadając moc prawną tytułu wykonawczego, powinny odpowiadać kilku istotnym wymogom. Przede wszystkim obok sentencji opartej na obowiązujących przepisach powinny zawierać motywy rozstrzygnięcia z powołaniem się na okoliczności faktyczne oraz obowiązujące ustawodawstwo pracy, postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy oraz indywidualne umowy o pracę (art. 29 dekretu z 31 I 1957 r.). Powinny także charakteryzować się jasnością sformułowań decyzji, umożliwiającą uczestnikom prawnego stosunku pracy zrozumienie praw i obowiązków wynikających z rozstrzygnięcia sporu. Niezależnie od tego orzeczenie winno także zawierać odpowiedź na wszystkie sporne zagadnienia wskazywane przez strony sporu. Ważną też rzeczą jest wyszczególnienie w orzeczeniu dokładnej wysokości roszczenia i nieograniczanie się jedynie do rozstrzygnięcia sporu co do zasady (art. 30 dekretu z 31 I 1957 r.). Ma to szczególne znaczenie w sporach, w których przedmiotem są roszczenia pieniężne. Na tę stronę działalności komitetów związkowych w procesie rozstrzygania sporów pracy przepisy dekretu z 31 I 1957 r. zwracają szczególną uwagę

Orzeczenie komitetu związkowego, wydane w sporach pracy, jest aktem organizacji społecznej, opartym na ustalonym w postępowaniu stanie faktycznym sprawy, z zastosowaniem w stosunku do uczestników prawnych stosunków pracy postanowień obowiązującego ustawodawstwa pracy. Pod względem mocy prawnej ten akt organizacji społecznej jest zrównany z aktami władzy państwowej. Powszechnie obowiązująca moc prawna orzeczenia komitetu związkowego w sporach pracy opiera się nie tylko na autorytecie organizacji związkowej, ale także i na przymusie państwowym, zwłaszcza w przypadkach odmowy respektowania zawartych w nim dyspozycji. Spotykamy się więc ze zjawiskiem wypełniania przez komitety związkowe przekazanej im funkcji państwowej na od-cinku wymiaru sprawiedliwości w stosunkach pracy (podobnie zresztą jak i w KTS).

Komitet związkowy w swoim orzeczeniu nie zmienia treści istniejącego przed powstaniem sporu prawnego stosunku pracy, nie ustala nowych warunków, lecz potwierdza między stronami istnienie albo brak prawa czy obowiązku stanowiącego przedmiot sporu. Obowiązek administracji zakładu pracy względem pracownika lub odwrotnie, ustalony w orzeczeniu komitetu związkowego, wynika z mocy normy prawnej, która reguluje prawny stosunek pracy. Komitet związkowy w wyniku zastosowania tych norm prawnych wyjaśnia sytuację między uczestnikami prawnych stosunków pracy i w ten sposób likwiduje nieporozumienie.

Omówione dotychczas rozwiązania trybu odwoławczego w postępowaniu zakładowym niektórych systemów państw socjalistycznych cha-

rakteryzuje powiązanie postępowania komisyjnego z jednej strony z organami związków zawodowych, z drugiej zaś — z postępowaniem sądowym. Stwarza to dogodne warunki do wykorzystania przy rozstrzyganiu sporów pracy wszystkich możliwości, jakie dają dwa systemy: zakładowy i sądowy. Pierwszy cechuje lepsza znajomość środowiska oraz warunków pracy, w których spór powstał, drugi zaś lepsza znajomość prawa. Zespolecie w drodze środka prawnego obydwu tych wartości stwarza większe możliwości poprawnego rozstrzygnięcia sporów pracy. Niezależnie od tego rozwiązanie to stanowi pewien kompromis z jednej strony dla zwolenników zakładowego, z drugiej zaś dla zwolenników sądowego trybu rozstrzygnięcia sporów pracy.

W omawianych rozwiązaniach obok cech wspólnych można dostrzec jednakże pewne różnice. Dotyczą one szerebu organów związkowych sprawujących funkcje merytorycznego nadzoru instancyjnego. W niektórych systemach (ZSRR, Rumunia) funkcje te powierzono zakładowym komitetom związkowym, działającym bezpośrednio w zakładach pracy. W ten sposób utrzymano zarówno w pierwszej, jak i w drugiej instancji zasadę wiązania forum rozstrzygnięcia z miejscem powstania sporu. W innych zaś systemach (Bułgaria, Węgry) funkcje nadzoru merytorycznego w drugiej instancji powierzono organom spoza zakładu pracy. W ten sposób nastąpiło rozdzielenie miejsca powstania z miejscem rozstrzygnięcia sporów w instancji odwoławczej.

Ciekawe i odmienne niż w innych systemach jest rozwiązanie węgierskie, które charakteryzuje odcięcie postępowania zakładowego od merytorycznego nadzoru organów związkowych. W systemie węgierskim utrzymano zasadę jednolitości organów dla rozstrzygnięcia sporów pracy zarówno w pierwszej, jak też w drugiej instancji.

Jeżeli chodzi o powiązanie postępowania zakładowego z postępowaniem sądowym, to może być ono całkowite, bądź częściowe. Powiązanie całkowite cechuje system czeskosłowacki, bułgarski i radziecki, a częściowe system węgierski i rumuński. Każde z przedstawionych wyżej rozwiązań trybu odwoławczego zawiera w sobie pewne odrębności. Występujące na tym odcinku różnice unormowań świadczą o tym, że nie wypracowano jeszcze jakiegoś jednolitego rozwiązania, możliwego do zastosowania we wszystkich systemach, że są to rozwiązania niestabilne i jak gdyby tymczasowe, mające charakter raczej eksperymentu, będącego wyrazem poszukiwań bardziej doskonałych rozwiązań trybu odwoławczego. Brak zdecydowania przy wyborze organu odwoławczego uwydatnia się na przykładzie zmian ustawodawczych w tej dziedzinie w systemie rumuńskim, a także radzieckim. W systemie rumuńskim początkowo bezpośrednio związane postępowanie zakładowe z postępowaniem sądowym, by następnie przejść na powiązanie bezpośrednio z organami

związkowymi i pośrednio w ograniczonym zakresie z sądami powszechnymi. Podobną ewolucję przechodził tryb odwoławczy w systemie radzieckim, z tą jednakże różnicą, że dekret z 31 I 1957 r. pozostawił bezpośrednio powiązanie postępowania zakładowego z organami związkowymi, ale już najniższego szczebla, wprowadzając równocześnie pośrednie związanie tegoż postępowania z sądami powszechnymi. Wydaje się, że aktualnie obowiązujące unormowanie omawianego trybu odwoławczego nie będzie rozwiązaniem trwałym. Podnoszą się bowiem głosy opowiadające się za koniecznością wprowadzenia zasady dwóch instancji i pominięcia w procesie rozstrzygania sporów pracy albo zakładowych komitetów związkowych, albo organów sądowych.

W polskim systemie zakładowego trybu rozstrzygania sporów pracy instancją odwoławczą od decyzji oraz orzeczeń zakładowych i terenowych komisji rozjemczych są zarządy główne właściwych związków zawodowych we wszystkich sporach określonych w dekreście z 24 II 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U., nr 10, poz. 35). Prawo odwołania do zarządu głównego od decyzji komisji rozjemczej, odmawiającej uwzględnienia spóźnienia zgłoszenia wniosku o rozpoznanie sporu, przysługuje jedynie pracownikowi. Natomiast od orzeczenia merytorycznie rozstrzygającego spór w postępowaniu zakładowym odwołanie do zarządu głównego mogą wnieść obie strony sporu, a więc pracownik i zakład pracy.

W przypadku odwołania od decyzji odmawiającej przywrócenia uchybionego terminu zarząd główny posiada uprawnienia rewizyjne. Może bowiem zatwierdzić decyzję bądź też uwzględnić odwołanie i przekazać wniosek pracownika o rozpoznanie sporu do komisji rozjemczej w celu przeprowadzenia rozprawy. Przekazując sprawę do merytorycznego rozpatrzenia, tym samym zarząd główny jako instancja odwoławcza uchyla decyzję komisji rozjemczej i wydaje niejako własną decyzję, przywracającą uchybiony termin. Decyzja zarządu głównego dotycząca przywrócenia uchybionego terminu jest ostateczna i nie podlega zaskarżeniu nawet w drodze środka nadzwyczajnego, jakim jest skarga Generalnego Prokuratora do CRZZ na prawomocne orzeczenia komisji rozjemczych. Co więcej, w przypadku ewentualnego przejścia sprawy z postępowania przed komisją rozjemczą na drogę postępowania sądowego również sądy nie mają prawa kontroli prawidłowości decyzji zarządu głównego w kwestii uwzględnienia wniosku o przywrócenie terminu.

Odwołanie od orzeczenia merytorycznego rozstrzygającego spór strony mogą wnieść do zarządu głównego właściwego związku zawodowego w ciągu 7 dni, licząc od dnia ogłoszenia orzeczenia, jeżeli nie żądały doręczenia na piśmie lub w ciągu 7 dni od dnia doręczenia, jeżeli żądały takiego doręczenia. Odwołanie składa się za pośrednictwem komisji roz-

jemczej, która przesyła je wraz z aktami sprawy w terminie 3 dni zarządowi głównemu.

Zwrócić należy uwagę, że dekret z 24 II 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych ani też rozporządzenie z 24 IV 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych (Dz. U., nr 18, poz. 68) nie uregulowały zasad i trybu postępowania odwoławczego przed zarządami głównymi związków zawodowych jako instancją odwoławczą. Jedynie instrukcja Centralnej Rady Związków Zawodowych z 9 VIII 1954 r. w sprawie organizacji pracy komisji rozjemczych wskazuje na prezydium zarządu głównego, które powinno rozpatrywać odwołania. Zarząd główny zobowiązany jest do rozpatrzenia odwołania od orzeczenia, podobnie, jak ma to miejsce w odniesieniu do przypadków zaskarżania decyzji, w terminie 7 dni, licząc od dnia otrzymania odwołania. Rozpatrując odwołanie, zarządy główne mają jedynie uprawnienia kasacyjne i w ich ramach mogą odwołanie oddalić, a w ten sposób utrzymać zaskarżone orzeczenie komisji rozjemczej w mocy bądź też uwzględnić odwołanie i uchylić orzeczenie. W przypadku uchylecia zaskarżonego orzeczenia tylko pracownikowi służy prawo zgłoszenia w terminie 14 dni żądania skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. Jeżeli pracownik nie skorzysta z tego uprawnienia w obowiązującym terminie, zarząd główny przesyła sprawę do komisji rozjemczej celem ponownego rozpoznania sprawy.

Ogólnie rzecz biorąc, w ten sposób przedstawia się tryb odwoławczy w sporach ze stosunku pracy, rozpatrywanych w postępowaniu przed polskimi komisjami rozjemczymi. Zwrócić jednakże należy uwagę, że ostatnio ustawą z 23 I 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz. U., nr 3, poz. 8) rozszerzono właściwość rzeczową komisji rozjemczych na spory dotyczące świadczeń pieniężnych należnych pracownikom od zakładu pracy z tytułu wyrównania szkód powstałych na skutek wypadku przy pracy. Te ostatnie spory rozpatrywane były do czasu wejścia w życie ustawy z 23 I 1968 r. przez sądy powszechne, gdyż według powszechnie panującego poglądu, potwierdzonego przez uchwałę całej Izby Cywilnej Sądu Najwyższego¹³

¹³ Taki pogląd prawny wyraził Sąd Najwyższy w uchwale całej Izby Cywilnej z 30 III 1953 (Dz. Urz. Min. Sprawiedl., nr 7, poz. 25). Patrz: uchwała całej Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z 30 III 1953 r. (Dz. Urz. Min. Sprawiedl., nr 7, poz. 25). Taki pogląd wyraził E. Modliński: *Zakładowe komisje rozjemcze po przejęciu spraw wypadkowych (zmiany w strukturze)*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, nr 2, 1969, s. 39. Inaczej zaś oceniają charakter tych roszczeń: S. Garlicki: *Zasady odpowiedzialności za wypadek przy pracy i zakres świadczeń*, „Państwo i Prawo”, 1968, nr 10, s. 605; R. Korolec: *Świadczenia służące wyrównaniu szkody na osobie pracownika*, „Nowe Prawo”, 1968, nr 11, ss. 1597—1598 oraz T. Zieliń-

należności z tytułu wyrównania szkód poniesionych w wyniku wypadku przy pracy nie są należnościami ze stosunku pracy, a praktyka sądowa traktuje odszkodowania wypadkowe jako należności o charakterze cywilnym. Ustanowienie ustawą z 23 I 1968 r. nowego systemu odszkodowawczej odpowiedzialności uspołecznionych zakładów pracy w stosunku do pracowników z tytułu wypadków przy pracy w niczym nie zmieniło prawnego charakteru tych roszczeń. Są to w dalszym ciągu roszczenia cywilne, nie wynikające bezpośrednio ze stosunku pracy, a w związku z tym gdyby nie szczególna regulacja wspomnianej ustawy, trzeba by uznać, że jurysdykcji komisji rozjemczych nie podlegają. Jednakże w art. 16 ust. 3 ustawy wypadkowej z 23 I 1968 r. zawarte jest wyraźne przekazanie rozstrzygania sporów dotyczących świadczeń odszkodowawczych zakładowym i terenowym komisjom rozjemczym.

Przekazując te spory do rozpatrzenia komisjom rozjemczym, ustawa ta określa odmienny niż dekret z 24 II 1954 r. tryb odwoławczy od orzeczeń komisji rozjemczych w tych sporach. Mianowicie w sporach o świadczenia w razie wypadku, które w pierwszej instancji przekazane zostały komisjom rozjemczym, instancją odwoławczą od decyzji i orzeczeń tych komisji są sądy ubezpieczeń społecznych (art. 16 ust. 5 ustawy). W aktualnym stanie prawnym postępowanie odwoławcze od orzeczeń komisji rozjemczych jest obecnie rozdwojone, zależnie od rodzaju i przedmiotu sprawy 'spornej; w sprawach wynikających bezpośrednio ze stosunku pracy instancją odwoławczą są zarządy główne właściwych związków zawodowych, natomiast w sprawach spornych, których przedmiotem sporu jest odszkodowanie wypadkowe należne od zakładu pracy — sądy ubezpieczeń społecznych.¹⁴

W dalszym ciągu niniejszych rozważań pominiemy zagadnienia wynikające z trybu odwoławczego od orzeczeń komisji rozjemczych w sporach o odszkodowania za wypadki przy pracy i skoncentrujemy się wyłącznie nad zagadnieniami nadzoru i kontroli merytorycznej zarządów głównych właściwych związków zawodowych, jako instancji odwoławczej od orzeczeń zakładowych i terenowych komisji rozjemczych.

ski i H. Jachimowicz: *Terminy dochodzenia roszczeń od zakładów uspołecznionych z tytułu wypadków przy pracy*, „Nowe Prawo”, 1969, nr 6, s. 932 i n.

¹⁴ Na podstawie ust. 5 art. 16 ustawy z 23 I 1968 r. o świadczeniach pieniężnych orzeczenie zakładowej i terenowej komisji rozjemczej w sprawie świadczeń należnych z tej ustawy od zakładu pracy może być w terminie 30 dni zaskarżone przez każdą ze stron do okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych. Od wyroku okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych przysługują dalsze środki prawne, określone w przepisach prawa o sądach ubezpieczeń społecznych, a więc skarga rewizyjna do Trybunału Ubezpieczeń Społecznych. Do zagadnienia tego powrócimy jeszcze przy okazji omawiania stopnia aktywności stron sporu w zaskarżaniu orzeczeń.

Tak więc w Polsce przyjęto inne rozwiązanie trybu odwoławczego niż w przedstawionych wyżej systemach prawnych niektórych państw socjalistycznych. Instancyjny nadzór merytoryczny nad komisjami rozjemczymi powierzono zarządom głównym związków zawodowych, które rozpatrują odwołania od orzeczeń jako instancja ostateczna. Natomiast w przedstawionych systemach państw socjalistycznych funkcje instancji odwoławczej spełniają organy związkowe niższego szczebla (w systemie radzieckim i rumuńskim komitety zakładowe, w bułgarskim — okręgowe rady związków zawodowych). Powierzenie zarządom głównym związków zawodowych funkcji nadzoru merytorycznego nad orzecznictwem komisji rozjemczych w pierwszym okresie wprowadzania i umacniania zakładowych organów wymiaru sprawiedliwości w stosunkach pracy było, jak się wydaje, posunięciem koniecznym i uzasadnionym.

Przekazanie tych funkcji organom związkowym niższego rzędu, zwłaszcza radom zakładowym, było bowiem ryzykowne ze względu na brak przygotowania fachowego do wykonywania obowiązków instancji odwoławczej. Nie mogło w tym okresie wchodzić w rachubę wiązanie w drodze środka prawnego postępowania zakładowego z postępowaniem sądowym. Sądy powszechne ze swą sformalizowaną procedurą mogły stępować działalność komisji rozjemczych przez częste uchylanie ich orzeczeń na skutek nie zawsze mających wpływ na rozstrzygnięcie sporu potknięć proceduralnych, które w praktyce działalności komisji rozjemczych są stosunkowo częste.

Przekazanie zarządom głównym związków zawodowych funkcji nadzoru merytorycznego nad orzecznictwem komisji i odcięcie postępowania zakładowego od postępowania sądowego, chociaż było zabiegiem koniecznym, to jednak posiada mankament, na który nie można nie zwrócić uwagi. Mankamentem omawianego rozwiązania jest dopuszczenie do niejednorodności orzecznictwa w sporach pracy w zakresie jednego prawa materialnego, przez rozdwojenie orzecznictwa między zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości i zarządy główne z jednej strony oraz sądy powszechne z drugiej; ponadto w ramach orzecznictwa poszczególnych zarządów głównych jako ostatecznych instancji, mogą również istnieć rozbieżności.

Tak więc w obecnym rozwiązaniu trybu odwoławczego w polskim systemie dzisiejsze orzecznictwo w sporach ze stosunku pracy zostało „rozdwojone” bez żadnych możliwości ujednoczenia. Oczywiście sytuacji tej nie łądzi teoretycznie możliwa droga wykładni autentycznej przepisów prawa pracy przez Radę Państwa, ani też droga wyjaśnień Sądu Najwyższego w trybie art. 24 ustawy z 15 II 1962 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U., nr 11, poz. 54) wobec całkowitego wyłączenia spod kontroli sądów orzecznictwa organów zakładowych.

Niejednolitość orzecznictwa w sporach ze stosunku pracy uwidacznia się też w ramach działalności orzeczniczej zarządów głównych poszczególnych związków zawodowych. Zarządy te występują bowiem w roli ostatecznych instancji odwoławczych i wydaje się, że działalność instrukcyjna CRZZ, choćby najlepiej prowadzona, czy też rola CRZZ w zakresie rozstrzygnięcia nadzwyczajnej skargi Prokuratora Generalnego — nie zastąpią normalnego środka odwoławczego do centralnej instancji, choćby tylko mieszczącego się w granicach kasacyjnych.

W dotychczasowych rozważaniach omówione zostały jedynie prawne aspekty trybu odwoławczego w zakładowym systemie rozstrzygnięcia sporów pracy. Z kolei warto, jak się wydaje, przedstawić efektywność i dokonać oceny tegoż trybu odwoławczego na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych w 9 zakładowych komisjach rozjemczych, działających w różnych co do wielkości przedsiębiorstwach państwowych w okresie wybranych 6 lat. Przedsiębiorstwa podzielono na podstawie liczbowego stanu załogi, wyróżniając trzy zasadnicze grupy. W grupie pierwszej znalazły się przedsiębiorstwa duże, zatrudniające od 4 do 5 tys. pracowników. W grupie drugiej — przedsiębiorstwa średniej wielkości, zatrudniające od 800 do 1000 pracowników. Wreszcie w grupie trzeciej — przedsiębiorstwa małe, liczące od 150 do 250 pracowników. Zakresem badań objęto także działalność trzech terenowych komisji rozjemczych, działających przy zarządach okręgowych związków zawodowych.

W celu zachowania przejrzystości przedstawionych w dalszej części artykułu wyników badań poszczególne przedsiębiorstwa i działające w nich komisje rozjemcze oznaczono umownymi literami A, B, C, z dodaniem do litery kolejnego numeru grupy przedsiębiorstwa, w zależności od jego wielkości, z zachowaniem kolejności wyliczenia, jak wyżej.

Spśród możliwych do zastosowania w tego rodzaju badaniach technik empirycznych zdecydowano się na wybór najbardziej pracochłonnej, zwiększającej jednak dokładność uzyskanych danych, metody bezpośredniego badania dokumentów. Te badania sprowadzały się do analizy akt spraw spornych ze stosunku pracy, rozpatrywanych przez komisje rozjemcze, a szczególnie wniosków o rozpatrzenie sporów, protokołów z przeprowadzonych rozpraw, wydanych orzeczeń oraz decyzji z motywami zarządów głównych poszczególnych związków zawodowych.

Pierwszym zagadnieniem, jakim zajmiemy się przy naświetlaniu materiałów empirycznych, będzie zjawisko częstotliwości korzystania przez strony sporu pracy ze środka prawnego, jakim jest prawo odwołania się od orzeczeń do zarządów głównych związków zawodowych. Zagadnienie to jest, jak się wydaje, bardzo istotne z punktu widzenia działalności komisji rozjemczych i stopnia efektywności ich orzecznictwa. Duży odsetek odwołań świadczyć bowiem może o słabym poziomie orzecznictwa, a także

o braku zaufania ze strony pracowników i administracji przedsiębiorstw uspołecznionych do orzecznictwa zakładowego i odwrotnie.

Tabela 1

Przedsiębiorstwo	Liczba wydanych orzeczeń			Liczba odwołań od orzeczeń		
	ogółem	zasadzających powództwo	oddalających powództwo	ogółem	pracowników	zakładów pracy
Grupa I						
A	104	58	46	20	8	12
B	61	44	17	21	9	12
C	118	79	39	34	21	13
Razem:	283	181	102	75	38	37
Grupa II						
A	22	18	4	6	2	4
B	21	13	8	6	4	2
C	20	13	7	2	—	2
Razem:	63	44	19	14	6	8
Grupa III						
A	3	2	1	—	—	—
B	10	5	5	2	1	1
C	5	3	2	—	—	—
Razem:	18	10	8	2	1	1

O częstotliwości wnoszonych odwołań od orzeczeń zakładowych komisji rozjemczych świadczą dane zawarte w tab. 1. Wydaje się, że analizę przedstawionych w tab. 1 danych liczbowych celowe jest przeprowadzić w trzech aspektach. Mianowicie w odniesieniu do wszystkich zakładowych komisji rozjemczych razem wziętych, następnie grup komisji oraz poszczególnych komisji, jeżeli będą zwracać uwagę zjawiska odbiegające od typowych.

Pierwsze zagadnienie, jakie wylania się z analizy materiałów faktycznych, to sprawa częstotliwości zaskarżania orzeczeń do drugiej instancji. Biorąc pod uwagę wszystkie badane zakładowe komisje, na 364 wydane orzeczenia zakwestionowano przez wniesienie odwołania 91 rozstrzygnięć, tj. 25%. A więc w 75% spraw zarówno wnioskodawcy, jak też administracja przedsiębiorstw uznali orzeczenia za słuszne i trafnie rozstrzygające zaistniały między stronami spór. W ten sposób, biorąc pod

uwagę liczbę orzeczeń uznanych przez strony za prawidłowe oraz liczbę sporów załatwionych polubownie, globalna liczba sporów zakończonych ostatecznie w pierwszej instancji zamyka się cyfrą 363, co stanowi 71,3% globalnej liczby sporów nadających się do merytorycznego rozpatrzenia.

Uzyskanie przez badane zakładowe komisje rozjemcze tak wysokiego wskaźnika sporów, ostatecznie załatwionych w postępowaniu zakładowym, należy ocenić jako duże osiągnięcie zakładowego systemu wymiaru sprawiedliwości na odcinku stosunków pracy. Chociaż wyniki te są bardzo obiecujące, to jednak nie stanowią jeszcze szczytu możliwości zakładowego systemu.

Analiza częstotliwości wnoszonych odwołań w obrębie poszczególnych grup badanych polskich komisji wskazuje na istniejące na tym odcinku różnice, świadczące o różnym stopniu nasilenia aktywności stron sporu. W dwóch pierwszych grupach komisji, a więc w grupie I i II, wskaźnik odwołań oscyluje wokół przeciętnej wszystkich grup. W grupie I orzeczenia zaskarżane do drugiej instancji stanowią 26,7%, w grupie II — 22,2%. Odsetek orzeczeń zaskarżonych do drugiej instancji w komisjach grupy III jest dwukrotnie niższy od przeciętnej i wynosi zaledwie 11,1% globalnej liczby wydanych orzeczeń. Biorąc pod uwagę liczbę orzeczeń uznanych przez strony za prawidłowo rozstrzygające spór oraz przypadki zawarcia ugody, w komisjach grupy I spory ostatecznie załatwione w pierwszej instancji stanowią 70%, w komisjach grupy II — 75,6%, zaś w komisjach grupy III — 87,5% globalnej liczby sporów zakwalifikowanych do merytorycznego rozpoznania.

Najlepsze wyniki na odcinku efektywności rozstrzygania sporów pracy osiągają komisje grupy III, działające w małych przedsiębiorstwach, następne miejsce zajmują komisje przedsiębiorstw średnich, a więc grupy II i wreszcie ostatnie miejsce — komisje przedsiębiorstw dużych, tj. grupy I. Spostrzegamy więc ciekawą, nieoczekiwaną raczej prawidłowość. Mianowicie, im mniejsze przedsiębiorstwo, tym mniejsza zaskarżalność orzeczeń i większa efektywność orzeczniczej działalności komisji. Omawiane różnice (na odcinku efektywności orzeczniczej działalności komisji) mogą prowadzić do wniosku jakoby w przedsiębiorstwach małych komisje pracowały sprawniej i skuteczniej likwidowały zaistniałe między stronami nieporozumienia. Nie wydaje się, by wniosek taki był trafny. Przeprowadzone badania i ocena jakości pracy poszczególnych komisji pozwalają sądzić, że osiągnięte wyniki ilościowe ostatecznie załatwionych sporów nie zawsze można wiązać z zespołem czynników występujących po stronie komisji. Często są to rezultaty nie tyle jakości pracy komisji, co aktywności stron sporu, ich znajomości ustawodawstwa pracy oraz stopnia emocjonalnego zaangażowania się w sporze. W przedsiębiorstwach dużych aktywność stron na odcinku zaskarżania orzeczeń

jest stosunkowo duża i pozostaje między innymi w związku ze sprawniejszą obsługą prawną przedsiębiorstwa oraz lepszym przygotowaniem administracji, a częściowo także pracowników w dziedzinie znajomości ustawodawstwa pracy.¹⁵

Tabela 2

Terenowe komisje rozjemcze	Liczba wydanych orzeczeń			Liczba odwołań od orzeczeń		
	ogółem	zasądzo- no po- wództwo	oddalono powództwo	ogółem	pracowni- ków	zakładów
A	24	15	9	5	3	2
B	30	19	11	3	2	1
C	51	35	16	6	3	3
Razem:	105	69	26	14	8	6

Stopień akceptacji przez strony sporu orzecznictwa terenowych komisji obrazują dane zawarte w tab. 2. Podobnie jak w komisjach przedsiębiorstw małych kształtują się proporcje odwołań od orzeczeń w terenowych komisjach rozjemczych. Na 105 wydanych przez te ostatnie komisje orzeczeń zaskarżono 14, czyli 13,3%. W pozostałych przypadkach (86,7%) strony zgodziły się z rozstrzygnięciami sporów. W związku z tym odsetek sporów ostatecznie załatwionych w tych komisjach jest stosunkowo duży i wynosi 95% globalnej liczby nadających się do merytorycznego rozpatrzenia sporów. Przykład terenowych komisji rozjemczych potwierdza słuszność poczynionych wcześniej spostrzeżeń co do trafności wiązania wyników liczbowych efektywności działalności komisji na omawianym odcinku z czynnikami występującymi raczej po stronie wnioskodawców i administracji niż po stronie komisji rozjemczych. Skoro już jesteśmy przy zagadnieniu aktywności stron sporu, warto zwrócić uwagę na kształtowanie się proporcji odwołań pracowników i odwołań administracji przedsiębiorstw. W zakładowych komisjach rozjemczych na globalną liczbę 91 odwołań 45 pochodzi od pracowników, natomiast 46 od administracji przedsiębiorstw. W liczbach bezwzględnych udział poszcze-

¹⁵ Patrz Orzeczenia Sądu Najwyższego: nr 4 CR 983/55, Zb. OSN, 1955, z. II; nr 3 CO 7/56, OSPiKA, 1956, z. 5, poz. 129; nr 2 CR 659/58, Zb. OSN, 1961, nr 2; nr CR 134/57, OSPiKA, 1959, z. 6; nr CR 505/55, Zb. OSN, 1956, nr 1; nr 4 CR 143/59, „Nowe Prawo”, 1960, nr 9; Uchwała składu 7 sędziów z 24 X 1958 nr 1 CO 20/58. Zb. OSN, 1959, z. III; nr 1235/58, OSPiKA, 1958, nr 6, poz. 155; nr 3 CR 268/61, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1962, nr 7.

gólnych stron w globalnej liczbie odwołań jest mniej więcej równy. Podobnie kształtują się także proporcje w obrębie poszczególnych grup komisji.

Zagadnieniem, na które warto zwrócić uwagę, jest sprawa stosunku odwołań do liczby wydanych orzeczeń niekorzystnych dla stron i przeanalizowanie aktywności stron. W zakładowych komisjach z globalnej liczby orzeczeń niekorzystnych dla zakładów pracy, uwzględniających żądanie wniosku, wynoszącej 235 orzeczeń, administracja przedsiębiorstw odwołała się w 19,5% spraw, godząc się na rozstrzygnięcia w pozostałych przypadkach. Natomiast na 129 orzeczeń niekorzystnych dla pracowników, oddalających powództwa, odwołania wniesiono w odniesieniu do 35,2% orzeczeń. W liczbach bezwzględnych udział poszczególnych stron w globalnej liczbie odwołań jest mniej więcej równy. Natomiast biorąc pod uwagę stosunek odwołań do liczby niekorzystnych dla stron orzeczeń, częstsze są odwołania pracowników. Tak przedstawia się zagadnienie aktywności stron w sporach rozpatrzonych przez zakładowe komisje.

W terenowych komisjach rozjemczych zarówno w liczbach bezwzględnych, jak też w stosunku do niekorzystnych dla stron orzeczeń przeważają odwołania pracowników. Na 26 wydanych orzeczeń oddalających żądanie wniosku pracownicy zaskarżyli do drugiej instancji 31%, wykazując aktywność podobną do wnioskodawców zakładowych komisji rozjemczych. Natomiast administracja przedsiębiorstw na 69 wydanych orzeczeń zasądających powództwa wniosła jedynie 6 odwołań, tj. 8,7%. Administracja przedsiębiorstw objętych działalnością terenowych komisji rozjemczych, w porównaniu do administracji przedsiębiorstw objętych działalnością zakładowych komisji rozjemczych wykazuje mniejszą aktywność na odcinku kontroli zasadności wydanych orzeczeń i w mniejszym stopniu korzysta z przysługujących uprawnień do wnoszenia odwołania, mimo że jakościowo orzecznictwo terenowych komisji rozjemczych odbiega in minus od orzecznictwa zakładowego.

Jeżeli chodzi o nasilenie odwołań w poszczególnych latach, to z tego środka prawnego korzystano więcej w latach 1955—1956. W tym okresie co drugie orzeczenie w zakładowych komisjach rozjemczych i co trzecie w terenowych komisjach było zaskarżane do zarządów głównych właściwych związków zawodowych. W r. 1957 aktywność stron nieco zmalała, zaś w r. 1958 liczba odwołań spadła do 25% wydanych w tym roku orzeczeń. W następnych latach zaznaczył się dalszy spadek odwołań zarówno od orzeczeń zakładowych, jak i terenowych komisji rozjemczych. Systematyczny spadek odwołań świadczy o wzroście zaufania i poprawie z roku na rok poziomu orzecznictwa zakładowych organów wymiaru sprawiedliwości w sporach pracy.

Tabela 3

Przedsiębiorstwo	Ogółem	Liczba odwołań		Liczba decyzji		Uwagi skarg generalnego prokuratora
		wniesionych przez pracowników	wniesionych przez zakłady pracy	zarządów głównych zatwierdzających zaskarżone orzeczenia	zarządów głównych uchylających zaskarżone orzeczenia	
Grupa I						
A	20	8	12	14	6	1
B	21	9	12	11	10	2
C	34	21	13	27	7	2
Razem:	75	38	37	52	23	5
Grupa II						
A	6	2	4	2	4	—
B	6	4	2	3	3	—
C	2	—	2	—	2	—
Razem:	14	6	8	5	9	—
Grupa III						
A	—	—	—	—	—	—
B	2	1	1	1	1	—
C	—	—	—	—	—	—
Razem:	2	1	1	1	1	—

Następnym elementem, ważnym z punktu widzenia oceny jakości orzecznictwa zakładowego, jest sprawa zasadności wnoszonych przez strony odwołań. Zagadnienie to naświetlają dane liczbowe zestawione w tab. 3. Analizując tab. 3 łatwo zauważyć, że w większości przypadków składane odwołania są wg oceny zarządów głównych bezzasadne. Na 91 odwołań zarządy główne nie znalazły podstaw do uchylenia orzeczeń w 58 przypadkach, tj. w 63,7%; uznały zaś odwołania za słuszne i uchyliły orzeczenia w 33,3%. Oczywiście nie we wszystkich grupach komisji jednakowo przedstawia się stosunek orzeczeń zatwierdzonych i uchylonych przez zarządy główne. Najkorzystniejsze wyniki osiągnęły na tym odcinku zakładowe komisje rozjemcze grupy I, działające w przedsiębiorstwach dużych. W tych komisjach spośród orzeczeń zakwestionowanych w drodze odwołania, orzeczenia zatwierdzone przez zarządy główne stanowią 70%. W grupie II sytuacja wyraźnie odbiega od wyników grupy I, gdyż spośród orzeczeń zaskarżonych w drodze odwołania uchylono 64,2%. W grupie III ze względu na stosunkowo niewielki odsetek orzeczeń zaskarżonych trudno dopatrzeć się jakichkolwiek prawidłowości i do-

Tabela 4

Terenowe komisje	Ogółem	Liczba odwołań wniesionych przez		Liczba decyzji zarządów głównych		Uwagi skarg Generalnego Prokuratora
		pracowników	zakłady pracy	zatwierdzających zaskarżone orzeczenia	uchylających zaskarżone orzeczenia	
A	5	3	2	2	3	—
B	3	2	1	1	2	—
C	6	3	3	2	4	2
Razem:	14	8	6	5	9	2

kończąc ocenę materiałów. Jednakże i w tej grupie komisji odsetek orzeczeń uchylonych jest stosunkowo duży i wynosi 50%.

Zagadnienie zasadności wnoszonych odwołań w terenowych komisjach rozjemczych naświetlają dane zestawione w tab. 4. Nietrudno zauważyć, że w terenowych komisjach rozjemczych sytuacja na odcinku zasadności wnoszonych odwołań przedstawia się zarówno w ujęciu liczbowym, jak też procentowym podobnie jak w zakładowych komisjach rozjemczych przedsiębiorstw grupy II. Odsetek orzeczeń uchylonych przez zarządy główne jest bardzo wysoki i wynosi 64,2% globalnej liczby zaskarżonych orzeczeń.

Analiza danych liczbowych, zawartych w tab. 3 i 4, pozwala ocenić orzecznictwo komisji rozjemczych jako bardzo jakościowo zróżnicowane. Kontrola merytoryczna wykonywana przez zarządy główne wskazuje, że orzecznictwo zakładowych komisji rozjemczych grupy I, działających w przedsiębiorstwach dużych, reprezentuje najwyższy poziom i jakościowo przewyższa poziom pozostałych komisji, tak zakładowych, jak też terenowych. Wskaźnik orzeczeń zatwierdzonych przez drugą instancję, wynoszący 63,7%, jest wystarczającym tego potwierdzeniem.

W przeważającej większości przypadków (75,4%) przyczyną uchylenia orzeczeń była obraza przepisów prawa materialnego, w pozostałych zaś — sprzeczność ustaleń z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenie przepisów formalnych. W trakcie badania decyzji zarządów głównych nie stwierdzono ani jednego przypadku uchylenia orzeczenia na skutek naruszenia przepisów formalnych w sprawach, gdy stroną odwołującą się od orzeczeń jest administracja przedsiębiorstwa. Natomiast częste są przypadki uchylenia orzeczeń ze względu na dopuszczenie do uchybień proceduralnych w sprawach, w których oddalono powództwo przez komisje rozjemcze. Zarządy główne rozpatrując odwołania,

wykazują niejednokrotnie tendencje występowania w roli obrońcy żądań pracowników, nie zawsze w sposób zgodny z zasadami obiektywizmu, jakimi powinien kierować się organ wymiaru sprawiedliwości.

Typowym i dość często zdarzającym się w praktyce komisji rozjemczych przykładem naruszeń przepisów proceduralnych są przypadki uchybień postanowień § 49 ust. 1 w związku z § 47 rozporządzenia Rady Ministrów z 24 IV 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego — jakich dopuszczają się strony przy okazji składania odwołań. W praktyce orzeczniczej działalności zarządów głównych uchybienia administracji przedsiębiorstwa, polegające na niezgłoszeniu, bezpośrednio po ogłoszeniu orzeczenia, żądania doręczenia orzeczenia na piśmie i następnie złożenia odwołania w terminie 7 dni po doręczeniu orzeczenia zawsze powodują odmowę merytorycznego rozpatrzenia odwołania. Natomiast dopuszczenie się tego uchybienia przez pracownika jest dla zarządów głównych nieistotne i nie pociąga za sobą ujemnych skutków prawnych.

Zdarzają się niejednokrotnie i tego rodzaju przypadki, w których zarządy główne uchylają orzeczenia nie z przyczyn naruszenia konkretnego przepisu prawa materialnego czy też formalnego, a jedynie na skutek nie zawsze umiejętnego sformułowania przez komplet orzekający sentencji orzeczenia. Na przykład jeden z zarządów głównych uchylił orzeczenie i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania tylko dlatego, że w sentencji komplet orzekający zamiast użyć zwrotu: „decyzja zakładu pracy o rozwiązaniu umowy ze skutkiem natychmiastowym jest sprzeczna z prawem”, swoje stanowisko sprecyzował w nieco odmiennej formie, a mianowicie: „uchyla się decyzję zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę, dopuszcza się pracownika do pracy i przyznaje się odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy”. W tej konkretnej sprawie jedyną przyczyną uchylenia orzeczenia było użycie niefortunnego zwrotu „Uchyła się decyzję”, nie wywierającego wpływu na treść orzeczenia.

Innym poważnym mankamentem postępowania w rozstrzyganiu sporów pracy przez zarządy główne jest przewlekłość w rozpatrywaniu odwołań. Wprawdzie obowiązuje w tym przypadku siedmiodniowy termin, jednakże w praktyce nie stwierdzono, aby w tym terminie rozpatrzono jakies odwołanie. Dwumiesięczne przetrzymywanie sprawy nie należy do rzadkości i w dużym stopniu zmniejsza szybkość postępowania w sporach pracy.

Nie można pominąć innego jeszcze zagadnienia, jakie wyłoniło się w trakcie analizy jakości merytorycznej kontroli orzecznictwa komisji

rozjemczych, wykonywanej przez zarządy główne związków zawodowych. Chodzi mianowicie o ocenę materiału dowodowego. Na tym odcinku zarządy główne napotykają nieraz trudności nie zawsze możliwe do usunięcia. Jeżeli materiał dowodowy został zebrany prawidłowo i przejrzysto przedstawiony w protokole rozprawy, wówczas zarządy główne nie mają z oceną tego materiału większych trudności. Nie zawsze jednak na podstawie protokołu rozprawy lub uzasadnienia orzeczenia można się zorientować, jakie były motywy rozstrzygnięcia, jakie racje przemawiały za oddaleniem albo zasądzeniem roszczenia. Uzupełnienie materiału dowodowego w postępowaniu przed zarządem głównym jest niemożliwe wobec rozpatrywania odwołań bez udziału stron sporu. W tych warunkach zarządy główne uchylają orzeczenia i w uzasadnieniu decyzji wskazują na stwierdzone braki dowodowe. Rozpatrywanie odwołań w nieobecności stron jedynie na podstawie materiału dowodowego, zebranego nie zawsze poprawnie przez komplety orzekające, stanowi najłabszą stronę trybu odwoławczego w polskim zakładowym systemie rozstrzygnięcia sporów pracy.

Ostatnim zagadnieniem do przeanalizowania jest sprawa wyboru przez pracowników drogi i organu dla rozstrzygnięcia sporów pracy w przypadku uchylecia orzeczenia przez zarząd główny na skutek odwołania się strony, lub przez Centralną Radę Związków Zawodowych na skutek skargi Generalnego Prokuratora.

Przepisy o zakładowych komisjach rozjemczych w przypadku uchylecia orzeczenia przez właściwy zarząd główny lub Centralną Radę Związków Zawodowych stwarzają pracownikowi możliwość wyboru drogi postępowania dla dalszego dochodzenia roszczenia. Stosownie do art. 11 dekretu oraz § 51 rozporządzenia wykonawczego w przypadku uchylecia orzeczenia pracowników przysługuje prawo zgłoszenia wniosku o skierowanie sporu na drogę postępowania sądowego. Jeżeli pracownik w terminie 14 dni nie skorzysta z przysługującego mu prawa, wówczas spór rozstrzyga komisja rozjemcza, która wydała uchylone orzeczenie. W ramach niniejszych rozważań na ten temat pominiemy kwestie i trudności proceduralne, jakie wyłaniają się w związku z przejściem sprawy uprzednio toczącej się przed komisjami rozjemczymi na drogę postępowania sądowego. Zagadnienie to bowiem było wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który opowiedział się za całkowitą odrębnością i niezależnością postępowania komisyjnego od postępowania sądowego.

Biorąc pod uwagę efektywność przepisów o komisjach rozjemczych, skoncentrujemy się wyłącznie na zagadnieniach dotyczących częstotliwości korzystania przez pracowników z przysługującego im prawa do żądania skierowania sporu z postępowania komisyjnego na drogę postę-

Tabela 5

Przedsiębiorstwo	Liczba orzeczeń uchylonych	Po uchyleniu orzeczenia sprawę rozstrzygnięto powtórnie		Uwagi
		w komisjach rozjemczych	w sądzie	
Grupa I				w liczbie orzeczeń uchylonych uwzględniono decyzje CRZZ
A	7	5	2	
B	12	9	3	
C	9	7	2	
Razem:	28	21	7	
Grupa II				
A	4	3	1	
B	3	2	1	
C	2	2	—	
Razem:	9	7	2	
Grupa III				
A	—	—	—	
B	1	1	—	
C	—	—	—	
Razem:	1	1	—	

powania sądowego. Z przedstawionych w tab. 5 danych liczbowych wynika, że w przeważającej większości przypadków wnioskodawcy nie korzystają z możliwości przekazania sporu na drogę postępowania sądowego i większość spraw pozostaje nadal w postępowaniu zakładowym. Na 38 uchylonych przez zarządy główne lub CRZZ orzeczeń wnioskodawcy skorzystali z przysługujących im uprawnień i zażądali przekazania sporu na drogę postępowania sądowego jedynie w 8 przypadkach. Stanowi to 21% globalnej liczby uchylonych orzeczeń. W pozostałych przypadkach po uchyleniu orzeczenia spory ponownie były rozstrzygane w postępowaniu zakładowym. Na przykład w komisjach grupy I orzeczenia przekazane na drogę postępowania sądowego wynosiły 28,5%, w komisjach grupy II — 25%, zaś w komisjach grupy III w ogóle nie było przypadku przekazania sporu na drogę postępowania sądowego. Podobną sytuację zaobserwować można w obrębie poszczególnych komisji, gdzie przypadki ponownego rozpatrywania sporu przez komisje rozjemcze stanowią przytłaczającą większość.

Charakterystycznym zjawiskiem jest systematyczny wzrost sporów przekazywanych komisjom rozjemczym po uchyleniu orzeczenia. O ile w latach 1954—1958 przeciętna spraw przekazanych sądom powszech-

nym w omawianym trybie wynosiła 37%, to w latach 1959—1960 i następnych daje się zaobserwować wyraźny spadek, do tego stopnia, że jak już wspomniano, przeciętna z całego badanego okresu wynosi 21%.

Wyraźna przewaga sporów rozpatrywanych ponownie przez komisje rozjemcze jest objawem bardzo wymownym i stanowi w pewnym stopniu wyraz akceptacji społecznej zakładowej drogi rozstrzygnięcia sporów pracy. Decyduje w tym przypadku, być może, nie tylko zwiększające się zaufanie do zakładowego wymiaru sprawiedliwości w sporach pracy, ale także jego przystępność i szybkość, w dużym stopniu wpływające na większą popularność wśród pracowników komisji rozjemczych.

Zwrócić należy uwagę jeszcze, że w związku z ponownym rozpatrywaniem sporu w postępowaniu rozjemczym po uchyleniu orzeczenia przez zarząd główny niektórzy członkowie kompletów orzekających z ambicjonalnych względów wyrażają niezadowolenie z uchylenia orzeczenia i wskazania w decyzji zarządu głównego odmiennego rozstrzygnięcia sporu. Ten niechętny stosunek do decyzji zarządu głównego, uchylającej orzeczenie, doprowadza niekiedy do podtrzymywania poprzedniego rozstrzygnięcia albo do podjęcia uchwały o nierozstrzygnięciu sporu z powodu braku jednomyślności. Na 29 sporów przekazanych komisjom do ponownego rozpoznania w 5 przypadkach komisje nie zastosowały się do zaleceń decyzji zarządu głównego i mimo utrzymania się w nie zmienionej wersji stanu faktycznego sprawy, podtrzymały pierwotne rozstrzygnięcie sporu. Niezależnie od tego w 8 przypadkach podjęto uchwały o nierozstrzygnięciu sporów z powodu braku jednomyślności. Reakcja wnioskodawców na tego rodzaju postępowanie komisji jest różna i zależy od tego, czy uchylone pierwotnie orzeczenie było dla nich korzystne, czy też nie. W tych przypadkach, gdy pierwotne orzeczenie zasądzało powództwo i zostało uchylone w wyniku odwołania administracji przedsiębiorstwa, wnioskodawcy w większości przypadków zniechęcają się i rezygnują z możliwości zaskarżenia nowego orzeczenia. Wykazują natomiast wzmożoną aktywność w przypadku uchylenia przez zarząd główny orzeczenia oddalającego powództwo lub podjęcia uchwały o nierozstrzygnięciu sporu z powodu braku jednomyślności.

Te niekorzystne z punktu widzenia poprawności zakładowego systemu rozstrzygnięcia sporów pracy zjawiska, jak się wydaje, są rezultatem zawężenia uprawnień zarządów głównych, jako drugiej instancji, do ram kasacyjnych i w związku z tym braku możliwości merytorycznej zmiany orzeczenia ostatecznie rozstrzygającego spór.

Dotychczasowe rozważania w ujęciu dogmatycznym i empirycznym uzasadniają pogląd, że wybór zarządów głównych związków zawodowych, jako organów odwoławczych w zakładowym systemie rozstrzygnięcia sporów pracy, nie był rozwiązaniem udanym. O wielu mankamentach obec-

nego trybu odwoławczego już mówiliśmy. Dodajmy jeszcze, że funkcja organów związków zawodowych w dziedzinie zastępowania państwowych organów wymiaru sprawiedliwości nie daje się pogodzić w praktyce z rolą związków zawodowych jako potężnej organizacji pracowniczej, posługującej się sobie właściwymi środkami oddziaływania społecznego. Nie przekonuje bowiem argument o reprezentowaniu przez związki zawodowe interesów mas pracujących. Przecież państwo typu socjalistycznego jest również organizacyjnym wyrazem i to najwyższego rządu interesów pracujących, a jego organy działają na podstawie prawa ludowego w interesie mas. W piśmiennictwie prawniczym niejednokrotnie zwracano uwagę na sprzeczność funkcji zarządów głównych w dziedzinie zastępowania państwowych organów wymiaru sprawiedliwości z podstawową rolą związków zawodowych, polegającą na reprezentacji interesów pracowników. W związku z tym postulowano oddzielenie postępowania zakładowego w sporach pracy od zarządów głównych związków zawodowych oraz powołanie wojewódzkich komisji odwoławczych lub powiązanie środkiem prawnym postępowania zakładowego z sądami powszechnymi.¹⁶

W rezultacie ożywionej dyskusji, jaka toczyła się w środowisku prawniczym na ten temat, już w r. 1959 przystąpiono do opracowania projektu nowej ustawy o komisjach rozjemczych. Mając na uwadze niedostatki dotychczasowego trybu odwoławczego, projektowane zmiany zmierzały do oddzielenia postępowania komisyjnego od zarządów głównych i powołania odwoławczych komisji rozjemczych, w których skład mieli wejść przedstawiciele związków zawodowych i administracji przedsiębiorstw oraz sędziowie wojewódzcy jako przewodniczący tych komisji i kompletów orzekających. Takie rozwiązanie w projekcie ustawy trybu odwoławczego było bardzo interesujące, gdyż w znacznym stopniu usuwałoby dotychczasowe w tej dziedzinie niedostatki. Zaletą takiego rozwiązania jest nadanie instancji odwoławczej charakteru instytucji rozjemczej i pozasądowej, a więc utrzymanie jednolitości organów do rozstrzygania sporów ze stosunków pracy. W tym zakresie rozwiązanie to znajduje swój wzorzec w systemie węgierskim, w którym funkcje organu odwoławczego sprawują terytorialne komisje rozjemcze. Różni się jednak strukturą składu osobowego, gdyż przewiduje udział w instancji odwo-

¹⁶ W. Masewicz i J. Stembrowicz: *Komisje rozjemcze czy sądy?*, „Przegląd Zagadnień Socjalnych”, 1956, z. 8—9; A. Wiśniewski: *Czy komisje rozjemcze są potrzebne*, „Nowe Prawo”, 1956, z. 10, s. 89; W. Masewicz: *O potrzebie nowelizacji przepisów o komisjach rozjemczych*, „Przegląd Zagadnień Socjalnych”, 1958, z. 2, s. 38; E. Modliński: *Podstawowe kierunki uporządkowania prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, z. 7—8, s. 42; C. C. Jackowiak: *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań 1965, s. 80 i n. Patrz także uchwałę VI/XII Kongresu Związków Zawodowych z czerwca 1967 r., Wydawn. Związkowe CRZZ, Warszawa 1967, s. 40, ust. 39.

ławczej sędziego zawodowego. Dalsze projektowane zmiany szły w kierunku powiązania postępowania komisyjnego z sądowym wymiarem sprawiedliwości przez wprowadzenie w miejsce skargi Generalnego Prokuratora na prawomocne orzeczenie komisji rozjemczych — rewizji nadzwyczajnej, rozpatrywanej przez Sąd Najwyższy. Założeniem tego ostatniego rozwiązania było połączenie systemu zakładowego z sądowym wymiarem sprawiedliwości i w ten sposób zrealizowanie zasady jednolitości orzecznictwa w sporach pracy.

Mimo oczywistych zalet tego projektu nie doczekał się on jednak wprowadzenia w życie w postaci obowiązującej ustawy. Ostatnio nawet odstąpiono całkowicie od pierwotnych koncepcji zmian i w aktualnym nowym projekcie ustawy o komisjach rozjemczych zaniechano powoływania odwoławczych komisji rozjemczych, lecz przewiduje się utworzenie w sądach wojewódzkich izb pracy, jako instancji odwoławczych od orzeczeń zakładowych i terenowych komisji rozjemczych, a więc bezpośrednie powiązanie środkiem prawnym postępowania zakładowego z postępowaniem sądowym.

Wydaje się, że ten nowy ostatni projekt zmian przepisów o komisjach rozjemczych w części dotyczącej trybu odwoławczego nie jest najtrafniejszy, gdyż narusza jednolitość organów i drogi rozstrzygania sporów pracy, wprowadzając różnorodność zasad postępowania. Uproszczone postępowanie zakładowe łączy ze sformalizowaną procedurą sądową, a to jest mankament dość istotny, ponieważ może wywołać wiele niezamierzonych, ujemnych skutków w dziedzinie rozstrzygania sporów pracy i efektywności komisji rozjemczych. Moim zdaniem, powrót do rozwiązań trybu odwoławczego przewidzianych w pierwotnym projekcie ustawy o komisjach rozjemczych byłby wskazany.

Trzeba zwrócić uwagę ponadto, że podejmując próbę zmian przepisów o komisjach rozjemczych, należy na postępowanie zakładowe w sporach pracy patrzeć inaczej niż na postępowanie sądowe. Chodzi bowiem o to, by decydując się na zmiany, nie zagubić tych walorów postępowania zakładowego, które stanowią sens jego istnienia, a mianowicie takich jak: odformalizowanie, prostota i szybkość. Nie można więc wzorować postępowania komisyjnego na zasadach procedury sądowej. Powiązanie bowiem postępowania komisyjnego bezpośrednio w drodze środka prawnego z postępowaniem sądowym siłą rzeczy pociągnęłoby za sobą konieczność dostosowania procedury postępowania komisyjnego do postępowania sądowego. Komisje rozjemcze nie byłyby w stanie opanować tych nowych zasad postępowania, zagubiłyby się w nich i straciłyby swój dotychczasowy charakter. Jak największa prostota postępowania przy równoczesnym zapewnieniu stronom gwarancji ochrony swych interesów — to podstawowe założenie postępowania komisyjnego.

РЕЗЮМЕ

Автор статьи прежде всего подчеркивает, что кассационная система является наиболее чувствительным и еще довольно не стабилизированным этапом разрешения трудовых споров на предприятиях. Поэтому эта система вызывает так много возражений в юридических науках и подвергается частым изменениям. Усиленный в настоящее время интерес юридических наук и практики к вопросам кассационного порядка объясняется ролью и значением этой части производства для правильной и эффективной деятельности фабрично-заводской системы разрешения трудовых споров. Задачей кассационных органов является корректировка и формирование фабрично-заводской кассации. Выбор этого органа и установление пределов его полномочий являются очень важным делом.

В следующей части статьи автор рассматривает процесс нормализации кассационных средств в фабрично-заводских системах разрешения трудовых споров, осуществляемый в некоторых странах народной демократии, и отмечает наблюдаемые здесь различия. В некоторых странах надзор и мериторический контроль кассации в заводских арбитражных комиссиях осуществляют непосредственно профсоюзные органы, а в других странах арбитражный процесс связан при помощи юридических средств с обычными судами. Дальнейшие различия автор видит в характере и пределах правомочий кассационных органов. Так, кассационные органы одних систем обладают ревизионными правомочиями, а другие — кассационными.

В польской системе принято другое решение кассационного порядка. Инстанционный мериторический контроль над кассационными комиссиями в Польше доверен высшим органам профессиональных союзов, которые являются последней инстанцией, рассматривающей обжалования. Если в других юридических системах функции кассационной инстанции выполняют нижестоящие профсоюзные органы (в СССР и Румынии — заводские комитеты, в Болгарии — окружные советы профессиональных союзов), то в Польше эти функции выполняет высший орган профсоюза. В этом автор видит два основных недостатка: разделение *forum* возникновения и решения споров по трудовым вопросам и отсутствие монолитности в судебной практике в области одного и того же материального права. Автор также критикует заключение правомочий руководящих органов в этой области в кассационные рамки.

Далее автор приводит результаты многолетних эмпирических исследований судебной практики высших органов профсоюзов, подчер-

квивая при этом расхождения, наблюдаемые между обжалованиями и постановлениями при разрешении трудовых споров.

Опираясь на проведенные эмпирические исследования, автор приводит оценку разных концепций изменения кассационного порядка. Автор считает, что выбор руководящих органов профессиональных союзов в качестве кассационных органов, решающих трудовые споры, не является удачным решением, хотя бы потому, что функции профессиональных союзов в области правосудия в практике не согласуются с общей ролью профессиональных союзов — мощной рабочей организацией, применяющей в своей работе только средства общественного воздействия. Таким образом, автор предлагает прекратить разрешение спорных трудовых вопросов высшими руководящими органами профсоюзов и создать кассационные арбитражные комиссии, состоящие из представителей профсоюза и администрации предприятия, а председателем такой комиссии должен быть судья или же связать при помощи юридического средства фабрично-заводского порядок разрешения трудовых споров с обычным судом. Анализируя положительные и отрицательные стороны этих двух проектов, автор все же высказывается за создание кассационных арбитражных комиссий. В соединении фабрично-заводского производства разрешения трудовых споров с судопроизводством во второй инстанции автор видит нарушение принципа монолитности органов и путей разрешения трудовых вопросов, а также введения разных принципов производства, что может отрицательно повлиять на реализацию основных принципов фабрично-заводского порядка разрешения трудовых споров и на его быстроту.

Заканчивая статью предложением о необходимости изменения постановлений об арбитражных комиссиях, автор предлагает смотреть иначе на фабрично-заводское производство разрешения трудовых споров, чем на судопроизводство. Приняв решение об введении изменений, нужно стараться не потерять достоинства фабрично-заводского производства, составляющие его сущность: быстроту производства и отсутствие формализма.

ZUSAMMENFASSUNG

Nach der Meinung des Verfassers stellt das Berufungssystem die empfindlichste und die am wenigsten stabilisierte Stufe der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeit dar. Deshalb ruft dieses System die meisten Bedenken in der Rechtswissenschaft hervor und wird am öftesten Änderungen unterworfen. Das gesteigerte Interesse der Rechtswissenschaft

sowie der Rechtspraxis für die Probleme des Berufungssystems ist der Bedeutung zuzuschreiben, die dieser Teil des Verfahrens für eine richtige und erfolgreiche Wirkung des innerbetrieblichen Systems der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten hat. Die Aufgabe der Berufungsinstanz ist es, die Entscheidungen der Konfliktkommissionen zu korrigieren und zu beeinflussen. Die Wahl der Berufungsinstanz und der Bereich ihrer Befugnisse sind also von sehr wesentlicher Bedeutung.

Weiter stellt der Verfasser die Regelungsweise der im innerbetrieblichen System geltenden Rechtsmittel in verschiedenen sozialistischen Staaten dar. Dabei weist er auf die bestehenden Unterschiede hin. In manchen Staaten gehört die Aufsicht und die Kontrolle der Entscheidungen der Konfliktkommissionen unmittelbar den gewerkschaftlichen Organen. In anderen Staaten ist das Verfahren vor den Konfliktkommissionen durch ein Rechtsmittel mit den ordentlichen Gerichten verbunden. Weitere Unterschiede sieht der Verfasser in dem Charakter und dem Bereich der den Berufsorganen zustehenden Befugnisse. In manchen Systemen sind die Berufsorgane mit Revisionsbefugnissen, in den anderen dagegen mit Kassationsbefugnissen ausgestattet.

Im polnischen System wurde eine andere Lösung gewählt. Die Aufsicht über die Konfliktkommissionen wurde den Hauptverwaltungen der zuständigen Gewerkschaften anvertraut, die für die Berufungen die letzte Instanz sind. Während in anderen Staaten die Rolle der Berufungsinstanz den Gewerkschaftsorganen niederer Stufe zufällt (im sowjetrussischen und rumänischen System sind es die Betriebskomitees und in Bulgarien die Bezirksräte der Gewerkschaften), so gehört im polnischen System die Rolle der höchsten Instanz dem obersten Organ der Gewerkschaften. In einer solchen Lösung sieht der Verfasser zwei wesentliche Nachteile des polnischen Systems, und zwar die Abtrennung des Ortes, an dem die Arbeitsstreitigkeit entsteht, von dem Ort, an dem die Entscheidung gefällt wird, sowie die Uneinheitlichkeit der Rechtssprechung im Bereich des gleichen materiellen Rechtes. Der Verfasser stellt auch die Tatsache unter Kritik, dass die Befugnisse der Hauptverwaltungen der Gewerkschaften lediglich auf Kassation beschränkt sind.

Dann stellt der Verfasser die Ergebnisse vieljähriger empirischer Untersuchungen über die Rechtssprechung der Hauptverwaltungen der Gewerkschaften dar, wobei er auf die Verschiedenartigkeit der Entscheidungen über die eingelegten Berufungen hinweist.

Auf Grund der durchgeführten Untersuchungen beurteilt der Verfasser verschiedene Auffassungen über die Änderungen des Berufungssystems. Der Verfasser teilt die Ansicht, nach der die Wahl der Hauptverwaltungen der Gewerkschaften als Berufsorgane bei der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten eine nicht ganz glückliche Lösung

ist, schon deshalb, weil diese Rolle der Gewerkschaftsorgane sich nicht in Übereinstimmung bringen lässt mit der Rolle der Gewerkschaften als einer mächtigen Organisation der Werktätigen, die unter Anwendung der nur ihr eigenen Mittel der gesellschaftlichen Beeinflussung wirkt. Er schlägt daher vor, das innerbetriebliche Verfahren in Arbeitsstreigkeiten von den Hauptverwaltungen der Gewerkschaften loszutrennen. Statt dessen könnte eine der zwei Lösungen angenommen werden. Die eine wäre die Bildung von aus Vertretern der Gewerkschaft und der Verwaltungen der Betriebe bestehenden Konfliktkommissionen, denen die Richter der Wojewodschaftsgerichte als Vorsitzende vorstehen würden. Eine andere Lösung könnte in der Verbindung der innerbetrieblichen Entscheidung von Arbeitsstreigkeiten durch ein Rechtsmittel mit den ordentlichen Gerichten bestehen. Nach der Analyse der positiven und negativen Seiten beider Projekte spricht sich der Verfasser zugunsten der Berufungskonfliktkommissionen aus. Er ist der Meinung, dass die Verbindung des innerbetrieblichen Systems der Entscheidung von Arbeitsstreigkeiten mit dem Gerichtsverfahren zweiter Instanz eine Verletzung des Prinzips der Einheitlichkeit der Organe und Wege, sowie eine Einführung verschiedener Verfahrensgrundsätze darstellen würde und dadurch die Verwirklichung des Grundprinzips innerbetrieblicher Entscheidung von Arbeitsstreigkeiten, d. h. der Schnelligkeit des Verfahrens beeinträchtigen könnte.

Der Verfasser schliesst seine Ausführungen mit der Forderung, bei einem Versuch der Änderung der Vorschriften über die Konfliktkommissionen das Verfahren vor ihnen anders zu behandeln als das Verfahren vor den Gerichten. Man soll nämlich darauf achten, dass, wenn man sich entschliesst Änderungen durchzuführen, nicht diejenigen Vorteile des innerbetrieblichen arbeitsrechtlichen Verfahrens verloren gehen, die den Sinn seines Bestehens ausmachen, und zwar die Entformalisierung und die Beschleunigung des Verfahrens.

