

GABRIELLE ROCHE

## ZASADNICZE CECHY OGÓLNE I TENDENCJE FRANCUSKIEGO PRAWA PRACY

### WSTĘP

W dobie cywilizacji, która staje się „cywilizacją pracy”<sup>1</sup> i w okresie, kiedy mówi się we Francji o reformie kodeksu pracy<sup>2</sup>, pragniemy przedstawić obraz obecnego francuskiego prawa pracy i spróbować sprecyzować zmiany, które się zarysowują. Prawo pracy jest uważane we Francji za prawo młode<sup>3</sup>, gdyż dopiero z końcem XIX w. zaczęło się ono wyodrębniać z prawa cywilnego jako autonomiczna dyscyplina<sup>4</sup>. Prawo socjalne zapoczątkowała ustawa z 22 III 1841 r., zakazująca pracy dzieci poniżej 8 lat i regulująca pracę dzieci poniżej lat 16<sup>5</sup>. Jakkolwiek jej znaczenie było bardzo ograniczone, mimo to ta pierwsza interwencja prawodawcy, wywołała liczne sprzeciwy, bo wówczas panował liberalizm indywidualistyczny i dogmatyczna zasada pełnej swobody pracodawcy, wykluczająca ingerencję państwa w dziedzinę stosunków pracy.- Ekonomiści, prawnicy i filozofowie byli zgodni co do tego, że należy pozostawić pracodawcy, i pracownikowi, jako formalnie równym stronom<sup>6</sup>, swobodę ustalania

<sup>1</sup> F. Perroux, *Travail et civilisation*, Esprit, październik, s. 481.

<sup>2</sup> Patrz G. Lyon-Caen, *Faut-il refaire un code du travail?* Zbiór Dalloz Sizey, 1966, rozdz. VII, s. 33—36.

<sup>3</sup> Wszystkie podręczniki prawa pracy kładą nacisk na cechę szczególną, patrz zwłaszcza: J. Rivero, J. Savatier, *Droit du Travail*, coll. Themis, s. 8 A. Brun, H. Galland, *Droit du Travail*, s. 10, nr 1—3.

<sup>4</sup> Dawniej umowa o pracę, zwana najmem usług, była normowana tylko dwoma artykułami kodeksu cywilnego: art. 1780 orzekającym, że można zobowiązać się do usług tylko na określony czas albo dla określonego przedsięwzięcia, i art. 1781 (dzisiaj uchylony), głoszący, że „zwierzchnik jest wiarogodny w swoim zapewnieniu, co do wysokości uposażeń, wypłaty wynagrodzenia za rok ubiegły, zaliczek wydanych na rok bieżący”.

<sup>5</sup> Zabraniała ona zatrudniać tych dzieci do prac w porze nocnej albo niebezpiecznych, ograniczała długość czasu pracy i przyznawała im dobrodziejstwo odpoczynku cotygodniowego. Patrz S. Touren, *La loi de 1841 sur le travail des enfants dans les manufactures*, These, Paris 1931. Ustawa dotycząca pracy dzieci w prze-myśle.

<sup>6</sup> Jasne jest, że w rzeczywistości z powodu nierówności ekonomicznej obydwóch kontrahentów wynagrodzenie było zawsze w pełni zależne od pracodawcy. Nie było

w indywidualnej umowie wzajemnych zobowiązań. Jeśli począwszy od 1841 r. prawodawca francuski zdecydował się jednak na interwencję, to uczynił to, aby przeciwdziałać najbardziej jaskrawym nadużyciom, spowodowanym nierównością ekonomiczną obydwóch kontrahentów — nadużyciom, których liczba i stopień szkodliwości wzrastały wraz z rozwojem przemysłu.

Prawodawca interweniował najpierw jedynie na korzyść kategorii najbardziej upośledzonych pracowników (kobiet i dzieci)<sup>7</sup> i tylko ze względów zdrowotnych. Następnie, stopniowo<sup>8</sup>, pod wpływem nowych idei<sup>9</sup> i pod naciskiem mas robotniczych<sup>10</sup> rozszerzył sferę swej działalności na wszystkich pracowników, wydając pewną liczbę przepisów mających na celu ograniczenie wolności stron zawierających umowę o pracę, to znaczy w rzeczywistości samowoli pracodawcy<sup>11</sup>.

Zrodzone z trocki o ochronę pewnej kategorii pracowników przemysłu, prawo pracy nie zwlekało z powiększeniem zasięgu swego działania i zastosowaniem do wszystkich pracowników podporządkowanych (zależnych) nie tylko przemysłu, ale także handlu, rolnictwa, służby domowej i nawet wolnych zawodów. W tym samym czasie, kiedy zasięg prawa pracy się rozszerzał, jego treść ulegała także wzbogaceniu. Wysiłki prawodawcy sprawiły, że ograniczone pierwotnie wyłącznie do ochrony pra-

więc wtedy przesadne twierdzenie, że umowa o pracę była zawarta „nie pomiędzy dwoma kontrahentami, trahentami o jednakiej sile, lecz pomiędzy workiem z pieniędzmi a żołądkiem” (Du Collier, *Histoire des classes laborieuses en France*, 1860).

<sup>7</sup> Ustawa wyżej wymieniona, z 22 III 1841 r., „dotycząca pracy dzieci zatrudnianych w przedsiębiorstwach, fabrykach i warsztatach” i ustawa z 19 V 1874 r. „odnośnie pracy kobiet i dzieci”. Ta druga ustawa zabraniała zatrudniać dzieci poniżej lat 12 w przemyśle, również zabraniała zatrudniać kobiety przy pracy pod ziemią i młode dziewczęta w porze nocnej — przyznawała kobietom dobrodziejstwo odpoczynku cotygodniowego; w końcu — stworzyła korpus inspektorów pracy, obowiązujących do kontrolowania wykonania ustawy.

<sup>8</sup> Postęp ustawodawstwa społecznego nie miał ciągłości. Prawo pracy jest specjalnie wrażliwe na wstrząsy polityki. Jego rozwój zaznaczył się zwłaszcza w początkach, następującymi po sobie okresami nagłego rozkwitu środków socjalnych i okresami martwymi bardziej lub mniej długotrwałymi. Odnośnie do kształtowania się historycznego prawa pracy w ogóle patrz: A. Brun, H. Galland, op. cit., s. 32—51; G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, *Droit du Travail*, s. 6—12; Durand i Jausaud, *Traite de Droit du Travail*, t. I, s. 29 i n; J. Rivero, J. Savatier, w dziełach wybranych s. 16—32.

<sup>9</sup> Począwszy od połowy XIX w. zaczyna się upadek liberalizmu indywidualistycznego co najmniej w dziedzinie stosunków pracy. Szkoły „socjalistyczne” i „czysto interwencjonistyczne”, których „ojcami” byli Fourier, Proudhon, Saint-Simon i Sismondi, były ze sobą zgodne co do potępienia kapitalizmu liberalnego.

<sup>10</sup> Robotnicy, których liczba wzrastała w związku z rewolucją przemysłową, uświadomili sobie swoją siłę i dzięki głosowaniu powszechnemu w 1848 r. mogli dać odczuć swój wpływ w rządzie.

<sup>11</sup> „Pomiędzy słabym i mocnym, pomiędzy bogatym i biednym — to wolność zabija, to — ustawa wyzwala”, oświadczył Lacordaire, *Conférence de Notre-Dame*, t III, s. 473.

cownika w jego stosunkach osobistych z pracodawcą, prawo pracy objęło później również regulację stosunków zbiorowych pracy (uznanie legalności syndykatów, reglamentacje zbiorowych umów pracy, tryb postępowania przy rozstrzyganiu polubownym konfliktów zbiorowych pracy), a także sprawy związane z odszkodowaniem, z tytułu ryzyka społecznego (ustawodawstwo dotyczące odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy, ubezpieczenia socjalne i świadczenia rodzinne). Ten ostatni dział aktów normatywnych miał później oddzielić się od prawa pracy, aby utworzyć począwszy od lat 1945—1946<sup>12</sup>, odrębną dyscyplinę — prawo ubezpieczeń społecznych<sup>13</sup>. To odłączenie było spowodowane rozszerzeniem się odszkodowań na ryzyka pozazawodowe<sup>14</sup> i objęciem pracowników nie podporządkowanych, ponieważ<sup>15</sup> — pomimo swej „mocy ekspansji”<sup>16</sup> — francuskie prawo pracy regulowało jeszcze w owym czasie tylko pracę podporządkowaną.

Stosowanie prawa pracy we Francji zakłada istnienie stosunku podporządkowania prawnego<sup>17</sup>. Ten, kto pracuje w pełnej niezależności (rzemieślnik, rolnik, handlowiec, członek zawodu wolnego) i bez korzystania z usług innych<sup>18</sup>, nie podlega prawu pracy. Zwykła zależność ekonomiczna tu nie wystarcza<sup>19</sup>. Konieczny jest zasadniczo stan podporząd-

<sup>12</sup> Rozporządzenie z 19 X 1945 r. dotyczące ubezpieczeń społecznych, ustawa z 22 VIII 1946 r. dotycząca świadczeń rodzinnych i ustawa z 30 X 1946 r. dotycząca odszkodowań z tytułu wypadków w pracy.

<sup>13</sup> Poszczególne akty ustawodawcze odnoszące się do ubezpieczeń społecznych zostały skodyfikowane dekretem z 10 XII 1956 r., nazwanym Kodeksem ubezpieczeń społecznych. Prawo ubezpieczeń społecznych i prawo pracy tworzą łącznie prawo socjalne.

<sup>14</sup> W dziedzinie ubezpieczeń społecznych chęć faworyzowania przyrostu naturalnego i rodziny oraz pragnienie wpływania na redystrybucję dochodu narodowego, są na pierwszym planie zainteresowań pracodawcy.

<sup>15</sup> Początkowo odszkodowanie z tytułu ryzyka społecznego przysługiwało tylko robotnikom zależnym, którzy z racji swoich skromnych zasobów nie mogli dokonywać aktów przeczności. Później zubożenie licznych odłamów ludności francuskiej, spowodowane dwiema ostatnimi wojnami i ciągłą deprecjacją pieniądza, dążeń nam współczesnych do coraz większej pewności, a także chęć wpływania na redystrybucję dochodu narodowego skłoniły prawodawcę do rozciągnięcia zasięgu odszkodowania z tytułu ryzyka społecznego poza pracę zależną. To odszkodowanie wówczas odłączyło się od dziedziny prawa pracy.

<sup>16</sup> A. Brun, H. Galland, op. cit., s. 177, zest. G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, op. cit., s. 16.

<sup>17</sup> Zaznaczamy, że funkcjonariusze i inni pracownicy instytucji publicznych nie są poddani prawu pracy, jakkolwiek są pracownikami zależnymi. Ich sytuacja jest uregulowana rozporządzeniem z 4 II 1959 r. (Dalloz, 1959, s. 304), dotyczącym statutu generalnego pracowników instytucji publicznych.

<sup>18</sup> Pracownik niezależny, który zatrudnia pracowników najemnych, staje się pracodawcą i jako taki jest obowiązany przestrzegać prawo pracy w stosunkach ze swym personelem.

<sup>19</sup> Rzemieślnik lub przedsiębiorca, który pracuje „na rachunek” klienta, ale nie w zależności od niego, nie podlega prawu pracy, bo jakkolwiek jest istotnie

kowania prawnego, wyrażający się w stosowaniu przez pracodawcę pewnego autorytetu, pewnej władzy wydawania poleceń pracownikowi<sup>20</sup>. Prawo pracy stosuje się wtedy, kiedy pracownik otrzymuje w toku wykonywania swej pracy instrukcję czy polecenia, do których obowiązany jest się stosować<sup>21</sup>. To podporządkowanie prawne wynika najczęściej z uzgodnienia pierwotnego pomiędzy pracodawcą a pracownikiem<sup>22</sup>. Ono rodzi się, prawie zawsze<sup>23</sup>, z zawarcia umowy o pracę. Pracownik dobrowolnie oddaje się do dyspozycji pracodawcy i pomimo znacznej w chwili obecnej roli urzędów administracji pracy w angażowaniu pracowników, zasadą

wobec swego klienta w zależności ekonomicznej, nie jest w stosunku podporządkowania prawnego.

<sup>20</sup> Zasada uznaje jeden poważny wyjątek dla chałupników, którzy jakkolwiek pracują u siebie w godzinach im odpowiadających i w warunkach względnej niezależności, korzystają niemniej z ochrony prawa pracy. To zrównanie chałupników, tzw. pracowników domicylowanych, z pracownikami zależnymi tłumaczy się tym, że ich odosobnienie i ich zależność ekonomiczna sprzyjały ich wykorzystywaniu przez pracodawcę. Obecnie praca chałupnicza wyraźnie zanika. Aby zaistniała praca chałupnicza w znaczeniu art. 33 ks. I. Kodeksu Pracy, praca powinna być wykonywana na rachunek kierownika zakładu (a nie poszczególnego człowieka, bo w tym przypadku staje się on nie chałupnikiem, ale rzemieślnikiem, pracującym na rachunek klienta). Trzeba też, aby pracownik wykonywał pracę albo sam, albo ze swym współmałżonkiem, czy też ze swymi dziećmi, albo z jednym pomocnikiem. Jeśli korzysta z usług kilku pomocników, staje się wtedy sam kierownikiem przedsiębiorstwa. Odnośnie do pracy chałupniczej patrz G. H. Camerlynck, *La nouvelle definition du travailleur a domicile*, Prawo Socjalne 1958, s. 334.

<sup>21</sup> „Polecenia odnoszą się bezpośrednio do wykonania pracy, która nie jest pozostawiona inicjatywie pracownika. Metody i sposoby właściwe do doprowadzenia pracy do należytego zakończenia narzucone są pracownikowi” (A. Brun, H. Galland, op. cit., nr 2—50, s. 250). Odwrotnie w umowie o dzieło — polecenia zleceńodawcy dotyczą tylko zasadniczych kierunków pracy, „zleceńodawca daje poznać swój punkt widzenia odnośnie do dzieła, które spodziewa się otrzymać i celu, który należy osiągnąć, lecz zleceńobiorca zachowuje swoją pełną niezależność co do sposobów wykonania” (A. Brun, H. Galland, op. cit.).

<sup>22</sup> Zdarza się jednak w pewnych wyjątkowych sytuacjach, że powstaje zależność prawna, a więc i zastosowanie prawa pracy, przy braku umowy o pracę. W ten sposób „powołani specjalnie” w czasie wojny (ludzie zmobilizowani i przeznaczeni do prac cywilnych w uznaniu ustawy z 31 III 1928 r.) czy jeszcze „powołani cywilni” (osoby obowiązane do wykonywania pewnych prac przeznaczonych do zabezpieczenia „potrzeb narodowych” na podstawie zarządzenia z 6 I 1959 r.) podlegają prawu pracy (podczas trwania powołania czy zastrzeżenia), jakkolwiek nie znajdują się, w sytuacji umownej (patrz A. Brun, H. Galland, op. cit., nr 2, 4, s. 198—199; G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, op. cit., s. 505, nr 652; J. Rivero, J. Savatier, op. cit., s. 262).

<sup>23</sup> W zawodach przemysłowych i handlowych (które tworzą sektor kontrolowany) dla zaangażowania pracownika (jak również jego zwolnienia) wymagane jest zezwolenie urzędu pracy. W zawodach wolnych, urzędach publicznych i ministerialnych, syndykatach, stowarzyszeniach i organizacjach społecznych (które tworzą sektor nadzorowany) zwykła deklaracja wystarczy. Wreszcie w zawodzie rolniczym i w odniesieniu do służby domowej zawody te stanowią sektor niezależny; żadna zgoda ani deklaracja nie jest wymagana.

pozostaje, że strony zawierające umowę o pracę dobierają się swobodnie<sup>24</sup>. Wprawdzie zawarcie umowy o pracę jest trybem normalnym nabywania charakteru pracownika i pozwala określić zakres zastosowania prawa pracy, jednak większość zasad stosowanych do tej umowy różni się znacznie od zasad rządzących powszechnym prawem zobowiązań.

Prawo pracy musiało istotnie u swych podstaw porzucić bardzo wcześnie koncepcję umowną prawa cywilnego, która kierowała pierwszymi jego poczynaniami, ale która nie pozwalała zapewnić w sposób zadowalający ochrony pracowników. W ten sposób, aby ułatwić angażowanie pracowników, zasady kodeksu cywilnego dotyczące zdolności kontrahentów zostały przez praktykę<sup>25</sup>, poważnie uelastycznione. Pod warunkiem asystencji lub nawet tylko zezwolenia (a prawoznawstwo zadowala się dość często milczącym wyrażeniem zgody) osoba niezdolna do czynności prawnych może osobiście uczestniczyć w rozumieniu prawa cywilnego przy zawarciu umowy o pracę<sup>26</sup>. Zresztą, nie tylko w chwili zawierania umowy o pracę, ale także podczas całego okresu jej wykonywania prawo powszechne, dotyczące niezdolności do czynności prawnych, nie ma zastosowania w kilku punktach. Według kodeksu cywilnego na przykład<sup>27</sup> pełnoletność zostaje osiągnięta dopiero w wieku lat 21, młodociany natomiast ma prawo wstąpić do syndykatu od lat 16<sup>28</sup> i może on od lat 18 brać udział w wyborach przedstawicieli załogi<sup>29</sup>; wreszcie jest on uprawniony do dochodzenia sprawiedliwości przed komisją rozjemczą osobiście, jeśli nie może mu towarzyszyć ojciec lub opiekun<sup>30</sup>. Wobec tego pewien autor mógł napisać, że „jest pewien rodzaj pełnoletności szczególnej w prawie pracy i że dziecko, które nie jest już ciężarem swoim rodzicom,

<sup>24</sup> Wprawdzie każdy pracownik poszukujący zajęcia jest obowiązany zarejestrować się w urzędzie departamentalnym pracy i każdy kierownik zakładu obowiązany jest urzędowo zgłaszać w tym urzędzie stanowiska wakuujące w zakładzie, jednakże swoboda zainteresowanych odnośnie do zawierania umowy o pracę nie jest w tym sensie ograniczona, że przedsiębiorca nie jest nigdy obowiązany angażować pracownika skierowanego przez urząd pracy i odwrotnie — pracownik nie jest nigdy obowiązany przyjmując zajęcia, które mu wskazano (z zastrzeżeniem jednak utraty ewentualnego prawa do zasiłków z tytułu bezrobocia). Zresztą, chociaż monopol w zakresie pośrednictwa pracy jest w zasadzie zastrzeżony urzędowi pracy, tym niemniej pracodawcy i pracownicy starają się nadal korzystać z angażowania bezpośredniego.

<sup>25</sup> Trib. Civ. Seine, 21 III 1924 r., Questions prud homales, 1924, s. 201 (Cass. civ. z 4 I 1936 r., Sirey, 1936, I, s. 137).

<sup>26</sup> To jest przypadek odnoszący się do osób niepełnoletnich i ubezwłasnowolnionych, które poza dziedziną prawa pracy muszą być zastąpione przez zastępcę prawnego lub opiekuna.

<sup>27</sup> Art. 288 i 488 kodeksu cywilnego.

<sup>28</sup> Art. 6, ks. III kodeksu pracy.

<sup>29</sup> Art. 7 zarządzenia z 22 II 1945 r. „sur les comités d'entreprise”, i art. 6 ust. -z 16 IV 1946 r. „sur les délégués du personnel”.

<sup>30</sup> Art. 71 dekretu z 22 XII 1958 r.: „Relatif aux conseils de prud'hommes”.

przestaje być niezdolnym w tej dziedzinie prawa"<sup>31</sup>. Projekt reformy kodeksu cywilnego przewiduje zresztą, że począwszy od 18 lat młodociany będzie posiadał pełną zdolność do zawierania umowy o pracę i dysponować będzie swobodnie owocami swej pracy, z zastrzeżeniem udziału w kosztach swego utrzymania<sup>32</sup>.

Również, aby uniknąć pozbawienia niektórych pracowników korzyści płynących z reglamentacji ustawowej, prawodawca i prawoznawstwo dopuszczają, aby ważność umowy o pracę nie była warunkiem koniecznym dla zastosowania prawa pracy. Podczas gdy według prawa powszechnego umowa nieważna nie wywołuje żadnych skutków prawnych, nieważność umowy o najem usług, nawet jeśli chodzi o instytucje publiczne<sup>33</sup>, nie przeszkadza pracownikowi korzystać z dobrodziejstwa ustawodawstwa pracy<sup>34</sup>. Pracownik zaangażowany nieprawidłowo, może na przykład nie tylko wymagać wynagrodzenia odpowiedniego do pracy wykonanej<sup>35</sup>, żądać karty zarobkowej i świadectwa pracy<sup>36</sup>, ale może także żądać ewentualnie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia nagle przerwanej pracy<sup>37</sup>.

Co do treści i skutków umowy o pracę, to podlegają one także oryginalnej technice. Z jednej strony, z racji interwencjonizmu, o którym już mówiliśmy<sup>38</sup>, i wzrastającego znaczenia porozumień zbiorowych (układów zbiorowych, porozumień zakładowych<sup>39</sup>, wymiana zgody obu stron w umowie o pracę sprowadza się najczęściej do prostej akceptacji jakiegoś statutu i właśnie dlatego umowa o pracę jest uważana za umowę przystąpienia<sup>40</sup>. Z drugiej strony zasada względności umów głoszona przez art. 1165 k.c, według której „umowy wywołują skutki tylko między

<sup>31</sup> G. Levasseur, *Evolution et tendances du droit du travail. Le droit privé français au milieu du 20-ème siècle*. (Studium poświęcone G. Ripert, t. II, 1950, s. 454).

<sup>32</sup> Art. 616 projektu.

<sup>33</sup> Przykład: zaangażowanie młodocianego poniżej 14 lat. Zaznaczmy, że na mocy zarządzenia z 6 I 1959 r. wiek zezwolenia na pracę, który jest obecnie ustalony na lat 14, będzie podniesiony począwszy od 1 I 1967 r. do lat 16.

<sup>34</sup> Patrz Freyria, *Nullité du contrat de travail et relation de travail*, Prawo Socjalne 1960, s. 619.

<sup>35</sup> Cass. soc. z 2 II 1961 r., Dalloz, 1961, s. 236; Prawo Socjalne 1961, s. 483, kom. J. Savatier.

<sup>36</sup> Art. 44a, ks. I kodeksu pracy, nakazuje w istocie pracodawcy wydanie karty zarobkowej nawet w razie nieważności umowy o pracę.

<sup>37</sup> Cas. soc. 25 XI r., Bull. civ. 1960, IV, s. 831, nr 1084.

<sup>38</sup> Patrz niżej.

<sup>39</sup> Patrz wyżej.

<sup>40</sup> Umowy przystąpienia, które różnią się w kilku punktach od umów klasycznych, stopniowo eliminują dyskusję pomiędzy stronami, odtwarzają one wzór typowy i strony mogą tylko wybierać pomiędzy przyjęciem całkowitym lub odrzuceniem (przykład — umowa ubezpieczeniowa, umowa transportu lądowego i morskiego, umowa o zaopatrzenie w wodę, gaz czy elektryczność). O umowach przystąpienia patrz. M. Planiol, G. Ripert, *Traite pratique de droit civil français*, wyd. 2, s. 122—125.

kontrahentami", doznaje w prawie pracy poważnej derogacji. Art. 23 alina 8 księgi I kodeksu pracy postanawia bowiem, że „jeśli zajdzie zmiana w położeniu prawnym pracodawcy, szczególnie przez sukcesję, sprzedaż, połączenie, przemiany zasadnicze, utworzenie spółki — wszystkie umowy o pracę aktualne w dniu zmiany, obowiązują pomiędzy nowym przedsiębiorcą a załogą przedsiębiorstwa". Zasada prawa cywilnego o względnym skutku umów<sup>41</sup> wobec trzeciego nabywcy jest tu uchylona, aby zabezpieczyć pracownikom stałość zatrudnienia<sup>42</sup>. Stwierdzamy więc, że umowa o pracę odchyła się w kilku punktach od norm prawa powszechnego w odniesieniu do umów. Naprawdę to nie tylko tryb specjalny tej umowy wykazuje szczególną właściwość, „partykularyzm" prawa pracy<sup>43</sup>, wszystkie założenia tego prawa odwołują się dzisiaj do ducha i techniki własnej, nie dającej się nagiąć do prawa cywilnego. Francuskie prawo pracy osiągając w końcu swoją dojrzałość stanowi rzeczywiście w dobie obecnej system prawny autonomiczny i spójny, którego cechy istotne są teraz wyraźnie widoczne.

#### CHARAKTERYSTYKA AKTUALNA FRANCUSKIEGO PRAWA PRACY

Zrodzone z troski o zapewnienie przyzwoitych warunków pracownikom, chroniąc ich przed niebezpieczeństwem dalszego wykorzystywania — z pojawieniem się i rozwojem wielkiego przemysłu — francuskie prawo pracy miało zawsze i zachowuje w dalszym ciągu charakter wybitnie konkretny. Można było powiedzieć słusznie, że jego „wrogiem numer jeden" był „abstrakcjonizm lub schematyzm"<sup>44</sup>. Dążąc do jak najlepszego przystosowania się do sytuacji konkretnych, prawo pracy jest zróżnicowane. W celu zaspokojenia określonych potrzeb takiej czy innej kategorii pracowników, jego przepisy są ogromnie zróżnicowane i ta dyferencjacja nie maleje, lecz odwrotnie coraz bardziej się nasila. Różnicując się pierwotnie jedynie według wieku i płci pracowników, reglamentacja pracy zmienia się również dzisiaj, stosownie do zawodu i kwalifikacji pracowników, jak i gałęzi działalności i rozmiarów przedsiębiorstw, w których ci pracownicy są zatrudnieni.

<sup>41</sup> Zasada względności umów podlega również ograniczeniu w dziedzinie umów zbiorowych o pracę. Od 1936 r., kiedy umowa zbiorowa podpisana została przez syndykaty „najbardziej reprezentatywne" (patrz wyżej) i dzięki zarządzeniu ministra pracy uzyskała zwiększenie zasięgu, nabrała mocy obowiązującej wobec wszystkich członków zawodu, bez względu na to, czy należą, czy też nie do syndykatów-sygnatariuszy.

<sup>42</sup> Patrz H. Sinay, *Stabilité de l'emploi et transert d'entreprise*, Juris Classeur Périodique (La Semaine Juridique) 1961, I, 1647.

<sup>43</sup> A. Brun, H. Galland. op. cit., s. 170—177; G. H. Camerlynck, *L'autonomie du droit du travail*, Dalloz, 1956, s. 23; P. Durand, *Le particularisme du droit du travail*, 1945, s. 298; J. Rivero, J. Savatier, op. cit., s. 7.

<sup>44</sup> G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, op. cit., nr 4 in fine.

Pewne przepisy szczególne w dalszym ciągu stosuje się do młodocianych poniżej lat 18 i do kobiet<sup>45</sup>; na przykład wzbronione jest zatrudnianie ich w nocy<sup>46</sup> w przemyśle<sup>47</sup> lub przydzielanie im do wykonania pewnych prac szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych ze względu na ich stan fizyczny czy moralny<sup>48</sup>. Sytuacja robotnika, pracownika umysłowego lub pracownika zaliczanego do kadry kierowniczej różnicuje się w zależności od poziomu społecznego czy doświadczenia lub odpowiedzialności<sup>49-51</sup>. Rodzaj działalności i znaczenie przedsiębiorstwa zatrudniającego pracownika wpływają również na ustalenie jego statutu prawnego. Pracownik w rolnictwie nie podlega temu samemu statutowi prawnemu,

<sup>45</sup> Patrz artykuł *La femme en droit du travail*, Juris Classeur Périodique [J.C.PJ 1964, I, 1870].

<sup>46</sup> Przez pracę nocną należy rozumieć każdą pracę wykonywaną pomiędzy godziną dwudziestą drugą a piątą rano (art. 21 i 22 ks. II Kodeksu Pracy).

<sup>47</sup> Zakaz dotyczy tylko pracowników w zawodach przemysłowych i wolnych, nie obowiązuje w zawodach rolniczych i służby domowej, a w zasadzie nawet w zawodach handlowych. Jedynie niektóre przedsiębiorstwa handlowe obowiązuje zakaz zatrudniania dzieci w nocy (art. 21, ks. II kodeksu pracy): dotyczy to także przedsiębiorstw przewozu osób i towarów oraz przedsiębiorstw przeładunkowych.

<sup>48</sup> Art. 55 i 56, 58—63 i art. 71—75 ks. II kodeksu pracy.

<sup>49</sup> Na przykład wypłata zarobków robotników, których środki są na ogół skromniejsze aniżeli urzędników, musi następować co najmniej raz na 15 dni, podczas gdy pracownikom umysłowym wypłaca się tylko raz w miesiącu (art. 44 ks. I kodeksu pracy); ustawodawca uznał, że pracownik umysłowy może czekać dłużej na uregulowanie swego wynagrodzenia. Niektórzy pracownicy umysłowi natomiast, zwłaszcza zatrudnieni w zespole, współpracujący bardziej bezpośrednio w rozwoju przedsiębiorstwa, korzystają bardzo często na podstawie umów zbiorowych z pewnej liczby przywilejów, które nie są przyznane robotnikowi (np. dłuższe płatne urlopy wypoczynkowe, dłuższe okresy wypowiedzenia, wypłata odszkodowania z tytułu długiego okresu zatrudnienia, odszkodowanie za nagłe zerwanie, odszkodowanie za bezpodstawne zerwanie umowy).

<sup>50</sup> Często pojęcie pracownika umysłowego jest sprecyzowane przez klauzulę umowy zbiorowej. W braku definicji umownej rozróżnienie robotnika i pracownika umysłowego jest niekiedy niełatwe; proponowano różne kryteria, ale sąd kasyjny przyjmuje ogólnie, że robotnik to ten, który przyczynia się bezpośrednio do produkcji lub przekształcenia produktu, podczas gdy pracownik umysłowy nie bierze udziału w cyklu produkcyjnym, ale współpracuje w administracji przedsiębiorstwa i w załatwianiu spraw z dostawcami i klientelą. Pracownikiem umysłowym jest ten, kto „przygotowuje, organizuje, kontroluje” podczas gdy, robotnikiem jest ten, kto „pozostaje w kontakcie z maszyną” (A. Brun, H. Galland, op. cit., nr I, 148). To kryterium wydaje się skądinąd przyjęte przez pracodawcę, który w tekście szczegółowym dotyczącym wyborów do komisji rozjemczych określa a contrario pracownika umysłowego jako tego, który nie bierze udziału w praktycznym wykonaniu prac przemysłowych (art. 21 dekretu z 22 XII 1958 r.).

<sup>51</sup> Pracownik umysłowy może być członkiem zespołu kierowniczego bądź z racji dyplomu, którym się legitymuje pracownik kadrowy z tytułu kwalifikacji, bądź z racji władzy zarządzania, którą wykonuje z upoważnienia przedsiębiorcy pracownik kadrowy z tytułu funkcji. Odnośnie do pojęcia kierownictwa patrz: G. Lyon-Caen, *Le Cadres* Dalloz, 1961, rozdz. XXI; P. Biziere, *Le cadres et la jurisprudence. L'informateur du Chef d'Enterprise*, 1961, s. 627.

co pracownik w przemyśle czy handlu. Koszty utrzymania są na ogół niższe na wsi aniżeli w mieście, przeto płaca minimalna gwarantowana rolnikowi<sup>52</sup> jest niższa od równorzędnej w przemyśle i handlu<sup>53</sup>.

Tak samo z powodu sezonowości pracy reglamentacja czasu pracy i odpoczynku tygodniowego oparta jest na różnych zasadach<sup>54</sup>. Nawet wewnątrz każdego sektora działalności spotyka się odrębne reżimy stosownie do zawodu wykonywanego przez pracownika: np. podróżujący przedstawiciele handlowi i sprzedawcy<sup>55</sup>, czy chałupnicy<sup>56</sup> podlegają odrębnym przepisom, stosowanym niezależnie od gałęzi działalności, w której są zatrudnieni. To samo odnosi się do dziennikarzy ze względu na rodzaj — na wpeł wolny — ich zawodu<sup>57</sup>; można jeszcze przytoczyć statuty specjalne pracowników kopalni<sup>58</sup> czy pracowników przedsiębiorstw państwowych<sup>59</sup>.

Wreszcie rozmiary przedsiębiorstwa wpływają także w pewnej mierze na organizację pracy. Nie tylko w zakresie indywidualnych stosunków pracy pracownicy wielkich przedsiębiorstw korzystają na ogół z większych przywilejów umownych (premie itp.) niż pracownicy małych przedsiębiorstw<sup>60</sup>, ale również w zakresie stosunków zbiorowych. Ustawa uwzględnia przedstawicielstwo pracowników i określoną kontrolę działalności tylko w przedsiębiorstwach osiągających większe znaczenie. Wybór delegatów załogi<sup>61</sup> jest na przykład obligatoryjny tylko w zakładach, które zatrudniają zazwyczaj więcej niż dziesięciu pracowników, a powołanie komitetu zakładowego<sup>62</sup> obowiązuje tylko w przedsiębiorstwach, które zatrudniają więcej niż pięćdziesięciu pracowników.

Rozpowszechnienie i wzrastające znaczenie umów zbiorowych i poro-

<sup>52</sup> SMAG.

<sup>53</sup> SMIG.

<sup>54</sup> Ustawa z 10, III 1948 r.; dekret z 16 IV 1955 r., Code Rural art. 992—1000.

<sup>55</sup> Odnosnie do statutu tych, których nazywa się VRP, patrz art. 29 i nast. ks. I, kodeksu pracy.

<sup>56</sup> Patrz ustawę z 26 VII 1957 r., uzupełnioną przez zarządzenie administracji publicznej z 4 I 1964 r.

<sup>57</sup> Patrz art. 29b i nast. ks. I kodeksu pracy.

<sup>58</sup> Patrz ustawę z 14 II 1946 r. i dekret z 14 VI 1946 r. uzupełniony przez dekret z 2 II 1955 r.

<sup>59</sup> Przykład: statuty personalne Towarzystwa Narodowego Kolei Żelaznych (SNCF), kopalni węgla we Francji czy jeszcze elektrowni i gazownictwa we Francji (EDF — GDF). Należy zaznaczyć, że w odróżnieniu od funkcjonariuszy, którzy są podlegli statutowi dotyczącemu funkcjonariuszy publicznych i nie podlegają prawu pracy (patrz przyp. 17), personel przedsiębiorstw znacjonalizowanych i zakładów publicznych o charakterze przemysłowym czy handlowym jest poddany ustawodawstwu pracy.

<sup>60</sup> Patrz niżej.

<sup>61</sup> Por. ustawę z 16 IV 1946 r.; patrz także J. Danel, J. P. Murcier, *Les délégués du personnel*, wyd. 4, 1954; M. Cohen, *Les délégués du personnel*, Paris 1964.

<sup>62</sup> Patrz zarządzenie z 22 II 1945 r. zmienione ustawą z 16 V 1946 r.; patrz także Brethe de la Gressaye, *La reforme des comités d'entreprise*, ICP 1946, I, 570

zumień przedsiębiorstwa czy zakładu<sup>63</sup> przyczyniają się do podkreślenia bardziej różnorodnego charakteru prawa pracy. To „zaśmiecenie” jest niekiedy krytykowane z tego względu, że „zasada prawna narażona jest na rozcieńczenie w przypadkach różnego rodzaju, a konflikty wewnętrzne — na pomnożenie”<sup>64</sup>. To zróżnicowanie, jakkolwiek przedstawia pewne niebezpieczeństwo<sup>65</sup>, jest najczęściej usprawiedliwiane dążeniem do jak najlepszej reglamentacji stosunków pracy w różnorodnych warunkach. Korzystne dla pracowników, tłumaczy ono w ten sposób inną cechę francuskiego prawa pracy, to jest jego charakter postępowy<sup>66</sup>.

Rozwijając się pod znakiem ochrony pracownika, francuskie prawo pracy jest rzeczywiście prawem faworyzującym pracownika. Stwierdziliśmy już, że to prawo — poza niektórymi okresami wyjątkowymi — zawsze rozwijało się w kierunku polepszania warunków pracowników<sup>67</sup>. Teraz trzeba podkreślić, że jego charakter imperatywny ma na uwadze ochronę wyłącznie pracowników. To jest, jak stwierdzimy, prawo jednostronne, nierówne, toteż niektórzy nie wahali się określić je jako „prawo klasowe”<sup>68</sup>. Określenie takie stało się wprawdzie niewłaściwe, gdyż stosowanie prawa pracy nie jest już ograniczone do tego, co zazwyczaj określa się jako „klasę robotniczą”<sup>69</sup>, tym niemniej dość często prawo pracy zmierza w tym kierunku, gdyż prawodawca i judykatura dążą nadal do zrównoważenia nierówności ekonomicznej (rzeczywistej czy przypuszczalnej) dwóch kontrahentów (pracodawcy i pracownika) nierównością prawną.

Tak więc umowa indywidualna o pracę czy umowa zbiorowa mają pierwszeństwo przed ustawodawstwem pracy pod warunkiem, że zawierają dyspozycje (postanowienia) bardziej korzystne dla pracownika. Mogą one na przykład przedłużać trwanie urlopów płatnych<sup>70</sup> albo ustalać na korzyść pracownika okres wypowiedzenia dłuższy od legalnego minimum

<sup>63</sup> Patrz niżej.

<sup>64</sup> G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, op. cit., nr 21 w zakończeniu.

<sup>65</sup> Patrz niżej.

<sup>66</sup> Zapożyczamy to wyrażenie bardzo sugestywne od Camerlynck i Lyon-Caen, op. cit., nr 15.

<sup>67</sup> Patrz wyżej.

<sup>68</sup> Iosserand, *Sur la reconstitution d'un droit de classe*, Dalloz Hebdomadaire 1937; I. G. Ripert, *Le Régime démocratique et la droit civil moderne*, 1948, s. 378, nr 204; G. Scelle, *Le droit ouvrier*, s. 2.

<sup>69</sup> Patrz powyżej.

<sup>70</sup> Okres urlopów płatnych jest obecnie prawnie ustalony: dla robotników od ponad 18 lat na półtora dnia roboczego urlopu za miesiąc efektywnie wykonanej pracy w przedsiębiorstwie w roku sprawozdawczym, tj. pomiędzy 1 VI roku poprzedniego i 1 VI roku bieżącego (art. 54g ks. II kodeksu pracy). Pracownik, który pracował w ciągu całego roku sprawozdawczego, ma więc prawo do płatnego urlopu w liczbie 18 dni roboczych (lub 3 tygodni), ale wiele umów zbiorowych przyznaje obecnie 4 tygodnie urlopu płatnego (patrz poniżej).

jednego miesiąca<sup>71</sup>. Również pracodawcy poddani umowie zbiorowej pracy mogą zastąpić klauzulę tej umowy, jeśli zwiększają oni korzyści przyznane pracownikom. Charakter obligatoryjny prawa pracy działa więc tylko na korzyść pracowników i również w ich interesie pojęcie „korzyści nabyta” odgrywa w prawie pracy znaczną rolę. Jeśli na przykład umowa zbiorowa pracy następująca po innej jest w tym czy innym punkcie mniej korzystna dla pracowników, to mogą oni żądać w dalszym ciągu stosowania bardziej korzystnych postanowień dawnej umowy. To jest zasada tzw. utrzymania korzyści nabytych<sup>72</sup>, zasada, która zresztą bardzo często jest formalnie wyrażana w nowej umowie zbiorowej. Z tą zasadą spotykamy się również w kwestii gratyfikacji. Jeśli pracodawca nie będąc obowiązany początkowo ani przez ustawę, ani przez umowę zbiorową, wypłaca regularnie i przez kilka lat pewną gratyfikację całemu personelowi bądź wszystkim pracownikom tej samej kategorii zawodowej, to ta gratyfikacja nabywa z czasem dla przedsiębiorcy charakteru obligatoryjnego i nie może on odtąd uchylać się od jej wypłaty. Uważa się więc wtedy, że gratyfikacja obowiązuje pracodawcę na podstawie „ustalonego zwyczaju”<sup>73</sup> w przedsiębiorstwie, na którego przestrzeganie pracownicy mają prawo liczyć. Zaznaczmy wreszcie, że ponieważ prawo pracy jest w zasadzie nastawione ku ochronie pracowników, jego postanowienia, w razie dwuznaczności, powinny być zawsze interpretowane w znaczeniu korzystnym dla pracowników.

Ten charakter postępowy francuskiego prawa pracy podlega jednak pewnemu ograniczeniu przez nakazy gospodarki narodowej, jak i wskutek struktury kapitalistycznej większości przedsiębiorstw. Jest na przykład zupełnie jasne, że jeśli rozporządzenie z 30 XII 1958 r. (dotyczące ustawy o finansach na rok 1959) zakazuje umieszczania w umowach zbiorowych

<sup>71</sup> Począwszy od ustawy z 19. II 1958 r., pracownik, który nie popełnił poważnego przekroczenia i który pracuje w przedsiębiorstwie od co najmniej sześciu miesięcy, ma prawo w razie zwolnienia do okresu wypowiedzenia co najmniej jednego miesiąca (art. 23 alinea 2 ks. I kodeksu pracy). Natomiast ten okres minimalny nie obowiązuje gdy chodzi o pracownika, który wypowiedzi umowę o pracę (zawartą na czas nieokreślony); należy wtedy przestrzegać okresu wypowiedzenia przewidzianego przez umowę lub umowę zbiorową, obowiązującą w przedsiębiorstwie, a w ich braku przez zwyczaj. Okres ten może więc być ewentualnie krótszy od miesiąca. W ten sposób zdarza się niekiedy, że sprzecznie z zasadą prawa cywilnego o wzajemności, pracownika obowiązuje tylko ośmiodniowy okres wypowiedzenia, podczas gdy pracodawca jest obowiązany do zachowania wobec pracownika całego miesiąca.

<sup>72</sup> G. H. Camerlynck, *La clause de maintien des avantages acquis*, Droit Social 1959, s. 406; M. Despax, *Conventions collectives* (t. VII „Rozprawy o prawie pracy”, wydany pod przewodnictwem G. H. Camerlynck, 1966, nr 196—202.

<sup>73</sup> Cass. civ. II, lipiec 1956 r. (5 arrêts), Dalloz, 1957, s. 461 i 462; Cass. civ. 26 VI 1957 r., (2 arrêts), Dalloz, 1958, s. 55; Cass. soc. 2 VII 1959 r.; Biul. civ. 1959, IV, s. 689; Cass. soc. I, luty 1961 r.; *L'informateur du Chef d'Entreprise*, 1961, s. 498.

klauzuli indeksacji płac<sup>74</sup>, to dlatego, aby eliminować czynniki inflacji. A jeśli ustawa z 31 VII 1963 r. doprowadziła do zreglamentowania w sposób bardzo ograniczony prawa do wykorzystania strajku w służbach publicznych<sup>75</sup>, narzucając pięciodniowy okres uprzedzenia i zabraniając strajków powtórnych, to z całą pewnością dla uniknięcia dezorganizacji podstawowych gałęzi produkcji. Można by także zacytować rozporządzenie z dnia 6 I 1959 r.<sup>76</sup>, które zezwala rządowi zawsze, ilekroć chodzi o zaspokojenie „potrzeb narodu”, uciekać się do rekwizycji, celem zmuszenia strajkujących do kontynuowania przerwanej pracy. Ale to także struktura kapitalistyczna przedsiębiorstwa, a zwłaszcza troska i przestrzeganie wszechwładzy ekonomicznej przedsiębiorstwa wywołuje sprzeczność istniejącą bardzo często pomiędzy stanowiskiem „ekonomicznym a społecznym” w łonie francuskiego prawa pracy.

Pracodawca, który jest właścicielem narzędzi produkcji i jedynie odpowiedzialny za dobre funkcjonowanie przedsiębiorstwa, zostaje wyposażony w doniosłe prerogatywy. To on jednostronnie opracowuje regulamin pracy<sup>77</sup> w ramach obowiązujących przepisów ustawowych lub postanowień układów zbiorowych<sup>78</sup> określając zwłaszcza: godziny pracy, środ-

<sup>74</sup> Nie należy mylić indeksu uposażeń ustalonych przez umowy zbiorowe albo przez porozumienia zakładowe (indeksacja, która jest zabroniona zarządzeniem z 30 XII 1958 r.) z indeksacją zarobku minimalnego międzyzawodowego zagwarantowanego (SMIG), który jest podwyższany automatycznie każdorazowo, kiedy wskaźnik kosztów utrzymania (wskaźnik 259 artykułów) wykazał w ciągu dwóch kolejnych miesięcy zwyżkę o co najmniej 2% (art. 201 x, a alinea 4, ks. I kodeksu pracy i dekret nr 66—108 z 23 II 1966 r.). Zaznaczmy poza tym, że chociaż klauzule indeksacji zarobków są zakazane, to liczne umowy przedsiębiorstw zastrzegają gwarancje podwyżki uposażeń, których wysokość jest często ustalana na 2% półrocznie, przy czym ta podwyżka jest uzasadniona przewidywanym postępem technicznym.

<sup>75</sup> Ta ustawa stosuje się nie tylko do funkcjonariuszy, którzy w zasadzie nie są objęci prawem pracy (patrz wyżej przyp. 17 i nas nie interesują przecież w tym artykule, ale także do załóg przedsiębiorstw znacjonalizowanych, przedsiębiorstw publicznych, przemysłowych i handlowych, posiadających statut specjalny i do koncesjonowanych towarzystw użyteczności publicznej, a więc do personelu, który podlega prawu pracy (patrz wyżej, przyp. 59).

<sup>76</sup> Powołanie (rekwizycja) osób było pierwotnie przewidziane przez ustawę z 2 VII 1938 r. o organizacji narodu na wypadek wojny. Ta ustawa, kilka razy zawieszana, została ostatecznie zastąpiona aktem prawnym trwale obowiązującym — rozporządzeniem z 6 I 1959 r.

<sup>77</sup> Pracodawca ma jedynie obowiązek podać regulamin do wiadomości przedstawicielstwu załogi (komitetowi zakładowemu), a w braku tegoż — delegatom załogi, i przedstawić tenże regulamin, zarówno jak i uwagi przedstawicielowi załogi, inspektorowi pracy, który kontroluje legalność dokumentu i może zażądać wykreśleń lub zmiany postanowień sprzecznych z ustawą lub obowiązującymi innymi aktami normatywnymi.

<sup>78</sup> Regulamin pracy (nazywany również regulaminem zakładowym) nie może odstępować od norm prawnych ani postanowień umowy zbiorowej stosowanej w przedsiębiorstwie, chyba że zawiera postanowienia bardziej korzystne dla pracowników (patrz wyżej).

ki higieny i bezpieczeństwa pracy, tryb angażowania i zwalniania pracowników oraz sankcje regulaminowe. Z wyjątkiem tego, co dotyczy kar pieniężnych<sup>79</sup>, „władza dyscyplinarna” pracodawcy nie została uregulowana przez ustawodawcę. W braku szczególnych postanowień umowy zbiorowej lub umowy zakładowej przedsiębiorca rozstrzyga więc sam<sup>80</sup> o tym, czy za przewinienie należy pracownika ukarać, oraz o rodzaju sankcji regulaminowej, która powinna być zastosowana<sup>81</sup>. Pracownik będący ofiarą sankcji dyscyplinarnej może zapewne odwołać się do komisji rozjemczej (Conseil des Prud hommes), lecz ta ograniczy się do stwierdzenia, czy przewinienie rzeczywiście miało miejsce, oraz zbadania, czy wymierzona kara odpowiada tego rodzaju przewinieniu przewidzianemu w regulaminie wewnętrznym. Sędziowie nie mogą zastąpić swoją oceną oceny kierownika, anulując lub zmniejszając sankcję, którą uważają za zbyt surową<sup>82</sup>.

Wreszcie, pomimo istnienia kontroli administracyjnej zaangażowań i zwolnień<sup>83</sup>, pracodawca w zasadzie<sup>84</sup> dobiera swobodnie swój personel

<sup>79</sup> Pieniężne kary dyscyplinarne są reglamentowane przez art. 22b ks. I kodeksu pracy (ustawa z 5 II 1932 r.).

<sup>80</sup> Z wyjątkiem tego, co dotyczy zwalniania przedstawicieli personelu (co jest uzależnione od zgody komitetu zakładowego, a w braku jego od zatwierdzenia inspektora pracy), ustawa nie uregulowała żadnej procedury dyscyplinarnej. Nie tylko pracodawcy nie towarzyszy żaden organ zapewniający przedstawicielstwo załogi, ale również nie jest on obowiązany ani do motywowania swej decyzji, ani do wysłuchania wyjaśnień pracownika. Jednak dosyć często umowy zbiorowe lub porozumienia zakładowe przewidują załączek takiej procedury, np. stawienie się osobiste pracownika (w towarzystwie przedstawiciela załogi) przed kierownikiem przedsiębiorstwa, w celu przedstawienia swoich wyjaśnień lub jeszcze opinii inspektora pracy czy rady dyscyplinarnej. Dla uzyskania więcej szczegółów patrz: Th. Givord, *Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise en face des convention collectives et des statuts du personnel*, Grenoble 1962.

<sup>81</sup> Regulamin wewnętrznego wymienia na ogół trzy rodzaje kar: kary czysto moralne (ostrzeżenie, upomnienie i naganę z ogłoszeniem w zakładzie lub bez), kary zawodowe dosięgające pracownika w jego zajęciu (przeniesienie, opóźnienie awansu, degradacja, zawieszenie w czynnościach i wydalanie), wreszcie kary pieniężne. Wyjaśnijmy, że zawieszenie w czynnościach polega na chwilowym wykluczeniu z przedsiębiorstwa; pracodawca zabrania pracownikowi winnemu przez pewien czas, krótszy lub dłuższy, wstępu do miejsc pracy i pozbawia go naturalnie odpowiedniego wynagrodzenia.

<sup>82</sup> Cass. soc. z 6 XI 1959 r., Dalloz, 1960, Zb. s. 20; Cass. soc. z 15 XII 1961 r., Dalloz, 1962, s. 306; Juris Classeur Periodique [JCP], 1962, II, 12, 607, com. R. L.; Cass. soc. z 8 II 1962 r., JCP 1962, II, 12, 607; Cass. soc. z 28 II 1962 r., Bull. civ. 1962, IV, s. 171, nr 235.

<sup>83</sup> Patrz wyżej.

<sup>84</sup> Zasada dopuszcza niemniej wyjątki; niektórzy pracownicy korzystają z priorytetu zatrudnienia: osoby zwolnione z wojska i z nimi zrównane, osoby o zmniejszonej zdolności do pracy, ojcowie rodzin mający co najmniej troje dzieci na utrzymaniu, wdowy, kobiety rozwiedzione czy opuszczone przez współmałżonka, osoby samotne, a mające co najmniej dwoje dzieci na utrzymaniu. Przedsiębior-

i wyjąwszy wypadek wyraźnego nadużycia, rozstaje się z nim swobodnie. Istotnie, wprawdzie w sektorach przemysłowym i handlowym<sup>85</sup> pracodawca nie może angażować i zwalniać pracownika bez uprzedniej autoryzacji urzędów pracy, jednakże interwencja tych organów ma „wyłącznie ekonomiczne znaczenie”<sup>86</sup> — ma ona na celu repartycję i kierowanie pracowników kwalifikowanych ku sektorom priorytetowym i deficytowym. Wynikiem tego jest, że można odmówić zezwolenia na zaangażowanie czy zwolnienie pracownika jedynie ze względów ekonomicznych<sup>87</sup>. Urzędy pracy nie mogą na przykład odmówić zgody na zwolnienie pracownika, jeśli pracodawca powołuje się na zarzut, jaki czyni pracownikowi osobiście (winę, niezdatność zawodową, niezdolność fizyczną itd.<sup>88</sup>. W takim wypadku rola organu władzy polega więc tylko na upewnieniu się co do zasadności zarzutów<sup>89</sup>. Wprawdzie, jeśli pracodawca przechodzi do porządku dziennego nad odmową urzędu pracy, naraża się na sankcje karne<sup>90</sup>, to jednak brak zezwolenia administracyjnego pozostaje bez wpływu na stosunki osobiste pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Art. 9 dekretu z 23 VIII 1945 r. głosi bowiem, że „decyzje powzięte przez urzędy pracy nie mają wpływu na postanowienia prawa powszechnego, które reguluje stosunki pomiędzy pracodawcami i pracownikami”<sup>91</sup>.

Jak z tego wynika, ważność rozwiązania umowy o pracę nie zależy od zezwolenia administracyjnego na zwolnienie i okres wypowiedzenia biegnie od chwili, kiedy zwolnienie zostało formalnie doręczone pracownikowi, „bez względu na datę otrzymania zezwolenia administracyjnego”<sup>92</sup>.

stwa muszą zatrudniać pewien procent osób o uprzywilejowanym prawie do zatrudnienia, w przeciwnym razie płacą od brakujących osób tej kategorii należność (daninę). Patrz A. Brun, H. Calland, op. cit., nr II, 122 i nast.

<sup>85</sup> Patrz wyżej, przyp. 23.

<sup>86</sup> Patrz przedstawienie motywów rozporządzenia z 24 V 1945 r., odnoszącego się do zatrudnienia pracowników i kontroli zatrudnienia.

<sup>87</sup> Została uznana jako usprawiedliwiona odmowa zezwolenia na zwolnienie robotnika kwalifikowanego, gdy robotnicy zajmujący stanowiska identyczne w przedsiębiorstwie pracowali w godzinach ponadliczbowych (Cons. d'Etat 24 VII 1953 r., Prawo Robotnicze 1954, s. 236; Cons. d'Etat z 2 V 1962 r., Zb. s. 293), lub w razie braku robotników kwalifikowanych w przedsiębiorstwie (Cons. d'Etat, 18 XII 1953 r., Nowe Towarzystwo Konstrukcji Metalowych).

<sup>88</sup> Cons. d'Etat z 18 VI 1947 r., Dalloz, 1947, s. 356, Prawo Socjalne 1948, s. 231; Gaz. Pal. 1947, I sem., s. 282; Cons. d'Etat z 3 XII 1948 r. Zb. s. 459; Cons. d'Etat z 31 XII 1948 r., Zb. s. 458; Cons. d'Etat z 29 II 1949 r., Zb. s. 195; Cons. d'Etat z 19 XII 1953 r., Zb. s. 792.

<sup>89</sup> Cire. M.O. 50—48 z 15 X 1945 r. — te zasady stosuje się również w wypadku zwolnienia zbiorowego.

<sup>90</sup> Art. 12 zarządzenia z 24 V 1945 r.

<sup>91</sup> Issele, *Influence de l'autorisation administrative sur le contrat de travail*, Gaz. Pal. 1948, I sem., Doktr. s. 45; G. Levasseur, *Contrôle de emploi et résiliation du contrat de travail*, 1951, s. 320 i 1952, s. 392.

<sup>92</sup> Trib. civ., Sekwana z 18 III 1947 r., Dalloz, 1947, Zb. s. 27; Cass. soc. z 29 I 1954 r., Prawo Socjalne 1954, s. 229; Bull. civ. 1954, IV, s. 52, nr 70.

Pracownik zwolniony nie mógłby na przykład żądać od swego pracodawcy odszkodowania za zerwanie przez nadużycie prawa<sup>93</sup> lub odszkodowania za nagłe zerwanie umowy<sup>94</sup> na tej tylko podstawie, że tenże nie starał się lub nie uzyskał zezwolenia przewidzianego zarządzeniem z 24 V 1945 r. Zaznaczmy zresztą, że w żadnym razie zwolnienie nie może być przez komisję rozjemczą określone jako bezprawne i nie może stanowić podstawy do wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika, jeśli pracodawca powołuje się bądź na przewinienie nawet niewielkie pracownika, bądź inny powód płynący z troski o dobre funkcjonowanie przedsiębiorstwa (niekompetencja pracownika, nieporozumienia ze swymi zwierzchnikami, konieczność zmniejszenia personelu czy reorganizacji usług itp.). Sąd Kasyacyjny orzeka rzeczywiście, że sędziowie nie powinni mieszać się do funkcjonowania przedsiębiorstw i że pracodawca jest jedynym „sędzią okoliczności stanu technicznego czy finansowego, które mogą go skłonić do pozbawienia się pomocy współpracownika”<sup>95</sup>. Wreszcie, nawet jeśli zwolnienie jest uznane jako bezprawne, nie można nakazać pracodawcy ponownego przyjęcia pracownika; jest on tylko zobowiązany do wypłacenia odszkodowania<sup>96</sup>. W prawie francuskim pracodawca, może więc zawsze za cenę pewnej sumy pieniędzy pozbyć się pracownika, który wydaje mu się niepożądany.

Ta możliwość wyboru przez pracodawcę swego personelu, wiąże się zresztą z ostatnią cechą francuskiego prawa pracy — jego liberalizmem. Jeśli od końca XIX w. prawodawca interweniował wielokrotnie w stosunki pracy, aby ochraniać pracowników zależnych przed wyzyskiem jako

<sup>93</sup> Cass. soc. z 24 I 1947 r., Dallaz, 1947; Zb. s. 25; Cass. soc. z 19, V 1947 r., Gaz. Pal. 1947, 2 sem., s. 101; Cass. soc. z 28 XI 1947, Bull. civ. 1947, IV, s. 157, nr 177; ICP 1948, II, 4, 204; Prawo Socjalne 1948, s. 231; Cass. soc. z 12 XII 1957 r., ICP 1958, II, 10, 483; Cass. soc. z 19 V 1949 r., Bull. civ. 1949, IV, s. 540; Cass. soc. z 20 V 1949 r., Bull. civ. 1949, IV, s. 549; Cass. soc. z 17 VI 1949 r., Bull. civ. 1949, IV, s. 693; ICP 1949, II, 5140; Cass. soc. z 5 II 1959 r., Bull. civ. 1959, IV, s. 159; Inform. Chef d'entrepr. 1959, s. 885; Cass. soc. z 3 III 1965 r., ICP, IV, 49.

<sup>94</sup> Również nazwana odszkodowaniem z powodu braku uprzedniego wypowiedzenia lub zachowania okresu zwolnienia.

<sup>95</sup> Cass. soc. z 13 III 1958 r., Bull. civ. 1958, IV, s. 279, nr 382. W tym samym sensie: Cass. soc. z 6 VII 1956 r., Bull. civ. 1956, IV, s. 474, nr 633; Cass. soc. 22 z XI 1956 r., Bull. civ. 1956, IV, s. 647, nr 862; Cass. soc. z 14 II 1957 r., Gaz. Pal. 1957, I sem., s. 441; Cass. soc. z 22 XI 1957 r., Bull. civ. 1957, IV, s. 795, nr 1110, Dalloz, z 1958, s. 43; Cass. soc. z 17 I 1958 r. (2 orzeczenia), Bull. civ. 1958, IV, s. 80, nr 110 i 112; Cass. soc. z 16 V 1958 r., Bull. civ. 1958, IV, s. 434, nr 583; Cass. soc. z 9 X 1959 r., Bull. civ. 1959, IV, s. 785; Cass. Ch. Reunies z 27 IV 1961 r.; Gaz. Pal. 1961, I sem., s. 421.

<sup>96</sup> Jest tak również jeśli pracownik zwolniony jest przedstawicielem załogi (delegatem załogi czy członkiem komitetu zakładowego) i gdy jego zwolnienie jest nieważne, ponieważ pracodawca nie starał się lub nie uzyskał zgody Komitetu zakładowego czy inspektora pracy (Cass. soc. z 27 XI 1952 r., Dalloz, 1953, s. 239; Cass. soc. z 13 IV 1961 r., Dalloz, 1961, s. 401).

skutkiem ich słabości ekonomicznej<sup>97</sup>, to wolność pracy z tego powodu nie zniknęła i nie będzie błędne stwierdzenie, że francuskie prawo pracy „pozostało prawem liberalnym”<sup>98</sup>. Ten liberalizm przejawia się nie tylko w zakresie stosunków indywidualnych pracy, w tym, co dotyczy zwłaszcza zawierania i rozwiązywania umowy o pracę”, ale także w zakresie zbiorowych stosunków pracy. Tak więc zasadą wolności zrzeszeń zawodowych, uświęcona przez konstytucję z 27 X 1946 r.<sup>100</sup>, została usankcjonowana we wstępie do obecnej konstytucji z 4 X 1958 r.<sup>101</sup> Pozwala ona każdemu pracownikowi lub każdemu pracodawcy (jak zresztą każdej osobie wykonującej jakiś zawód<sup>102</sup> przystąpić do jakiegoś syndykatu czy odwrotnie — odmówić przystąpienia<sup>103</sup>, wybrać syndykat, do którego przystępuje jeśli istnieje ich więcej<sup>104</sup>, wreszcie wystąpić w każdej chwili z syndykatu, którego jest członkiem<sup>105</sup>. Dla zabezpieczenia tej swobody kodeks pracy zabrania pracodawcy pod opowiedzialnością cywilną i karną wszelkiej dyskryminacji<sup>106</sup> opartej na przynależności syndykackiej i zakazuje wszelkich dyspozycji lub wszelkiego porozumienia uzależniają-

<sup>97</sup> Patrz wyżej, przyp. 6.

<sup>98</sup> G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, op. cit., nr 32, s. 30.

<sup>99</sup> Patrz wyżej.

<sup>100</sup> Zostało to wyrażone słowami: „Każdy człowiek może bronić swych praw i korzyści przez działalność syndykacką i należeć do syndykatu według swego wyboru”.

<sup>101</sup> Wstęp do konstytucji z 4 X 1958 r. odwołuje się do zasad określonych przez poprzednią konstytucję z 27 X 1946 r. Jest rzeczywiście zredagowany w sposób następujący: „Lud francuski proklamuje uroczyście swoje przywiązanie dla praw człowieka i dla zasad suwerenności narodowej — określonych w sposób, w jaki zostało to dokonane przez Deklarację z 1789 r., potwierdzoną i uzupełnioną we wstępie do konstytucji z 1946 r.”.

<sup>102</sup> Wykonywanie rzeczywiste zawodu jest warunkiem koniecznym przystąpienia do syndykatu, ale ktoś, kto przestał być czynny zawodowo, po uprzednim wykonywaniu zawodu przez co najmniej rok, może pozostać członkiem syndykatu, do którego przystąpił (art. 7 ks. III kodeksu pracy).

<sup>103</sup> Swoboda przystąpienia do syndykatu zawiera więc jednocześnie aspekt pozytywny (wolność należenia do syndykatu) i aspekt negatywny (wolność nie należenia do syndykatu).

<sup>104</sup> Istnieje na ogół kilka syndykatów dla jednego zawodu.

<sup>105</sup> Art. 8 ks. III kodeksu pracy: „Każdy członek syndykatu zawodowego może wystąpić w każdej chwili ze stowarzyszenia, pomimo jakiegokolwiek przeciwnej klauzuli, bez uszczerbku dla prawa syndykatu, żądania składek zaległych do sześciu miesięcy od chwili wystąpienia ze zrzeszenia”.

<sup>106</sup> Art. 1a ks. III kodeksu pracy (Ustawa z 27 IV 1956 r.): „Jest wzbronione każdemu pracodawcy brać pod uwagę, przynależność do jakiegoś syndykatu, czy wykonywać działalność syndykacką przy swych decyzjach w tym, co dotyczy zwłaszcza: zatrudnienia, przydziału pracy, doskonalenia zawodowego, awansów, wypłat nagród, przydziału korzyści społecznych, środków dyscyplinarnych i zwalniania f. .] Kierownik przedsiębiorstwa lub jego przedstawiciele nie powinni użyć żadnego środka nacisku na korzyść lub przeciw jakiegokolwiek organizacji syndykackiej”.

cych zaangażowanie pracownika od wstąpienia do określonego syndykatu<sup>107</sup>. Zauważmy ponadto, że pod warunkiem, iż jedynym celem działalności jest ochrona interesów zawodowych<sup>108</sup>, syndykaty tworzą i działają swobodnie<sup>109</sup>, bez żadnej ingerencji państwa i nie mogą nigdy być rozwiązane w drodze administracyjnej<sup>110</sup>. Jeśli chodzi o strajk, to znaczy zorganizowane i zbiorowe przerwanie pracy, jest on także prawem uznanym przez konstytucję<sup>111</sup>. Dla uznania jego legalności orzecznictwo wymaga jednak, aby nie miał on celu politycznego, lecz zmierzał wyłącznie do zmiany i poprawy warunków pracy<sup>112</sup>. W końcu liberalizm francuskiego prawa pracy zaznacza się jeszcze w dziedzinie zbiorowych umów pracy. Zawarcie umowy zbiorowej nie wymaga żadnego zezwolenia władzy państwowej i grupy sygnatariuszy określają w zasadzie swobodnie treść swego porozumienia. Tak więc, jak to stwierdzimy w drugiej części naszej pracy, ilość i znaczenie układów zbiorowych pracy nie przestaje wzrastać.

Konkretność i zróżnicowanie, postępowość, a niemniej liberalizm — oto cechy, jakimi charakteryzuje się dzisiejsze francuskie prawo pracy. Ale, jeśli to prawda, że „stało się dojrzałe i jego kształt się już nie zmienia”<sup>113</sup>, nie należy bynajmniej sądzić, że jego wyraz obecny pozostanie niezmienny; prawo pracy bowiem jest konkretne, więc żywotne, przeto jego osoby, podobnie jak istot żywych, będą nieuchronnie uwydatniać się lub zacierać w ciągu następných lat i można już obecnie dostrzec pewną ewolucję.

<sup>107</sup> Alinea 2 art. 20a ks. III kodeksu pracy: „Jest nieważna i bezskuteczna wszelka dyspozycja lub ugoda dążąca do zobowiązania pracodawcy, aby nie angażował i nie zatrudniał pracowników innych aniżeli należących do syndykatu właściciela znaku fabrycznego czy marki ochronnej”.

<sup>108</sup> Art. I ks. III kodeksu pracy: „Syndykaty zawodowe mają wyłącznie jako zadanie badanie i ochronę interesów ekonomicznych, przemysłowych, handlowych i rolniczych”. Na podstawie tej zasady o szczególnej działalności syndykackiej nie może syndykat mieć ani celu czysto bezinteresownego (w odróżnieniu od stowarzyszenia podległego ustawie z 1 VII 1901 r.), ani celu politycznego czy religijnego.

<sup>109</sup> Założyciele syndykatu obowiązani są tylko opracować statut i złożyć go w dwóch egzemplarzach w urzędzie gminnym siedziby syndykatu. Oni obowiązani są również złożyć imienną listę kierowników syndykatu.

<sup>110</sup> w razie pogwałcenia zasady szczególnej działalności syndykackiej, tzn. jeśli ugrupowanie nie uważa za wyłączne zadanie ochrony interesów zawodu, Prokurator republiki może zażądać rozwiązania syndykatu (art. 54 ks. III kodeksu pracy). Może też ono być orzeczone tylko przez władzę sądową (która jest tradycyjnie niezależna na zasadzie rozdziału władzy) i jest zawsze warunkowe dla Trybunału, kory ma władzę oceniania.

<sup>111</sup> Ustawa z 31 VII 1963 r. uregulowała wykorzystanie prawa do strajku w urzędach publicznych. Patrz wyżej przyp. 75.

<sup>112</sup> Cass. soc. z 20 II 1959 r. (motywy), Gaz. Pal. 1959, 1 sem., s. 282.

<sup>113</sup> G. Lyon-Caen, artykuł w przyp. 2.

## PERSPEKTYWY EWOLUCJI

Stwierdzamy przede wszystkim obok prawa „państwowego”<sup>114</sup> pojawienie się i rozwój umownego prawa pracy<sup>115</sup>. Umowa zbiorowa<sup>116</sup>, która, jak to wiemy<sup>117</sup>, może odchyłać się od ustawy pod warunkiem, że zawiera postanowienia korzystniejsze dla pracowników, i która do ostatnich lat była uważana tylko jako „środek drugorzędny ustawodawstwa pracy”<sup>118</sup>, będzie niedługo wyprzedzać ustawę w dążeniu do postępu i mają słuszność ci, którzy twierdzą, że „jeśli w. XIX był wiekiem autonomii woli indywidualnej — druga połowa XX w. będzie może okresem autonomii woli zbiorowej”<sup>119</sup>. I rzeczywiście, jeśli poczynszy od końca XIX w., umowa indywidualna o pracę ustąpiła przed ustawą, której charakter imperatywny był od początku skierowany ku ochronie samych pracowników<sup>120</sup>, to dzisiaj ustawa sama cofa się przed umowami zbiorowymi. One to mogą przybrać bądź formę umowy zbiorowej właściwej stosowanej w całym jakimś zawodzie czy gałęzi działalności<sup>121</sup>, bądź formę układu

<sup>114</sup> prawo „państwowe” obejmuje nie tylko ustawy uchwalone przez parlament, ale także akty normatywne władzy wykonawczej, dekrety i zarządzenia (zarządzenia administracji publicznej i uchwały).

<sup>115</sup> G. Lyon-Caen, op. cit., rozdz. III, s. 15.

<sup>116</sup> Umowa zbiorowa pracy, tak jak określa ją kodeks pracy (art. 31a. ks. 1), „jest ugodą w stosunku do warunków pracy, zawartą z jednej strony pomiędzy jedną lub więcej organizacjami syndykackimi pracowników, a z drugiej strony — między jedną lub kilku organizacjami syndykackimi pracodawców, lub jakimikolwiek innymi ugrupowaniami pracodawców, czy jednym lub kilkoma pracodawcami występującymi indywidualnie”. A więc podczas gdy ze strony pracodawców umowa zbiorowa może być zawarta przez jednego tylko pracodawcę, czy przez nieliczne ugrupowanie pracodawców, to ze strony pracowników przeciwnie — musi być koniecznie zawarta przez jeden lub kilka syndykatów. Zaznaczamy jednak, że umowa zbiorowa może być przedmiotem zarządzenia rozszerzającego zakres jej obowiązywania (powziętego przez ministra pracy) tylko wtedy, jeśli została zawarta, tak ze strony pracodawców, jak i pracowników, przez syndykaty „najbardziej reprezentatywne” (O pojęciu syndykatów „najbardziej reprezentatywnych” patrz: A. Brun, H. Galland, op. cit., nr III, 34 i n., s. 676—681; J. M. Verdier, *Syndicats* (t. V dzieła o prawie pracy, opublikowanego pod kierownictwem G. H. Camerlyncka, Dalloz, 1966, s. 358—376). Jeśli umowa zbiorowa otrzymała zwiększony zasięg obowiązywania zarządzeniem ministra pracy, to jest ona wiążąca dla wszystkich przedsiębiorstw należących do uwzględnionej gałęzi działalności, także więc dla tych, które nie podpisały umowy i nie są członkami syndykatów sygnatariuszy.

<sup>117</sup> Patrz wyżej.

<sup>118</sup> Girod, *La Convention collective comme moyen de legislation secondaire du travail*, Paris 1939.

<sup>119</sup> G. Lyon-Caen, op. cit.

<sup>120</sup> A. Brun, H. Galland, op. cit., s. 168.

<sup>121</sup> Aby jakaś umowa zbiorowa mogła stać się przedmiotem zarządzania rozszerzającego, trzeba żeby dotyczyła całej gałęzi pracy. Komisja nadzorcza umów zbiorowych ustaliła nomenklaturę gałęzi pracy.

przedsiębiorstwa<sup>122</sup> czy porozumienia zakładu<sup>123</sup> o zasięgu bardziej ograniczonym — stanowić będą może w bliskiej przyszłości zasadnicze źródło francuskiego prawa pracy.

W licznych przypadkach porozumienie zbiorowe ogranicza się do modyfikowania ustawy w sensie bardziej korzystnym dla pracowników. Przedłuża ono na przykład okres wypowiedzenia, którego pracodawca powinien przestrzegać, jeśli chce zwolnić pracownika<sup>124</sup>, lub przedłuża czas trwania płatnych urlopów rocznych. W ten właśnie sposób obecnie około 70% pracowników francuskich korzysta z czterech tygodni urlopu płatnego<sup>125</sup>, podczas gdy na podstawie ustawy z 27 III 1956 r.<sup>126</sup> ciągle jeszcze obowiązującej, czas trwania ustawowego urlopu rocznego pozostaje ograniczony do trzech tygodni. Niekiedy także, i to coraz częściej, porozumienie zbiorowe nie waha się wypełniać luk ustawowych, tworząc nowe uprawnienia na korzyść pracowników (przywilej odszkodowań w razie zwolnienia<sup>127</sup> — w przypadku długotrwałego okresu zatrudnienia, zabezpieczenia możliwości awansu w zawodzie<sup>128</sup>, ochrony zatrudnie-

<sup>122</sup> Porozumienie przedsiębiorstwa i porozumienia zakładu są zawierane z jednej strony pomiędzy zwierzchnikiem przedsiębiorstwa, a z drugiej strony, pomiędzy przedstawicielami syndykatów „najbardziej reprezentatywnych pracowników przedsiębiorstwa czy zakładu (art. 31 ks. I kodeksu pracy). Patrz: „Les accords d'entreprises”, nr specjalny: „Liaisons sociales”, luty 1963, s. 115; J. Savatier, *Le developpement contemporain des accord collectifs d'entreprise en France et sasignification sociale*, Melanges H. C. Nipperdey, 1965, s. 576.

<sup>123</sup> Zakład jest jednostką techniczną produkcji, podczas gdy przedsiębiorstwo jest jednostką ekonomiczną i finansową.

<sup>124</sup> Patrz wyżej przyp. 71.

<sup>125</sup> To w następstwie układu „Renault”, zawartego 29 XII 1962 r. (przez dyrekcję firmy „Renault”, przedsiębiorstwo uspołecznione, fabryka samochodów), liczne umowy zbiorowe przyznały milionom pracowników przywilej korzystania z czwartego tygodnia płatnego urlopu.

<sup>126</sup> Ta ustawa została włączona do kodeksu pracy, art. 54g, ks. II.

<sup>127</sup> W odróżnieniu od odszkodowania z tytułu nagłego zerwania (por. niżej przyp. 94) i zerwanie bezprawnego, które zakłada winę pracodawcy, odszkodowanie z tytułu zwolnienia obowiązuje nawet bez żadnej winy ze strony pracodawcy. To odszkodowanie jest przeznaczone nie tylko na powetowanie szkody, której doznaje pracownik w związku ze swym zwolnieniem, ale także jako odszkodowanie z tytułu długotrwałości jego pracy w przedsiębiorstwie. Jego przyznanie jest zazwyczaj uzależnione od określonego minimalnego okresu pracy w przedsiębiorstwie, a jego wysokość jest zależna od otrzymanego wynagrodzenia na ostatnim stanowisku i od liczby lat przepracowanych w przedsiębiorstwie. Nie uwzględnione przez ustawodawcę (z wyjątkiem dla dziennikarzy art. 29d ks. I kodeksu pracy), jest ono coraz częściej przewidziane przez układy zbiorowe. Patrz G. H. Camerlynck, *Traité' pratique de la rupture du contrat de travail*, s. 147 i n.; *L'indemnité de licenciement*, JCP 1957, I, 1391.

<sup>128</sup> w braku zastrzeżeń umownych, pracodawca ma w zasadzie swobodę w kształtowaniu dowolnym kariery zawodowej pracownika. Szczęśliwie ta swoboda jest często ograniczona przez układy zbiorowe. Patrz M. Despax, *Garanties de carrière et conventions collectives*, **Prawo Socjalne 1964, s. 94.**

nia pracownika w razie choroby<sup>129</sup>, ograniczenia władzy zwierzchnika przedsiębiorstwa w zakresie zwalniań czy w zakresie dyscyplinarnym itp.).

Należy wreszcie podkreślić, że prawo układowe odgrywa także poważną rolę w odniesieniu do wynagrodzeń pracowników. Istotnie, jeśli ustawa gwarantuje wszystkim robotnikom minimum zarobku międzyzawodowego (czyli wspólnego wszystkim zawodom), to prawie zawsze umowy zbiorowe i porozumienia przedsiębiorstwa lub zakładu ustalają wynagrodzenia minimalne robotników czy pracowników niekwalifikowanych tak, że współczynniki hierarchiczne odpowiadają różnym kwalifikacjom zawodowym. Porozumienia zbiorowe dążą poza tym do pomnożenia dodatków do płacy (korzyści w naturze, premie itp.) i gwarancji chroniących pracowników przed niebezpieczeństwem zmniejszenia ich środków z powodu ewentualnej zwyżki kosztów utrzymania<sup>130</sup> czy skrócenia czasu pracy w przedsiębiorstwie<sup>131</sup>.

Można powiedzieć więc, że całe życie zawodowe pracownika w coraz większym stopniu jest regulowane przez umowne prawo pracy. Zmierza się w ten sposób od „delegalizacji” francuskiego prawa pracy, a prawodawca, daleki od hamowania tej tendencji, odwrotnie — zachęca. To zjawisko nie jest jednak pozbawione niebezpieczeństwa. Jeśli technika umów zbiorowych ma wyższość dzięki swej elastyczności, to przedstawia ona także, niestety, pewne niedogodności. Z jednej strony doprowadza do powstawania nie usprawiedliwionych nierówności pomiędzy pracownikami wskutek tego, że inicjatywy korzystne dla pracowników będą występować zwłaszcza w gałęziach pracy lub przedsiębiorstwach o silnej ekspansji ekonomicznej lub z istniejącymi dynamicznymi organizacjami związkowymi. Z drugiej strony zakłada ona, że syndykaty pracownicze są dosyć silne, aby zmusić pracodawców do polepszenia warunków pracowników, a najczęściej do ograniczenia władzy patrona. Skądinąd pracodawcy nie zaniedbują na ogół poprzedzenia tekstu samego układu wstępem afirmującym zależność pracowników ze względu na pomyślny rozwój zakładu<sup>132</sup>. Można również obawiać się tworzenia „syndykatów — domów” które pertraktowałyby z pracodawcą nie posiadając niezależności koniecznej, aby skutecznie bronić interesów pracowniczych. Wreszcie, prawo układowe nie ma cechy trwałości — w warunkach gdzie większość układów zbio-

<sup>129</sup> Jeśli nic nie zostało przewidziane przez umowę stron, dłuższa choroba pracownika jest uznawana przez sądy za powód zerwania umowy o pracę (Cass. soc. z 14 X 1960 r., ICP 1961, II, 11, 985); w sprawie krytyki tego orzecznictwa patrz G. H. Camerlynck. *La maladie prolongé du solarié constitue-t-elle un cas de force majeure?* ICP 1961, I, 1609.

<sup>130</sup> Patrz wyżej, przyp. 74.

<sup>131</sup> Coraz liczniejsze umowy zbiorowe ustanawiają podstawę do zabezpieczenia środków przeznaczonych na wyrównanie, co najmniej częściowe, strat z tytułu skrócenia czasu trwania pracy.

<sup>132</sup> O tych wstępach patrz *Les accorde d'entreprises*, s. 88 i n.

rowych zawiera się na czas nieokreślony i mogą one być każdej chwili wypowiedziane przez jedną ze stron, przy zachowaniu okresu wypowiedzenia, który na ogół bywa dosyć krótki. Zapewne, większość wymienionych niedogodności ma często tylko przejściowy charakter, gdyż zdarza się, że prawodawca usankcjonuje później zdobycze osiągnięte w układach zbiorowych<sup>133</sup>. Nie można nie dostrzegać, że takie opóźnienie prawodawcy stwarza niebezpieczeństwo uczynienia z niego „zwykłej maszyny do urzędowego zatwierdzania decyzji syndykackich”<sup>134</sup>.

Zainteresowanie prawodawcy w zakresie prawa pracy zdaje się zresztą zmieniać nieco kierunek. Wydaje się, że w bliskiej przyszłości troską prawodawcy będzie w mniejszym stopniu zapewnienie ochrony indywidualnej pracownikom przed ewentualną samowolą pracodawcy lub polepszenie w sposób bezpośredni i natychmiastowy ich warunków życia i pracy aniżeli popieranie rozwoju ekonomicznego i pokoju społecznego przez sprawiedliwy rozdział pracy i racjonalne zorganizowanie przedsiębiorstw. Niegdyś wyłącznie opiekun, dziś prawo pracy staje się organizatorem i w tej ewolucji względy ekonomiczne i interesu narodowego dążą do osiągnięcia pierwszeństwa przed działalnością czysto humanitarną. Ta tendencja przejawia się zwłaszcza w dziedzinie zatrudnienia i wynagrodzeń.

Co się tyczy zatrudnienia, pracodawca zajmuje się dzisiaj mniej zepewnieniem pracownikowi określonej trwałości pracy wskutek wprowadzania ograniczeń prawa pracodawcy do zwolnień indywidualnych i zbiorowych<sup>135</sup>, jak zapewnieniem ciągłości zatrudnienia przez wprowadzenie sposobów przeszerogowania i przekwalifikowania pracowników. I tak art. 1 ustawy z 18 XII 1963 r. tworzącej „narodowy fundusz zatrudnienia”<sup>136</sup> precyzuje, że ta ustawa „ma za zadanie ułatwić pracownikom za-

<sup>133</sup> W ten sposób ustawa z 19 II 1958 r. ustalająca na jeden miesiąc minimalny okres wypowiedzenia, którego pracodawca obowiązany jest przestrzegać, jeśli chce zwolnić pracownika (patrz wyżej przyp. 94), i narzucająca obowiązek urzędowego zawiadomienia go listem poleconym, ustawa ta zatwierdziła tylko warunki, które były już umieszczone w dużej części umów zbiorowych. Również ustawa z 18 VI 1966 r., która przyznała delegatom związkowym (w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 500 pracowników) uprawnienie przysługujące przedstawicielom pracowników, że delegat związkowy korzystać będzie odtąd z 24 godzin płatnych miesięcznie dla pełnienia swych funkcji i nie będzie mógł być zwolniony bez zgody komitetu zakładowego albo inspektora pracy. Ale i te przywileje były już przyznane przez niektóre porozumienia przedsiębiorstw (np. porozumienie Berliet, Lyon, 9 XI 1961 r., porozumienie Neyrpic, Grenoble, 13 I 1962 r.). Można by jeszcze przytoczyć projekty „legalizacji” czwartego tygodnia urlopów płatnych (patrz projekt ustawy Hersant, Zgromadzenie Narodowe 1963, nr 123).

<sup>134</sup> M. Despax, *Conventions collectives* (traktat o prawie pracy opublikowany pod kierownictwem G. H. Camerlyncka, t. 7, s. 22, nr 12 in fine — patrz także G. Vedel, *les conventions collectives*, w: *Tableau fiscale et juridique*, 1950, s. 68.

<sup>135</sup> Patrz niżej.

<sup>136</sup> Patrz: Grandval, *Le Fonds National de l'Emploi*, *Revue française du travail*, październik—listopad 1963, s. 3; C. Thomas, *L'action du Fonds National de L'Em-*

chowanie ciągłości ich pracy wśród przemian, które narzuca rozwój ekonomiczny i umożliwić w tym celu w razie zmian zawodowych spowodowanych rozwojem technicznym czy zmianą warunków produkcji, przystosowanie tych pracowników do nowych zawodów w przemyśle czy handlu". Ten tekst, starający się popierać ruchliwość zawodową<sup>137</sup>, przewiduje wydawanie zasiłków pracownikom pozbawionym pracy, lecz odbywającym praktykę zawodową<sup>138</sup>, a także wypłacanie zapomóg przeniesieniowych i zwrot kosztów przewozu, przeniesienia i ponownego osiedlenia pracownikom pozbawionym pracy, którzy zgadzają się opuścić rejon bezrobocia dla pracy w okręgu potrzebującym siły roboczej<sup>139</sup>.

Również zamiast stosować właściwą politykę płac i dopuścić na przykład zamieszczanie klauzul ruchomej siatki płac<sup>140</sup>, pracodawca woli proponować pracownikom udział w finansowaniu i wynikach ekonomicznych przedsiębiorstwa itp., celem zainteresowania ich w szybkim rozwoju przedsiębiorstwa<sup>141</sup>. Pracodawca daje tutaj wyraz zaufania do zainteresowanych<sup>142</sup>, ograniczając się do sugerowania sposobów i zachęca do ich

*ploi*, Revue de l'action populaire, luty 1965, s. 215; Villebrun, *La loi du 18 Décembre 1963 et le Fonds National de l'Emploi*, Prawo Socjalne 1965, s. 86.

<sup>137</sup> Ta intencja faworyzowania przesiedlania pracowników jest niekiedy krytykowana, patrz zwłaszcza G. Bourgoigon, *Le Fonds National de l'Emploi, forme nouvelle de déportation du travail*, Plein Emploi, 1964, nr 15, s. 1.

<sup>138</sup> Rozwój szkolenia zawodowego jest także jednym z największych zainteresowań pracodawcy. Art. 1 projektu prawa — program o szkoleniu zawodowym (przyjęty w pierwszym czytaniu przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 6 X 1966 r., jest zredagowany w sposób następujący: „Szkolenie zawodowe stanowi obowiązek narodowy, ma ono za zadanie popierać osiągnięcie przez młodzież i dorosłych różnych poziomów oświaty i kwalifikacji zawodowych i zapewnić postęp ekonomiczny i społeczny. Państwo, organizacje miejscowe, zakłady publiczne i prywatne, zakłady szkolenia, stowarzyszenia, organizacje zawodowe i syndykackie, zarówno jak przedsiębiorstwa, pomagają w osiągnięciu tego celu”, Patrz dziennik „Le Monde” z 8 X 1966 r.

<sup>139</sup> Patrz dekret z 24 II 1964 r. określający tryb stosowania tych różnych premii, zasiłków i odszkodowań, oraz zarządzenie z 20 IV 1964 r. ustalające podwyżki.

<sup>140</sup> Patrz wyżej.

<sup>141</sup> Patrz zarządzenie nr 59—126 z 7 I 1959 r. i liczne sposoby jego zastosowania; trzy wzory są przewidziane: może chodzić bądź o uczestniczenie zbiorowe w wynikach przedsiębiorstwa czy zakładu, bądź o uczestniczenie w kapitale czy operacji samofinansowania bądź o uczestniczenie w zwiększeniu produkcji. Patrz także sprawozdanie komisji Mathey o nowym projekcie ustawy dotyczącej uczestniczenia pracowników w szybkim zwiększeniu wartości aktywów, spowodowanym autofinansowaniem. Pismo „Le Monde” z 23 VII 1966 r.

<sup>142</sup> W systemie wprowadzonym przez rozporządzenie z 7 I 1959 r. udział pracowników musi obowiązkowo być zawsze wynikiem swobodnego porozumienia powziętego bądź z inicjatywy syndykatów przedsiębiorstwa, bądź pracodawcy. Uczestniczenie czy wzięcie udziału finansowego może w rzeczywistości wpływać bądź z umowy zwanej umową o „przedsięwzięcie”, zawartej pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami (członkami personelu przedsiębiorstwa) syndykatów, członkami organizacji syndykackich najbardziej reprezentatywnych w danej gałęzi pracy, bądź

przyjęcia<sup>143</sup>, nie chcąc ich narzucać<sup>144</sup>. Nadzieje prawodawcy w tej dziedzinie wydają się zresztą zawiedzione, syndykaty pracownicze dają bowiem dowody bądź wrogości, bądź conajmniej nieufności względem polityki materialnego zainteresowania. Syndykaty uważają istotnie, że w obecnym czasie przedstawiciele pracowników nie są ani na dostatecznym poziomie, ani nie posiadają sposobów uzyskania dostatecznie dokładnych informacji, aby uniknąć oszukania przez przedsiębiorców. Obawiają się oni poza tym, żeby układy uczestnictwa nie doprowadziły do rozbitcia jedności pracowników i odwrócenia ich od walki o zdobycze najistotniejsze. Jak by nie było, to usiłowanie ustawodawcy wyraża wolę państwa zorganizowania na nowych podstawach stosunków kapitału i pracy w łonie przedsiębiorstwa. Ale jeśli ustawodawca dąży w ten sposób do ustalenia dialogu ekonomicznego pomiędzy pracodawcami i ich pracownikami, to głównie w celu zapewnienia pokoju społecznego i rozwoju ekonomicznego kraju. Podstawowe znaczenie prawa układowego oraz nastawienie ekonomiczne prawa „państwowego” — takie będą, wydaje się, w bliskiej przyszłości kierunku rozwoju francuskiego prawa pracy.

\*

Skoro zwiększenie dobrobytu kraju jest z pewnością jednym z celów najchwałebniejszych, nie byłoby jednak dobrze, aby francuskie prawo pracy stało się zwykłym planem ekonomicznym. Z jednej strony, z rozwoju ekonomicznego powinny korzystać na równi wszystkie kategorie obywateli. Polityka rozwoju ekonomicznego musi konsekwentnie łączyć się z tym, co określamy polityką dochodów, ale skuteczność takiej polityki wymaga, aby pracownicy byli na dostatecznym poziomie i dostatecznie informowani. Oni powinni istotnie móc poznać i zrozumieć ewolucję różnych dochodów, zarówno życie przedsiębiorstwa, jak i jego problemy ekonomiczne.

Tymczasem we Francji i poziom i informacje<sup>145</sup> pracowników są jeszcze zastosowania jakiejś umowy typowej; jej przyjęcie może być zaproponowane przez zwierzchnika przedsiębiorstwa personelowi, który powinien ją zatwierdzić większością 2/3 głosów. Uważa się za typową umowę uprzednio zawartą dla terenu całego państwa, dzielnicę czy miejscowość, pomiędzy organizacjami pracodawców i pracowników najbardziej reprezentatywnymi w danej gałęzi zawodowej i uważaną według przewidzianej procedury za umowę zbiorową, zdolną do szerszego obowiązywania.

<sup>143</sup> Przedsiębiorstwa, które przyjmują systemy uczestniczenia czy też udziału korzystają z pewnych ulg podatkowych.

<sup>144</sup> Zaznaczamy, że komisje Matheya (której zlecono przedstawienie sprawozdania o nowym projekcie ustawy dotyczącej praw pracowników w zakresie autofinansowania) przewiduje wypadek, kiedy rząd, dla racji pozaekonomicznych, uważałby za konieczne proponować rozwiązania przymusowe.

<sup>145</sup> Ten poziom jest jeszcze we Francji niedostateczny, pomimo ustanowienia przez ustawę z 23 VII 1957 r. urlopów na szkolenie robotnicze. Ta ustawa pozwala pracownikom uzyskać 12 wolnych dni roboczych w celu uczestniczenia w prakty-

niedostateczne<sup>146</sup>. Pracownicy francuscy powinni jednak poszukiwać sposobów, aby ten stan poprawić, wykorzystując zwłaszcza lepiej istniejącą instytucję komitetów zakładowych<sup>147</sup>. Z drugiej strony, w cywilizacji przemysłowej i „koncentrującej”, gdzie praca niezależna dąży do zaniku wobec pracy podporządkowanej, pracownicy będą zawsze mniej lub więcej narażeni na niebezpieczeństwo samowoli lub nawet ucisku ze strony tych, którzy nimi kierują. Nawet w razie gdyby „patronat publiczny” zastąpił we Francji patronat prywatny, istnienie prawa pracy, twórcy nie tylko porządku, ale także wolności, pozostałoby niezbędnymi<sup>148</sup>. Jeśli nowy kodeks pracy jest opracowywany, to jego redaktorzy powinni przecież czuwać, aby uchronić, specyfikę socjalną”<sup>149</sup>.

Celem prawa pracy powinno pozostać wyzwolenie człowieczeństwa pracowników, aby pewnego dnia, praca stała się dla wszystkich nie uciążliwą zależnością, ale działaniem wolnym i twórczym<sup>150</sup>. Prawo pracy musi pozostać, jak to pisał François Perreux<sup>151</sup> „zespołem środków, poprzez które uznana jest prawnie osoba pracownika w swym pełnym znaczeniu osobowości ludzkiej”.

Z języka francuskiego przełożył  
Józef Baczyński

## CARACTÈRES GÉNÉRAUX ET TENDANCES DU DROIT FRANÇAIS DU TRAVAIL

### R é s u m e

I. *Caractéristiques actuelles.* Le droit français du travail étant né d'un désir de protection des travailleurs subordonnés, le droit français du travail a toujours eu et conserve encore un caractère éminemment concret et diversifiés kach czy sesjach „wyłącznie poświęconych szkoleniu robotniczemu czy organizacji syndykackiej”. Te praktyki i sesje są organizowane, bądź w ośrodkach pedagogicznych związanych z wielkimi związkami robotniczymi, bądź w instytutach uniwersyteckich do tego przeznaczonych (instytuty w Paryżu, Strasburgu, Grenoble, Lille, Aix-en-Provence i Lyonie).

<sup>146</sup> Ankiety wykazują, że wbrew roli doradczej i władzy kontroli, które w zakresie ekonomicznym zostały przyznane komitetom zakładowym przez zarządzenie z 22 II 1945 r. (zmienione ustawą 16 IV 1946 r.), działalność komitetów w zakresie ekonomicznym pozostała na ogół bardzo słaba.

<sup>147</sup> Patrz Maurice Montuclard, *La dynamique des comités d'entreprise*, Editions du CNRS 15 quai Anatole France, Paris.

<sup>148</sup> To jest tak prawdziwe, że niektóre sposoby czy instytucje właściwe prawu pracy musiały zostać rozszerzone na sektor publiczny. W ten sposób w 1946 r. prawo syndykackie i prawo do strajku zostały przyznane funkcjonariuszom, którzy jednak nie są poddani prawu pracy (patrz przyp. 17).

<sup>149</sup> Patrz G. Lyon-Caen, *Faut — il refaire un code travail?* op. cit.

<sup>150</sup> Patrz G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, op. cit., s. 1.

<sup>151</sup> *La personne ouvrière et le droit du travail*, Esprit, z. 42, z 1 III 1936 r., s 867.

fié. Cette diversification qui est, le plus souvent, justifiée par la volonté du législateur d'adapter au mieux la réglementation des relations de travail à la variété des conditions de travail traduit un autre caractère, du droit français du travail, son caractère „progressiste”. La législation du travail est inégalitaire en ce sens qu'elle ne joue qu'en faveur des travailleurs; son caractère obligatoire ne profitant qu'aux salariés, les parties peuvent y déroger à condition d'adopter des dispositions plus favorables pour le travailleur. Ce caractère „progressiste” du droit français du travail se trouve cependant atténué par les impératifs de l'économie nationale ainsi que par la structure capitaliste de la plupart des entreprises. Enfin, si depuis la fin du 19<sup>e</sup> siècle, le législateur est intervenu, à maintes reprises, dans les rapports de travail pour protéger les travailleurs subordonnés contre les risques d'exploitation résultant de leur faiblesse économique, la liberté du travail n'a pas, pour autant disparu et il n'est pas excessif d'affirmer que le droit français du travail est demeuré un droit libéral. Ce libéralisme se manifeste non seulement sur le plan des rapports individuels de travail, en ce qui concerne notamment la conclusion et la résiliation du contrat de travail mais encore sur le plan des rapports collectifs de travail (liberté syndicale, droit de grève, liberté de conclusion des conventions collectives, etc.).

Concret et diversifié progressiste” mais néanmoins libéral tel nous apparaît aujourd'hui le droit français du travail.

II. Perspectives dévolution. On constate tout d'abord, à côté du droit étatique, l'apparition et le développement, d'un droit, conventionnel du travail qui tend à supplanter la loi dans la marche au progrès. On assiste à une multiplication des accords collectifs (conventions collectives de travail, accords d'entreprises et accords d'établissements) qui tantôt dérogent à la législation en vigueur dans un sens plus favorable aux salariés, tantôt la complètement créant de droits nouveaux au profit des travailleurs. On s'achemine ainsi vers une „délégation” du droit français du travail et le législateur, loin de freiner cette tendance, l'encourage au contraire. Les préoccupations du législateur en matière de droit du travail paraissent, d'ailleurs, changer quelque peu d'orientation. Il semble que, dans un proche avenir, le souci du législateur français sera moins d'assurer la protection individuelle des salariés contre un éventuel arbitraire patronal ou même d'améliorer de manière directe et immédiate leurs conditions de vie et de travail que de favoriser l'expansion économique et la paix sociale par une répartition judicieuse de la main-d'oeuvre et une organisation rationnelle de l'entreprise. Cette tendance se manifeste notamment dans le domaine de l'emploi et en matière de salaires.

Si l'accroissement de la prospérité économique du pays est, certes, un objectif des plus louables, il ne faut pas cependant que le droit français du travail devienne un simple plan économique. Le devoir des juristes français est de veiller à ce que le but du droit du travail reste la promotion humaine des travailleurs afin qu'un jour le travail soit pour tous, non une servitude pénible, mais une action libre et créatrice.