

WALERY MASEWICZ

## SPOŁECZNA KONTROLA ROZWIĄZANIA UMÓW O PRACĘ WEDŁUG DEKRETU Z 18 I 1956 R.

1. Prawo wyrażania zgody lub opinii na niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę nie zostało skupione w rękach jednego organu. Organów tych jest kilka. Najważniejszym, właściwym w przeważającej ilości wypadków niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, jest rada zakładowa lub jej emanacja — rada oddziałowa. Zaznaczam, że przez rady zakładowe w rozumieniu art. 7 i 8 dekretu z 18 I 1956 r. rozumiem także rady załogowe działające jako organ związku zawodowego na morskich statkach handlowych, uprawiających żeglugę międzynarodową pod banderą polską<sup>1</sup>. W zakładach pracy zatrudniających mniej niż 20 pracowników, funkcję rady zakładowej spełnia jednoosobowo delegat związkowy.

W trzech wypadkach nadzór nad rozwiązywaniem umów o pracę zamiast rady zakładowej (delegata związkowego) sprawuje bezpośrednio zarząd okręgowy związku zawodowego: a) gdy w zakładzie pracy nie działa rada zakładowa lub delegat związkowy (art. 7 ust. 3), b) przepis szczególnie uzależnia dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę od zgody zarządu okręgowego związku zawodowego (art. 7 ust. 5) i c) zarząd okręgowy związku zawodowego wypowiada się na skutek odwołania kierownika zakładu od negatywnej uchwały niższego organu związkowego (art. 8 ust. 4). W mniejszym zakresie — w stosunku do jednej grupy pracowników — kontrolę nad rozwiązywaniem umów o pracę bez wypowiedzenia sprawuje dodatkowo organ administracji państwowej właściwej rady narodowej<sup>2</sup>.

Sporny natomiast jest charakter prawny zgody kierownika jednostki nadrzędnej przy rozwiązywaniu umowy o pracę z pracownikiem zajmującym stanowisko zastrzeżone dla personelu inżynieryjno-technicznego bhp. Wymóg uzyskania zgody przewidziany jest w akcie normatywnym rzędu instrukcji, która zresztą nie określa w ogóle znaczenia

<sup>1</sup> Art. 36 ustawy z 28 IV 1952 r. o pracy na polskich morskich statkach handlowych w żegludzie międzynarodowej (Dz. U. nr 25, poz. 171 z późn. zm.).

<sup>2</sup> Dotyczy to inwalidów wojennych i wojskowych na podstawie art. 26 ust. 3 dekretu z 14 VIII 1954 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (Dz. U. nr 23, poz. 98 z późn. zm.).

tej zgody dla skuteczności rozwiązania umowy.<sup>3</sup> Celem tej kontroli nie jest ochrona praw podmiotowych pracownika, lecz właściwe wykorzystanie i rozmieszczenie personelu bhp. Biorąc pod uwagę również zasadniczy cel art. 7 dekretu z 18 I 1956 r. trudno jest uznać, by funkcję analogiczną do zgody rady zakładowej lub zarządu okręgowego związku zawodowego spełniała także zgoda ministra, prezydium lub kierownika wydziału prezydium rady narodowej wyższego stopnia na odwołanie kierownika wydziału prezydium rady narodowej, jeżeli oczywiście odwołanie to stanowi zarazem akt niezwłoczny, zawinione przez pracownika, rozwiązania umowy o pracę. Zgoda ta, o której wspomina art. 65 ust. 2 ustawy z 25 stycznia 1958 r. o radach narodowych, nie stanowi formy kontroli rozwiązywania umów o pracę — skoro odwołanie ze stanowiska nie zawsze musi oznaczać rozwiązanie stosunku pracy — lecz formę administracyjnej kontroli obsadzania stanowisk kierowniczych w aparacie administracyjnym rad narodowych. Z tych względów trudno jest zgodę podmiotów wymienionych w art. 65 ust. 2 ustawy o radach narodowych traktować na równi ze zgodą organu związkowego lub administracyjnego z art. 7 dekretu z 18 I 1956 r.

Zakładem pracy, „w którym nie działa rada zakładowa” jest przede wszystkim zakład nie podlegający przepisom dekretu z 6 II 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych. Obecnie zakres działania dekretu o radach zakładowych jest w zasadzie powszechny<sup>4</sup>. Jest on faktycznie stosowany także w zakładach pracy podległych Ministrowi Obrony Narodowej, które w zasadzie zostały wyłączone na podstawie art. 35 ust. 1. Rady zakładowe nie działają natomiast w spółdzielniach pracy, nawet jeżeli zatrudniają pracowników nie będących członkami spółdzielni<sup>5</sup>. De lege lata rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z pracownikiem zatrudnionym w spółdzielni pracy wymaga uprzedniej zgody terenowego Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> § 2 instrukcji przewodniczącego PKPG z 16 IX 1953 r. w sprawie organizacji i zakresu działania służby bhp w zakładach pracy (Mon. Pol. nr A-83, poz. 980). J. Szczerski, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, s. 105 — uważa, że zgoda kierownika jednostki nadrzędnej jest warunkiem ważności oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

<sup>4</sup> Wyj. CRZZ z 27 IV 1957 r. nr 7/579/P/57 cyt. przez A. Mirończuka, *Uprawnienia rad zakładowych*, Warszawa 1963, s. 11.

<sup>5</sup> Do V Kongresu Zw. Zawod. (26 XI — 1 XII 1962 r.) kwestia przynależności członków spółdzielni pracy nie była uregulowana. § 7 nowego Statutu Zrzeszenia Zw. Zawod. (jednolity tekst: Biuletyn CRZZ nr 11 z 5 X 1963 r., poz. 90) stwierdza, że członkiem związku zawodowego może być także członek spółdzielni pracy. Sprawę tę ma regulować uchwała CRZZ.

<sup>6</sup> Z badań Prokuratury przeprowadzonych w IV kw. 1963 r. na terenie 10 województw wynika, że w 217 spółdzielniach pracy zwolniono z art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z 18 I 1956 r. ogółem 89 pracowników. W żadnym z tych wypadków zarząd spółdzielni nie zwrócił się o zgodę do zarządu okręgowego związku zawodowego.

Art. 7 ust. 3 dekretu z dnia 18 I 1956 r. nie odnosi się, natomiast do wypadków nieprzejawiania przez istniejącą radę zakładową żadnej działalności. Dotyczy on sytuacji, w których rada zakładowa bądź w ogóle przestała istnieć, bądź wskutek zdekompletowania składu osobowego nie jest w stanie podjąć ważnej uchwały<sup>7</sup>. Przeszkody w działalności rady zakładowej muszą mieć charakter obiektywny.

2. Dekret z 18 I 1956 r. nie wymaga ani zgody ani opinii w razie rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem na stanowisku kierowniczym, z którym umowę o pracę zawarła instytucja nadrzędna nad zakładem pracy (art. 7 ust. 4). Przyjmując — zgodnie z wykładnią CRZZ — że zawarcie umowy przez jednostkę nadrzędną obejmuje wszelkie postacie powstania stosunku pracy bez względu na formę zaangażowania pracownika (powołanie, skierowanie lub zatwierdzenie), należy jednak rozważyć, czy art. 7 ust. 4 ma zastosowanie do wypadków odwołania przez prezydium rady narodowej kierownika wydziału, przedsiębiorstwa, zakładu lub instytucji podporządkowanej temuż prezydium. Jak wiadomo powoływanie i odwoływanie tych pracowników następuje w drodze uchwały prezydium rady narodowej. Uchwała o odwołaniu może — jeżeli taki był zamiar prezydium a uchwała co do formy odpowiada wymogom art. 9 dekretu z 18 I 1956 r. — stanowić oświadczenie woli o niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę. Wydaje się, że jeżeli odwołanie odnosi się do kierownika jednostki mającej odrębną osobowość prawną (przedsiębiorstwo terenowe lub inny podobny samodzielny zakład pracy) akt odwołania nie wymaga uzyskania zgody lub opinii organu przedstawicielstwa pracowniczego. Jeżeli natomiast niezwłoczne rozwiązanie umowy na podstawie uchwały prezydium rady narodowej dotyczy kierownika jednostki organizacyjnej, stanowiącej integralną część aparatu administracyjnego rady narodowej (tj. wydziału, zarządu, oddziału, kolegialnej komisji, urzędu itp.), odwołanie wymaga uprzedniej zgody lub opinii rady zakładowej. Odnosi się to jednak tylko do kierowników jednostek organizacyjnych utworzonych i bezpośrednio podporządkowanych prezydium rady narodowej. Zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z kierownikiem wydziału wspólnego dla kilku prezydiów rad narodowych (np. sąsiednich powiatów lub miast stanowiących powiaty lub dzielnic miasta podzielonego na dzielnice) wyraża organ przedstawicielstwa pracowniczego działający przy prezydium rady narodowej, będącym siedzibą wydziału wspólnego.

Ust. 5 art. 7 dekretu utrzymał w mocy przepisy szczególne przewidujące ochronę stosunku pracy w szerszym zakresie niż wynika z dekretu, przewidujące obowiązek uzyskania zgody zarządu okręgowego związku zawodowego. Są to przepisy wprowadzające szczególną ochronę

<sup>7</sup> Orz. SN z 11 I 1962 r. 3 CR 430/61, OSN Izby Cyw. oraz Pracy i Ub. Społ. nr 2/63, poz. 40.

prawną stosunku pracy członków rad zakładowych i komisji rozjemczych<sup>8</sup>. Ponieważ zarząd okręgowy związku zawodowego działa tu za radę zakładową nie ma obowiązku uzyskiwania zgody samej rady<sup>9</sup>.

3. Uchwała rady zakładowej lub zarządu okręgowego związku zawodowego nie wyrażająca zgody na niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę może być zmieniona przez wyższą instancję związkową. Zmiana ta może nastąpić tylko w wyniku odwołania kierownika zakładu pracy, a nie z inicjatywy własnej tejże instancji<sup>10</sup>. Także pracownikowi nie przysługuje prawo odwołania się do wyższej instancji związkowej. Przepis art. 8 ust. 4 dekretu jako norma szczególna nie podlega wykładni rozszerzającej. Ust. 4 art. 8 nie reguluje terminu odwołania się kierownika zakładu od negatywnej dla niego uchwały niższego organu związkowego oraz skutków prawnych tego odwołania. Skutki te mogą przejawiać się w dwojakiej postaci. Wyższa instancja związkowa może albo uchylić uchwałę niższej i zalecić wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę, albo sama zmienić tę uchwałę i udzielić zgody. Moim zdaniem w rachubę może wchodzić tylko druga alternatywa<sup>11</sup>. Wiążący charakter uchwały wyższego organu związkowego wynika stąd, że organ ten rozpatrując odwołanie kierownika działa za radę zakładową, skoro przysługują mu uprawnienia wynikające z art. 8 ust. 2 dekretu. Możliwość tylko uchylenia uchwały rady zakładowej i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania jako czynności o charakterze procesowym musiała być wyraźnie przez dekret przewidziana.

Mimo braku w dekreście wyraźnego terminu trzeba przyjąć, że odwołanie kierownika zakładu pracy musi być wniesione niezwłocznie, tzn. bez nie uzasadnionej zwłoki. Niewniesienie odwołania w normalnym toku czynności oznacza utratę tego prawa. Odwołanie spóźnione musi być traktowane jako wniosek o uchylenie uchwały rady zakładowej w trybie nadzwyczajnym, który wobec braku podstaw prawnych nie może być uwzględniony. Odwołanie może być wniesione tylko raz i tylko do bezpośrednio wyższej instancji związkowej. Ponowne odwołanie od uchwały wydanej w wyniku odwołania nie przysługuje.

4. W jednym wypadku rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga zarówno zgody rady zakładowej, jak i wydziału zdrowia i opieki społecznej prezydium rady narodowej. Do-

<sup>8</sup> Dz. U. nr 8, poz. 36 z 1945 r. z późn. zm. i Dz. U. nr 10, poz. 68 z 1954 r.

<sup>9</sup> Podobnie OSN 1959, poz. 80 i 86.

<sup>10</sup> Orz. SN z 3 III 1961 r. 2 CR 1237/60 PiZS nr 5/1962, s. 61.

<sup>11</sup> J. Kruszewska, *Udział przedstawicielstwa pracowniczego w rozwiązywaniu umów o pracę*, PUSiZS nr 1, 1959, s. 28; odmiennie K. Kąkol, *Udział przedstawicielstwa pracowniczego w rozwiązywaniu umów o pracę*, PiZS nr 8—9 1958, s. 15, zdaniem którego stanowisko wyższej instancji związkowej stanowi tylko wskazówkę interpretacyjną.

tyczy to inwalidów wojennych i wojskowych. Obowiązek zachowania tego trybu wynika nie tylko stąd, że zgoda wyrażona jest przez dwa odrębne organy (społeczny i państwowy), lecz przede wszystkim ze stosowanych przez te organy różnych kryteriów oceny czynu pracownika<sup>12</sup>. Brak zgody jednego z tych organów powoduje, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem warunków art. 7 dekretu.

Sporna jest jednak kwestia, czy zgoda prezydium rady narodowej na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z inwalidą wojennym lub wojskowym wymagana jest także, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje w razie dopuszczenia się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku<sup>13</sup>. Art. 7 ust. 1 nie wymaga — jak wiadomo — w takim wypadku zgody samej rady zakładowej. Wydaje się, że zgoda prezydium rady narodowej nie jest w takim, wypadku konieczna. Z zestawienia ust. 1 i 5 art. 7 wynika, że zgoda organu administracji państwowej konieczna jest tylko wtedy, gdy w związku z ustawową przyczyną niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę sam dekret z 18 I 1958 r. generalnie wymaga zgody kompetentnych organów na wydalenie z pracy.

5. Obok zgody dekret z 18 I 1956 r. przewiduje także obowiązek zasięgnięcia opinii organu związkowego, jeżeli przyczyną rozwiązania jest przestępstwo pracownika lub utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Różnica między zgodą lub opinią polega na tym, że zgoda jest jednym z warunków dopuszczalności rozwiązania umowy, opinia może (lecz nie musi) stanowić tylko czynnik kształtujący decyzję kierownika zakładu pracy<sup>14</sup>. Zgoda bezpośrednio wpływa na sposób rozwiązania umowy, opinia jest tylko środkiem współpracy organu przedstawicielstwa pracowniczego z kierownikiem zakładu. Zrozumiałe jest zatem, że dekret nie reguluje w ogóle skutków prawnych niezasięgnięcia opinii, zaś orzecznictwo zgodne jest co do tego, że brak opinii nie stwarza dla pracownika roszczeń z art. 10 lub 11 dekretu z 18 I 1956 r.<sup>15</sup>

De lege ferenda rozróżnienie między zgodą a opinią jest zbędne. Popełnienie przestępstwa lub zawniona utrata uprawnień do wykonywania

<sup>12</sup> Orz. SN Izb. Cyw. oraz Izb. Pracy nr 2 z 1963 r., poz. 40. Orz. SN z 11 I 1962. r. 3 CR 430/61.

<sup>13</sup> Za koniecznością uzyskania zgody wypowiedział się SN w nie publikowanym dotychczas orzeczeniu z 23 XII 1963 r. III PR 71/63.

<sup>14</sup> J. Kruszevska, op. cit., s. 29 oraz C. Wasilkowski, *Nowe przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia*, MP nr 3, 1956, s. 19. Odmiennie K. Kąkol, op. cit., s. 16, według którego nieuzyskanie opinii stwarza roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie.

<sup>15</sup> Orz. SN z 14 XI 1960 r. 2 CR 693/60 cyt. przez W. Masewicz, S. Dzwonkowski, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*. Warszawa 1963, s. 91 i opublikowana tamże dec. CRZZ z 4 X 1960 r., nr 15/225/ZKR/59,

pracy stwarza taki stan, w którym uzależnianie dalszego bytu stosunku pracy od czyjejkolwiek zgody nie miałyby racjonalnego uzasadnienia. Jednakże nawet i w takiej sytuacji, ustawodawca nie chciał zrezygnować w ogóle ze społecznej oceny zarówno czynu jakiego dopuścił się pracownik, jak i w ogóle okoliczności sprawy. Ocena ta zawarta jest w opinii rady zakładowej lub delegata związkowego. Konsultatywny charakter opinii sprawia jednak, że znaczenie jej zależy od autorytetu organu przedstawicielstwa pracowniczego, jego umiejętności wpływania na politykę personalną kierownika itp. W obecnym unormowaniu opinia nie stanowi gwarantu trwałości stosunku pracy. Tymczasem nie sposób zaprzeczyć, że nawet w razie popełnienia przez pracownika przestępstwa, rada zakładowa mogłaby wypowiadać się w sposób stanowczy, zwłaszcza na tle oceny takich przesłanek niezwłocznego rozwiązania, jak niemożność dalszego zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku, oczywistość przestępstwa. Nie można również wykluczyć sytuacji, w której mimo zniszczenia się wszystkich ustawowych przesłanek do rozwiązania umowy na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu, ten sposób rozwiązania umowy może okazać się zbyt dotkliwy dla pracownika, uniemożliwiający jego reedukację w środowisku pracowniczym. W takich wypadkach organy przedstawicielstwa pracowniczego powinny mieć bardziej stanowczy głos w kwestii dalszego zatrudnienia pracownika. Niecelowość dalszego utrzymywania rozróżnienia między zgodą a opinią podnoszona już w literaturze prawniczej<sup>16</sup>, wiąże się z ogólniejszym problemem nowego unormowania związkowej kontroli rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, o czym będzie jeszcze mowa niżej.

6. Jaki charakter prawny ma współdziałanie kierownika zakładu pracy z radą zakładową, o którym mowa w art. 7 ust. 1 dekretu? Zastrzegam się przy tym, że zwrot „współdziałanie” używam tu w znaczeniu potocznym, nie zaś jako synonim współwłaściwości. Rozważenia wymagają tu dwie hipotezy. Pierwsza, że zgoda na rozwiązanie umowy o pracę jest decyzją administracyjną podejmowaną przez związki zawodowe (w jednym wypadku przez organ administracji państwowej) w granicach ustawowego upoważnienia. Druga — to uznanie zgody za czynność cywilnoprawną. Pierwszą hipotezę należy odrzucić, aczkolwiek właśnie na gruncie prawa administracyjnego rozwinęły się różne formy współdziałania organów administracji państwowej, polegające na tym, że decyzja administracyjna musi być wydana „w porozumieniu” z innym organem, „po porozumieniu z nim” „po (w) uzgodnieniu”, „za

<sup>16</sup> A. Walas, *Problemy ustawowego uregulowania stosunku pracy*, PiZS nr 5, 1963, s. 9.

zgoda" itd.<sup>17</sup> Zgoda rady zakładowej lub innego organu związkowego na niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę nie jest decyzją administracyjną.

Decyzja administracyjna jako jednostronny przejaw woli organu administracyjnego z reguły tworzy lub ujmuje w formę prawną prawa lub obowiązki podmiotu, do którego jest skierowana. Cechą charakterystyczną rozstrzygnięć administracyjnych jest ich władczy charakter zagwarantowany m. in. środkami przymusu administracyjnego. Zgoda na rozwiązanie umowy — bez względu na to, czy pochodzi od organu związkowego czy administracyjnego — nie zawiera tej istotnej cechy decyzji administracyjnej. We wzajemnych stosunkach rady zakładowej z kierownikiem nie ma — charakterystycznej dla stosunku administracyjnoprawnego — nadrzędności i podporządkowania o charakterze władczym. Odmowa wyrażenia zgody nie jest dla kierownika zakładu pracy wiążąca, umowa o pracę może być rozwiązana ze skutkiem prawnym mimo sprzeciwu rady. Zgoda nie jest również konieczną przesłanką powstania samego prawa niezwłocznego rozwiązania.

Nie stanowi także decyzji administracyjnej zgoda wydziału zdrowia i opieki społecznej prezydium rady narodowej na rozwiązanie umowy o pracę z inwalidą wojennym lub wojskowym, mimo że pochodzi od organu uprawnionego do wydawania decyzji w indywidualnych sprawach z zakresu administracji państwowej (art. 1 kpa<sup>17a</sup>). Treść i funkcja zgody organu administracyjnego jest taka sama, jak zgody rady zakładowej lub innego organu związkowego. Okoliczność, kto jest uprawniony do wyrażenia zgody nie ma decydującego znaczenia. Zgoda na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, o której mowa w art. 7 i 8 dekretu z 18 I 1956 r., jest instytucją prawa cywilnego (art. 60 k. a), mającą odpowiednie zastosowanie do stosunków pracy. Normy prawa cywilnego określają także skutki materialno-prawne, formę i sposób postępowania przy wyrażaniu zgody lub opinii. Stosowanie w tym zakresie, nawet posiłkowo, pojęć i instytucji zaczerpniętych z prawa administracyjnego nie jest właściwe.

Zgoda rady zakładowej nie jest także częścią składową decyzji kierownika zakładu pracy o zwolnieniu pracownika. Stanowi ona ustaloną przez prawo formę społecznej kontroli realizowanej przy pomocy środków cywilnoprawnych. Przedmiotem kontroli rady zakładowej jest bowiem nie samo już oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy, lecz dopiero zamiar złożenia takiego oświadczenia. Jak wiadomo, zgoda musi poprzedzać złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub

<sup>17</sup> Por. J. Borowski, *Współdziałanie organów administracji państwowej*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego, nr 31, 1963, s. 71—97.

<sup>17a</sup> Odmienne i nietrafne moim zdaniem stanowisko reprezentuje Min. Zdrowia i Opieki Społecznej w wyj. z dnia 26 VIII 1964 r. (Dz. Urz. nr 18, poz. 101), które traktuje zgodę wydziału zdrowia i opieki społecznej jako decyzję administracyjną.

ściślej doręczenie tego oświadczenia pracownikowi. Brak zgody w chwili składania lub doręczenia takiego oświadczenia oznacza, że rozwiązanie umowy nastąpiło z naruszeniem ustalonego trybu, zaś późniejsze wyrażenie zgody nie wywołuje skutku konwalidującego, nawet jeżeli zgoda została wyrażona jeszcze przed rozstrzygnięciem sprawy przez komisję rozjemczą lub sąd<sup>18</sup>. O tym, że zgoda rady zakładowej nie jest częścią składową oświadczenia o rozwiązaniu umowy decyduje nie tylko to, że między oświadczeniem tym a zgodą może zachodzić znaczna różnica w czasie, albowiem dekret z 18 I 1956 r. nie przewiduje łącznego współdziałania kierownika zakładu i organu związkowego. Decydujące jest to, że brak zgody nie wywołuje skutku unieważniającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Brak zgody jest wadą prawną nie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, lecz trybu postępowania. Ustawodawca traktuje proces współdziałania jako stadium przygotowawcze do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, ale oświadczenie to pochodzi tylko od podmiotu zatrudniającego. Wniosek ten potwierdza także art. 16 ust. 3 dekretu o przedsiębiorstwach państwowych, który stwierdza, że w sprawach z stosunku pracy przedsiębiorstwo działa przez jedną z upoważnionych osób.

Rada zakładowa — w zakresie unormowanym w art. 7 i 8 działa jako osoba trzecia, której przekazano uprawnienie do wyrażania zgody na dokonanie czynności prawnej (art. 60 k. a).

Między instytucją potwierdzenia czynności prawnej z art. 60 k. a a zgodą rady zakładowej z art. 7 ust. 1 zachodzi jednak istotna różnica. Niepotwierdzenie nadaje czynności prawnej charakter czynności niepełnej o zawieszony skuteczności prawnej. Potwierdzenie może nastąpić już po dokonaniu czynności prawnej w dowolnej formie. Natomiast zgoda rady zakładowej musi być wyrażona przed złożeniem oświadczenia woli, brak jej nie ma wpływu na ważność samej czynności prawnej.

7. W granicach art. 8 ust. 2 dekretu z 18 I 1956 r. organ związkowy wypowiadający się w przedmiocie zgody lub opinii korzysta z pełnej autonomii wolnej od ingerencji nie tylko organów państwowych, lecz także nadrzędnych instancji związkowych. Powinien on kierować się własną oceną konkretnego wypadku. Wytyczne i uchwały wyższych władz związkowych są dla niego wiążące tylko jako ogólna wskazówka postępowania. Również sądowi powszechnemu nie służy prawo kontroli, czy wszyscy członkowie rady zakładowej lub oddziałowej zostali za-

<sup>18</sup> Inaczej I. Wolberg, *Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami pod szczególną ochroną prawną*, PiZS nr 6, 1960, s. 10, zdaniem którego uzyskanie zgody już po rozwiązaniu umowy o pracę sprawia, że pracownik nie może być przywrócony do pracy. Zdaniem Wolberga, warunek „uprzedniego” uzyskania zgody ma to znaczenie, że do czasu tej zgody roszczenie o przywrócenie do pracy musi być uwzględnione.

wiadomieni o posiedzeniu, na którym ma być powzięta uchwała zawierająca zgodę na rozwiązanie umowy o pracę<sup>19</sup>. Sąd uprawniony jest tylko do badania, czy dokument zawierający zgodę lub opinię na rozwiązanie umowy o pracę powzięty został przez grono osób upoważnionych do podejmowania uchwał w imieniu rady zakładowej oraz, czy zachowana została forma tego dokumentu. Sądową kontrolę czynności zawierającej zgodę na rozwiązanie umowy o pracę można rozumieć w szerszym lub węższym zakresie. Szerszym — jeżeli kontrola ta ma obejmować całokształt okoliczności związanych z aktem wyrażenia zgody (tj. sposób zwołania i obradowania organu, głosowanie itd.), węższym — jeżeli ogranicza się tylko do oceny przez sąd skutków materialno-prawnych dokumentu zawierającego zgodę. Osobiście uważam, że do przyjęcia jest tylko kontrola w węższym zakresie. Sąd powszechny nie jest organem nadzoru ani w stosunku do ogniw związkowych, ani organów administracji. Może odmówić skuteczności prawnej czynności zawierającej zgodę na rozwiązanie umowy tylko wtedy, gdy czynność ta nie odpowiada minimum warunków określonych dla jej skuteczności przez ustawę lub statut organizacyjny związku zawodowego. Okoliczność, że np. przy pełnym składzie rady zakładowej treść jej uchwały mogłaby być ewentualnie inna, jest — z punktu widzenia kontroli sądowej — bez znaczenia<sup>20</sup>.

Sąd nie jest władny orzekać w kwestii, czy ważna jest uchwała rady zakładowej podjęta przez jej członków — przy zachowaniu przypisanego trybu — w przedmiocie objętym zakresem działalności rady. Usuwa się spod kontroli sądu także kwestia, czy ważna jest uchwała rady zakładowej podjęta w obecności kierownika zakładu pracy<sup>21</sup>. Z tych samych przesłanek wychodząc, sąd nie mógłby odmówić skuteczności prawnej uchwały rady zakładowej powziętej w sprawie dotyczącej jednego z jej członków, o ile oczywiście członek ten nie brał udziału w obradach rady. Zasady współzycia społecznego nakazują bowiem, by członek rady nie brał udziału w głosowaniu, którego wynik bezpośrednio oddziaływa na jego prawa<sup>22</sup>. Ingerencja sądu w sferę działalności organizacyjnej ogniw związkowych naruszałaby prawno-ustrojową zasadę autonomii związków zawodowych wynikającą m. in. z art. 3 ustawy z dnia 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych<sup>23</sup>, która oznacza wolną od ingerencji państwa swobodę w ustalaniu zadań celu i zakresu działalności organizacji i władz związkowych, a także niedopuszczalność ingerowania w tryb

<sup>19</sup> Uchwała SN z 27 VI 1963 r. III Po 1/68 OSPiKA nr 10 z 1964 r., poz. 106.

<sup>20</sup> Inaczej W. Szubert glosa do uchwały SN z 27 VI 1963 r. III PO 1/63 OSPiKA nr 10 z 1964 r., poz. 196.

<sup>21</sup> Uchwała SN z 12 II 1963 r. III PO 19/62, OSM z 11/1963 r., poz. 234.

<sup>22</sup> Podobnie SN w uchwale z 25 VIII 1961 r. 3 CO 19/61, OSN Izby Cyw. i Izby Pracy i US nr III z 1962 r., poz. 110.

<sup>23</sup> Dz. U. nr 41, poz. 293.

funkcjonowania ogniw związkowych. Zgoda rady zakładowej wywołuje skutki prawne, jeżeli powzięta została większością głosów przy obecności co najmniej połowy ogółu członków rady (art. 16 ust. 4 Statutu Zrzeszenia Zw. Zaw.).

Stanowisko rady zakładowej w przedmiocie zgody lub opinii jest wynikiem oceny wypadku z punktu widzenia prawnego i społecznego. Rada zakładowa nie może ograniczyć się do przyjęcia jednego kryterium z pominięciem drugiego. Rada zakładowa nie może kierować się tzw. swobodnym uznaniem, albowiem swobodne uznanie w znaczeniu sfery wolnej od jakiegokolwiek skrępowania w prawie socjalistycznym nie istnieje<sup>24</sup>. Sądzę, że rada zakładowa może i powinna przeciwstawić się niezwłócnemu zwolnieniu z pracy, zgodnemu z prawem, lecz społecznie niepożądanemu, nie może natomiast zająć stanowiska odwrotnego. Wynika to z charakteru sprawowanej przez nią kontroli.

Art. 8 ust. 1 i 3 dekretu z 18 I 1956 r. określa formę uchwały zawierającej zgodę lub opinię oraz tryb postępowania. Przepis ten ma charakter instrukcyjny. Forma, w jakiej kierownik zakładu pracy przedstawi radzie zakładowej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, jest dowolna. Także niezachowanie przez radę zakładową terminu przewidzianego w art. 8 ust. 3 nie rodzi skutków materialno-prawnych. Inaczej przedstawia się sprawa z formą. Skoro zgoda rady zakładowej na rozwiązanie umowy o pracę jest czynnością cywilnoprawną, skutki niezachowania formy określone są także przez prawo cywilne (art. 63 pope)<sup>25</sup>.

8. Skutki braku zgody rady zakładowej na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dekret z 18 I 1956 r. uregulował inaczej niż miało to miejsce w przepisach szczególnych wydanych do dnia 25 stycznia 1956 r. Przepisy te, dotyczące kobiet ciężarnych, członków rad zakładowych i społecznych inspektorów pracy, zgodę rady zakładowej uznawały za warunek ważnego, tj. prawnie skutecznego rozwiązania umowy o pracę. Dekret w art. 10 ust. 1 stwierdza natomiast, że rozwiązanie umowy bez zgody właściwego organu wywołuje skutek prawny w postaci rozwiązania stosunku pracy. Brak zgody rady stwarza tylko roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowania. Konstytucyjny charakter orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia za tym, że brak zgody nie wpływa na ważność niezwłócnego rozwiązania umowy o pracę. Z tych samych przyczyn rozwiązanie umowy bez zgody rady zakładowej nie jest czynnością prawną niezupełną (*ne-*

<sup>24</sup> T. Zieliński, *Problem, swobodnego uznania w prawie pracy*, PiP 1961, nr 11, s. 716.

<sup>25</sup> Wyj. CRZZ z 10 XI 1959 r. nr 15/601/59, W. Masewicz i S. Dzwonkowski, op. cit., s. 95. H. Borkowski, *Przeciwko tezom autora artykułu „O rozwiązywaniu umów o pracę”*, PiZS nr 8—9, 1960, s. 11.

*gotium claudicans*). Ogólnie w orzecznictwie i literaturze<sup>26</sup> przyjmuje się, że przepis art. 10 ust. 1 dekretu w zakresie skutków braku zgody na rozwiązanie umowy o pracę uregulował także przedmiot dotychczasowych ustaw szczególnych. Oznacza to, że prawidłowe co do formy i złożone w ustawowym terminie oświadczenie podmiotu zatrudniającego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wywołuje zamierzony skutek prawny nawet jeżeli przepis szczególny wymaga „dla ważności” takiego oświadczenia uprzedniej zgody rady zakładowej lub innego organu.

9. Na zakończenie tych uwag należy rozpatrzyć problem uprawnień prezydium rady zakładowej w zakresie wyrażania zgody lub opinii. Był on swego czasu żywo dyskutowany w literaturze prawniczej<sup>27</sup> i ma duże znaczenie praktyczne. Na uzasadnienie poglądu, że zgodę na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może skutecznie wyrazić także prezydium rady zakładowej wysuwany jest argument, że wymogu takiego nie zawiera art. 7 ust. 1 i art. 8 ust. 2 dekretu<sup>28</sup>. Niezależnie od tego § 58 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych ściślej poprawka do tego statutu uchwalona przez V Kongres Zw. Zawód, upoważnia prezydium rady do kierowania działalnością zakładowej organizacji związkowej w okresach między plenarnymi posiedzeniami rady zakładowej. W upoważnieniu tym mieścić się ma implicite prawo wyrażania zgody lub opinii w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Pogląd, że struktura organizacyjna oraz kompetencje organów i instancji związkowych regulowane są przede wszystkim statutowo oraz, że postanowienia dekretu z 6 II 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych sprzeczne z postanowieniami statutu przestały być aktualne nie jest nowy<sup>29</sup>. Oparty jest

<sup>26</sup> J. Szczerski, glosa do orzeczenia SN z 15 VII 1957 r. I CR 1133/56, OSPiKA nr 3 z 1959 r., s. 157.

<sup>27</sup> K. Janiszewski, *Zgoda rady zakładowej na natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę*, PiZS nr 5, 1960, s. 17, M. Rafacz-Krzyżanowska, *Rozwiązanie stosunku pracy w praktyce sądów powszechnych*, Biuletyn Min. Sprawiedliwości nr 6, 1961, s. 12, Z. Salwa, notatka opublikowana w „Gospodarka i Administracja Tere-nowa” nr 4 z 1962 r., s. 55; J. Sulej, *Zgoda organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym*, PiZS nr 5 1963, s. 33, W. Masewicz i S. Dzwonkowski, op. cit., s. 89 i 182; Z. Salwa, *Plenum czy prezydium*, „Prawo i Życie” 1962, nr 12. W. Świącicki, glosa opubl. OSPiKA nr 12 z 1964 r., poz. 245; Z. Gołębiowski, *Rada zakładowa czy jej prezydium*, „Palestra” 1965, nr 4, s. 13 i n.

<sup>28</sup> Wyj. Komitetu Pracy i Płac nr 3 z 1 VI 1964 "r. Dz. Urz., nr 3, poz. 4). Wyj. CRZZ z 19 XI 1959 r. nr 15/601/59 opubl. w komentarzu W. Masewicz i S. Dzwonkowskiego, op. cit., s. 89.

<sup>29</sup> *Prawo pracy w Polsce Ludowej*, skrypt pod redakcją W. Szuberta, Łódź 1952, s. 50 i n.; L. Raniszewski: glosa do uchwały SN z 4 V 1960 r. nr 3 CO 7/60, PiZS nr 1, 1962, s. 55—57 — opubl. w PiZS nr 12, 1962, s. 46—48, „Problem mocy obowiązującej niektórych przepisów dekretu z 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych”, głos polemiczny z głosem L. Raniszewskiego, PiZS, nr 12, 1962, s. 52.

on na założeniu, że po wejściu w życie ustawy z 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych wyłoniła się nowa koncepcja rady zakładowej, organu ruchu zawodowego, którego organizacja i kompetencja uregulowane zostały przepisami prawa związkowego. Przekazanie związkom zawodowym swobody w określaniu „zadań celów i zakresu działania” (art. 3 ustawy z 1 VII 1949) zawiera w sobie uprawnienie do zamieszczania w statutach związkowych również postanowień organizacyjnych, które zresztą muszą być ich nieodzownym składnikiem.

W konsekwencji pogląd ten można sprowadzić do ostatecznego wniosku, że zawarty w art. 7 ust. 1 dekretu termin „rada zakładowa” oznacza tylko jednostkę organizacyjną związku zawodowego powołaną do wyrażania zgody na zwolnienie pracownika. Formy organizacyjne działalności tej jednostki określa wyłącznie prawo związkowe. Dodatkowo podnoszone są argumenty utylitarne, że zwoływanie plenarnych posiedzeń rady zakładowej w dużych zakładach pracy lub posiadających oddziały terenowe połączone jest ze znacznymi trudnościami.

Przedstawione stanowisko nie jest trafne. Przemawia przeciwko niemu przede wszystkim gramatyczna wykładnia art. 7 ust. 1 i art. 8 ust. 2 dekretu, które mówią o radzie zakładowej (oddziałowej), a nie jej prezydium. Przepisy te wspominają o uchwale rady zakładowej, nie zaś organu będącego jej emanacją lub częścią składową. W dacie wejścia w życie dekretu z 18 I 1956 r. ani dekret ten, ani inne przepisy ustawodawstwa pracy regulujące strukturę organizacyjną związków zawodowych nie znały pojęcia prezydium rady zakładowej. Znalazło się ono początkowo w statutach branżowych związków zawodowych, następnie zostało recypowane przez Statut Zrzeszenia. Wykładnia historyczna i gramatyczna przemawia zatem przeciwko możliwości generalnego upoważnienia prezydiów rad zakładowych do wyrażania zgody lub opinii. Nie jest także trafne stanowisko, że struktura organizacyjna i sposób działania rady zakładowej uregulowane są wyłącznie przez statuty związków zawodowych. Rada zakładowa, będąc organem związku zawodowego, jest równocześnie organem przedstawicielskim ogółu pracowników, w tym również nie zrzeszonych w związku zawodowym. Rada zakładowa jest zatem szczególnym organem związku zawodowego, który istnienie swe opiera w pierwszym rzędzie na dekreście z 6 II 1945 r., zaś na statucie związkowym tylko o tyle, o ile ten ostatni nie zawiera postanowień ograniczających jej kompetencje lub odmiennie regulujących sposób postępowania<sup>30</sup>.

Krytykowanej koncepcji nie aprobuje takich przesłanek wykładni systematycznej. W szczególności nie jest trafne określanie prezydium rady zakładowej jako organu rady. Sama rada zakładowa stanowi zarząd (tj. organ) zakładowej organizacji związkowej. Rada Zakładowa nie może

<sup>30</sup> Głosa M. Świąteczkiego podana w przypisie 29.

bez wyraźnego upoważnienia ustawy przekazać całości lub części swych kompetencji innemu jeszcze organowi czy grupie osób.

Z tych względów należy uznać, że prezydium rady zakładowej może — z mocy § 58 Statutu — działać skutecznie w imieniu całej rady tylko w takim zakresie, który nie został ustawowo zastrzeżony samej radzie.

Nie bez znaczenia są wreszcie argumenty natury społecznej i celowościowej. W świetle preambuły do dekretu z 18 I 1956 r. niedopuszczalna jest taka wykładnia jego przepisów, która rozluźniałaby lub osłabiała wprowadzone przez dekret rygory w sposób niekorzystny dla ochrony trwałości stosunku pracy. Rozluźnieniem tych rygorów byłaby możliwość ograniczania kręgu osób powołanych do wypowiedzania się w sprawie zgody lub opinii<sup>31</sup>. Ustawowy warunek, by zgoda na rozwiązanie umowy o pracę wyrażona została przez pełny skład osobowy organu przedstawicielstwa pracowniczego nie ma jednak zastosowania w wypadkach, gdy zgodę wyraża zamiast rady zakładowej (oddziałowej) zarząd okręgowy związku zawodowego. Skoro sposób obradowania instancji związkowych uregulowany jest wyłącznie przez przepisy ustanowione przez związki zawodowe, a art. 7 ust. 5 dekretu nie wymaga *expressis verbis*, by zgodę wyraziło plenarne zebranie członków zarządu okręgowego — można przyjąć, że zgodę może wyrazić zarówno plenum, jak i prezydium zarządu okręgowego<sup>32</sup>. Prezydium może to uczynić jednak tylko wtedy, gdy ma upoważnienie wynikające ze statutu branżowego związku zawodowego oraz tylko w okresach między plenarnymi posiedzeniami zarządu okręgowego.

Dotychczasowe formy współdziałania przedstawicielstwa pracowniczego przy rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia trudno jest uznać za ostatecznie ukształtowane. Konieczność szukania nowych rozwiązań instytucjonalnych podyktowana jest wadami obecnego systemu, które ujawniła praktyka.

Brak uprzedniej zgody rady zakładowej na niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę lub wyrażenie tej zgody w niewłaściwym składzie osobowym albo formie jest najczęstszym uchybieniem w praktyce stosowania dekretu z 18 I 1956 r.

W drugim półroczu 1961 r. ujawniono np., że na 3076 wypadków niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika, jakie miały miejsce w 242 uspołecznionych zakładach pracy aż w 1194 wypadkach<sup>33</sup> nie zastosowano się do wymagań przewidzianych w art. 7 i 8

<sup>31</sup> Zwrócił na to uwagę SN w uzasadnieniu uchwały z 21 III 1963 r. III PO 3/63 „Prawo i Życie” 1963, nr 8.

<sup>32</sup> Tak samo nie publikowane orzeczenie SN z 15 IX 1964 r. III PR. 42/64.

<sup>33</sup> W. Masewicz, *Uwagi w sprawie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia*, PUG nr 4, 1962, s. 123; H. Popławski, *Rozwiązanie umowy o pracę bez*

dekretu z 18 I 1956 r. Analogiczne badania przeprowadzone w IV kwartale 1963 r. w 217 spółdzielniach pracy wykazały naruszenie tych przepisów w 89 przypadkach na 91 wypadków niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika.

Ten stan rzeczy można tylko częściowo tłumaczyć niezajomością przepisów lub ich lekceważeniem. Skłania on do krytycznej analizy rozwiązania, przyjętego w art. 7 ust. 1 dekretu z 18 I 1956 r.

Warunek uprzedniej zgody rady zakładowej lub innego organu na rozwiązanie umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest ustawową przesłanką zgodnego z prawem zerwania stosunku pracy, nawet jeżeli przyczyna tego zerwania jest oczywista, prawnie i społecznie uzasadniona. Brak zgody może unicestwić skutki rozwiązania umowy przez przywrócenie pracownika do pracy. Orzeczenie o przywróceniu oparte jest w takich wypadkach tylko na przesłance niezachowania określonego trybu postępowania. Takie rozstrzygnięcie sprawy, aczkolwiek zgodne z przepisami prawa, razi jednak poczucie słuszności i niejednokrotnie prowadzi do sytuacji niezgodnych z zasadami współżycia społecznego. Nie bez znaczenia jest także i to, że tryb postępowania ustalony w art. 7 i 8 dekretu jest zbyt sztywny i uciążliwy. Skłania to kierowników zakładów pracy do rezygnowania z możliwości niezwłocznego wydalania z pracy, nawet jeżeli istnieją ku temu pełne podstawy prawne i ważne uzasadnienie społeczne. Z drugiej zaś strony organy przedstawicielstwa pracowniczego, nie zawsze są w stanie zastosować się do trybu określonego w art. 8 dekretu i zwołać ad hoc — quorum — niezbędne dla wyrażenia zgody lub opinii.

Nie rozwiązuje przedstawionych trudności propozycja<sup>34</sup> skreślenia w art. 10 ust. 1 dekretu wzmianki, że przywrócenie do pracy może nastąpić także w razie nie uzyskania zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Propozycja ta niezależnie od intencji degradowe rolę i znaczenie rady zakładowej.

Rozwiązania należy poszukiwać w nowym uregulowaniu form kontroli sprawowanej przez radę zakładową. Kontrola ta powinna następować nie w fazie zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak ma to miejsce obecnie na tle art. 7 ust. 1 dekretu, lecz rozciągać się na już złożone oświadczenie woli o wydaleniu z pracy. Kontrola rady zakładowej powinna przybierać formę pisemnego protestu (sprzeciwu) rady zakładowej złożonego kierownikowi zakładu pracy w terminie 7 dni

*wypowiedzenia w łódzkich zakładach pracy*, PiZS nr 12, 1961, s. 30, referując badania nad stosowaniem dekretu przeprowadzone przez organy prokuratury w 283 zakładach pracy stwierdza, że tylko w nielicznych zakładach zastosowano się do trybu przewidzianego w art. 7 i 8 dekretu.

<sup>34</sup> M. Rafacz-Krzyżanowska, *Uwagi de lege ferenda na tle dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.*, PiZS nr 12, 1959, s. 22.

od dnia uzyskania przez radę informacji o rozwiązaniu umowy. Informację tę rada zakładowa uzyskiwałaby przez doręczenie jej odpisów oświadczeń woli o niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę. Protest rady zakładowej wywoływałby skutki prawne analogiczne do braku zgody, tzn. stwarzałby roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Analogia ta byłaby jednak tylko częściowa. Protest, w odróżnieniu od zgody, unieważniałby oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Podmiot zatrudniający mógłby natomiast złożyć do sądu lub komisji rozjemczej wniosek o uznanie stosunku pracy za rozwiązany. W tym wypadku zasadność protestu podlegałaby ostatecznej kontroli sądu lub komisji rozjemczej. Przywrócenie do pracy nie mogłoby nastąpić, jeżeli zdaniem organu rozstrzygającego spór, przesłanki na jakich oparty był protest odpadły lub okazały się nieuzasadnione.

W nowym unormowaniu orzeczenia o przywróceniu (lub ściślej — dopuszczaniu) do pracy miałyby charakter deklaratoryjny, stwierdzający, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie wywołało zamierzonego skutku prawnego. Konsekwencją uznania stosunku pracy za nie rozwiązany byłoby m. in. to, że okres między złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy, a uprawomocnieniem się orzeczenia o przywróceniu do pracy podlegałby zaliczeniu do okresu nieprzerwanego zatrudnienia.

Protest nie musi być konieczną przesłanką powstania roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Roszczenie takie przysługiwałoby pracownikowi także pomimo braku protestu ze strony rady zakładowej. Wniesienie protestu miałyby jednak istotny wpływ na zakres obowiązku odszkodowawczego w razie przywrócenia do pracy, który w takim wypadku obejmowałby cały okres przymusowej bezczynności pracownika.

Protest byłby jednolitą dla wszystkich trzech przyczyn niezwłocznego rozwiązywania przewidzianych w art. 2 ust. 1 formą kontroli rady zakładowej. Rozróżnienie między zgodą a opinią uległo zniesieniu. Przesłanką protestu w wypadku popełnienia przez pracownika przestępstwa mógłby być np. zarzut, że przestępstwo nie stwarza stanu uniemożliwiającego dalsze zatrudnienie.

Rada zakładowa (oddziałowa) lub delegat związkowy powinny być jedynym organem upoważnionym do sprawowania kontroli nad przyjmowaniem i zwalnianiem pracowników. Kontrola ta sprawowana — w małym zresztą zakresie — przez instancje związkowe i organy administracji państwowej pozbawiona jest waloru bezpośredniości i znajomości stosunków panujących w zakładzie pracy oraz znajomości okoliczności towarzyszących zdarzeniu, które stało się przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Wobec sądowej kontroli zasadności protestu odpadałaby także potrzeba ustanawiania trybu odwołania się od protestu do wyższej instancji związkowej.

LE CONTRÔLE SOCIAL SUR LA DISSOLUTION DES CONTRATS DE TRAVAIL D'APRÈS LE DECRET-LOI DU 18 JANVIER 1965

R é s u m é

L'article est consacré à la genèse, l'évolution historique et la normalisation présente dans le droit de travail polonais des principes de contrôle social à l'occasion de résiliation de contrats de travail sans dénonciation préalable au cas où l'employé est en faute. Cette normalisation est contenue dans Fart. 7 et 8 du décret du 18 Janvier 1956 concernant la limitation de l'admissibilité de résiliation de contrats de travail sans dénonciation ainsi que la sauvegarde de la continuité du travail (Dz. U. nr 2, pos. 11, avec des modifications ultérieures). Cette normalisation est basée sur les principes suivants: a) la résiliation d'un contrat de travail sans dénonciation exige l'obtention préalable de l'opinion ou bien du consentement du Conseil Social de Syndicat professionnel (dans certains cas de la direction départementale du Syndicat), et dans un cas spécial de l'organe de l'administration publique, b) le consentement est la condition législative à la résiliation correcte du contrat, quant à l'opinion elle constitue uniquement le facteur qui forme la volonté de l'employeur sans aucunes suites matérielles ni légales; c) la nonobtention du consentement à une résiliation immédiate du contrat ne cause pas la non-valeur de la déclaration de la décision concernant la résiliation du contrat de travail!.

Sur le fondement de nombreux cas où en pratique les établissements de travail n'avaient pas respecté les décrets concernant l'obligation de l'obtention du consentement, l'article vise à démontrer la nécessité d'introduire certaines modifications législatives dans ce domaine. Une nouvelle normalisation des principes sociaux du contrôle de la résiliation des contrats de travail devrait être basée sur les principes suivants:

1. Il faut abolir la différence faite entre l'opinion et le consentement à la résiliation du contrat. Le contrôle de la résiliation de ces contrats aurait alors un aspect uniforme de protestation (refus) du Conseil Social ou d'un autre organe. Cette protestation annulerait la décision de résilier le contrat. L'employeur par contre pourrait adresser à la justice ou à une commission d'arbitres une demande de regarder le contrat comme rompu; dans ces cas-là le bien-fondé de la protestation serait sous le contrôle de la justice ou d'une commission d'arbitres;

2. La' protestation pourrait être déposée non durant la phase qui précède la déposition de la déclaration de résiliation, mais à un moment ultérieur.