

JANUSZ RACHOCKI

SYTUACJA PRAWNA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ZAKŁADACH PRACY W ŚWIELE KODEKSU PRACY NRD

W dniu 12 IV 1961 r. Izba Ludowa Niemieckiej Republiki Demokratycznej uchwaliła kodeks pracy, pierwszy w dziejach Niemiec¹. Wejdzie on w życie w dniu 1 VII 1961 r.² Uchwalenie kodeksu pracy poprzedziła dyskusja nad opublikowanym dnia 15 X 1960 r. projektem³. Załogi zakładów pracy, organizacje związkowe i poszczególni obywatele zgłosili ponad 23 tys. wniosków, poprawek i uzupełnień⁴, uwzględnionych w szerokim zakresie w ostatecznej, uchwalonej redakcji kodeksu pracy.

Ten zasadniczy dla świata pracy Niemieckiej Republiki Demokratycznej akt prawny stanowi wyraz głębokich przeobrażeń społeczno-ekonomicznych, będąc prawnym wyrazem osiągniętego obecnie w NRD stadium budownictwa socjalistycznego. Nauka prawa pracy w Niemieckiej Republice Demokratycznej od dłuższego już czasu poszukuje nowych rozwiązań i konstrukcji prawnych, które by bardziej adekwatnie odzwierciedlały nowe ujęcie roli pracy i związanych z nią stosunków prawnych w ustroju socjalistycznym. W toku dyskusji, zapoczątkowanej na konferencji naukowej „Akademie für Staats- und Rechtswissenschaften” w Babelsbergu, w kwietniu 1958 r., poddano krytyce poglądy na szereg instytucji prawa pracy⁵ i wysunięto nowe koncepcje dotyczące konstrukcji stosunku pracy w państwie socjalistycznym⁶.

¹ Gesetzbuch der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik, z 12 IV 1961 r. GBl I, s. 27.

² Zgodnie z § 1 „Ustawy wprowadzającej Kodeks Pracy NRD” z 12 IV 1961 r. GBl I/1961.

³ „Neues Deutschland”, nr 316 z 15 X 1960 r.

⁴ Por. przemówienie przewodniczącego FDGB H. Warnke na XVII sesji Izby Ludowej NRD w dniu 12 IV 1961 r. „Neues Deutschland”, nr 101 z 13 IV 1961 r.

⁵ M. in. na posiedzeniu Wydziału Prawa Pracy Niemieckiego Instytutu Nauk Prawnych skrytykowano dotychczasowe ujmowanie w NRD socjalistycznych stosunków pracy. Błądność ujęcia polegać miała na: a) ujmowaniu stosunku pracy jako indywidualnego stosunku między pracownikiem i zakładem pracy, co prowadziło

Wyodrębnienie z rozległej problematyki kodeksu pracy zagadnienia sytuacji prawnej związków zawodowych w socjalistycznych zakładach pracy⁷, wydaje się celowe z dwóch względów. Po pierwsze — działalność związków zawodowych w NRD nie została dotąd unormowana odrębnym aktem prawnym, w rodzaju polskiej ustawy o związkach zawodowych z 1 VII 1949 r. Po utworzeniu Niemieckiej Republiki Demokratycznej w październiku 1949 r. powstało wiele aktów prawnych w dziedzinie prawa pracy i innych, określających uprawnienia związków zawodowych w różnych dziedzinach życia społecznego⁸. Kodeks pracy stanowi dalszy krok w tej dziedzinie, określając rolę i charakter związków zawodowych zarówno w całokształcie życia państwowego, jak i w szczególności ich miejsce w socjalistycznych zakładach pracy.

Po drugie — centralnym zagadnieniem dyskusji poprzedzającej opublikowanie projektu kodeksu pracy stał się problem udziału pracowników w kierowaniu działalnością socjalistycznych przedsiębiorstw. Łączy się to ściśle z sytuacją prawną związków zawodowych w zakładach pracy. Podczas wspomnianej dyskusji reprezentowane były poglądy, iż badanie form, w jakich przejawia się wykonywanie przez pracowników udziału w kierowaniu działalnością zakładów pracy, obejmuje przede wszystkim rolę związków zawodowych w organizo-

do odrywania stosunków pracy od całokształtu stosunków produkcji w socjalizmie, stanowiących o zasadniczej różnicy między kapitalistycznym a socjalistycznym prawnym stosunkiem pracy; b) wysuwaniu na plan pierwszy elementów konfliktowych między pracownikiem i kierownictwem zakładu pracy oraz na orientowaniu się prawa pracy według tych anormalnych w socjalizmie warunków. Patrz: *Tagung der Abteilung Arbeitsrecht des Deutschen Instituts für Rechtswissenschaft*, „Arbeitsrecht” 1958, nr 10, s. 311—312.

⁶ Por. Cz. Jackowiak, *Nowe konstrukcje stosunku pracy w prawie pracy NRD*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1960, nr 7.

⁷ Wprowadzie § 7 ust. 2 kodeksu pracy NRD zawiera sformułowanie, iż akt ten obowiązuje zasadniczo również odnośnie do stosunków pracy w zakładach prywatnych z udziałem państwa, w zakładach prywatnych włącznie do zakładów rzemieślniczych i innych, jak również w stosunkach pracy między obywatelami, których treścią jest świadczenie usług osobistych, jednakże zapowiada uregulowanie specyficznych treści tych stosunków odrębnymi przepisami.

⁸ Por. przede wszystkim Gesetz der Arbeit zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiallen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten z dnia 19 IV 1950 r., jak również Verordnung über die weitere Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter und der Rechte der Gewerkschaften z dnia 10 XII 1953 r.; Verordnung über die Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten z dnia 23 VIII 1956 r., Gesetz über die Vervollkommung und Vereinfachung der Arbeit des Staatsapparates in der DDR z dnia 11 II 1958 r.

waniu produkcji i kierowaniu zakładami pracy i stanowić powinno główne zadanie nauki prawa pracy⁹.

Opracowanie niniejsze stawia sobie zadanie omówienia niektórych aspektów sytuacji prawnej związków zawodowych w Niemieckiej Republice Demokratycznej w świetle nowego kodeksu pracy. Abstrahuje więc ono od szerszego ujęcia roli i charakteru związków zawodowych w sferze zagadnień wykraczających poza te ramy¹⁰.

I

W kodeksie pracy czytamy: „Zgodnie ze swym statutem Wolne Niemieckie Związki Zawodowe są szkołami socjalizmu i wszechstronnymi przedstawicielami interesów robotników, pracowników umysłowych i inteligencji¹¹ (§ 4 ust. 2)¹². Związek zawodowy reprezentowany jest wobec dyrekcji zakładu pracy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej (Betriebsgewerkschaftsleitung — BGL), jak również przez mężów zaufania (Vertrauensleute)". Zarządy zakładowych organizacji związkowych [z. o. z.] i mężowie zaufania wybierani są przez członków związku zawodowego, ale w myśl przepisu § 11 ust. 2 są również „przedstawicielami interesów wszystkich robotników, pracowników i inteligencji w zakładzie pracy". Ze sformułowania tego wynika jednoznacznie, że zarząd z. o. z. i mężowie zaufania reprezentują również pracowników nie zorganizowanych w związku zawodowym¹³.

⁹ Por. R. Schneider *Zu einigen Fragen des Arbeitsrechts und Arbeitsrechts-wissenschaft*, „Arbeitsrecht", 1958, nr 7, s. 195—196.

¹⁰ Dotyczące związków zawodowych przepisy o charakterze ogólnym, zamieszczone w rozdziale pt. „Zasady socjalistycznego prawa pracy" (§ 4, 5 i 6), zawierają określenie roli i funkcji FDGB, wyznaczając jej rolę w ustalaniu i realizacji ogólnej polityki gospodarczej i socjalnej państwa, uprawnienia w zakresie kontroli robotniczej nad poprawą zaopatrzenia mas pracujących, w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, ochrony pracy i innych dotychczas wykonywanych przez organy państwowe funkcji, a także uprawnienia w zakresie inicjatywy ustawodawczej w sprawach dotyczących bezpośrednio sytuacji mas pracujących i prawa pracy oraz kontroli jego przestrzegania.

¹¹ Przez określenie „inteligencja" należy, jak się wydaje, rozumieć zatrudnionych w zakładzie pracy inżynierów, techników, lekarzy i innych wysoko kwalifikowanych specjalistów.

¹² „Gesetz der Arbeit" z dnia 19 IV 1950 r. zawiera następującą definicję: „Wolne Niemieckie Związki Zawodowe są ustawowymi przedstawicielami robotników i pracowników umysłowych dla ochrony ich praw w produkcji, w dziedzinie ochrony pracy, dotrzymywania ustalonych ustawowo warunków pracy i płacy" (por. R. Schneider, *Geschichte des Arbeitsrechts der Deutschen Demokratischen Republik*, Berlin 1957, s. 87).

¹³ Już na gruncie mniej precyzyjnego określenia przedstawicielskiej roli zakładowej organizacji związkowej w „Gesetz der Arbeit" (por. przypis 12) for-

Kodeks pracy określa stosunek państwa do działalności związkowej. Pozostaje ona „pod ochroną władzy robotniczo-chłopskiej”, która „zapewnia Wolnej Niemieckiej Federacji Związków Zawodowych jako klasowej organizacji klasy robotniczej prawo do działalności w zakładzie pracy wolnej i swobodnej, zgodnie z jej statutem i uchwałami”. Ten zaś, „kto przeszkadza działalności związkowej, zostanie pociągnięty do odpowiedzialności” (§11 ust. 1). Sformułowanie to pozostawia szerokie pole dla interpretacji, gdyż kodeks pracy nie definiuje, jaką mianowicie działalność uważa się za przeszkadzanie działalności związkowej.

Rozwiązanie przez dyrekcję stosunku pracy z członkami instancji związkowej możliwe jest wyłącznie za uprzednio wyrażoną zgodą wyższej instancji związkowej. Dotyczy to również rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, jak również wypadków skierowania działaczy związkowych do pracy wykonywanej poza terenem dla którego zostali wybrani, jeżeli skierowanie takie ma obejmować okres czasu dłuższy niż jeden tydzień (§11 ust. 3). Taka sama ochrona służy członkom komisji rozjemczych i ich zastępcom (§ 143 ust. 2), którzy wybierani są przez załogę na wniosek zarządu z.o.z.¹⁴.

Dyrektor przedsiębiorstwa zobowiązany jest do ścisłej współpracy z zakładową organizacją związkową i jej zarządem, do składania sprawozdań ze swojej działalności (§ 9 ust. 3), jak również do stworzenia koniecznych materialnych przesłanek dla pracy z.o.z (§11 ust. 4).

Sytuacja prawna związku zawodowego w zakładzie pracy łączy się ściśle z pojęciem udziału pracowników w kierowaniu zakładem pracy. „Zarządy zakładowych organizacji związkowych organizują twórcze współdziałanie wszystkich pracowników przy wypracowywaniu i wypełnianiu planów i w kierowaniu zakładem pracy i wychowują ich w duchu wysokiej świadomości socjalistycznej” (§ 12 ust. 1). Kodeks pracy

mułowano pogląd, że organizacja związkowa ma nie tylko prawo i obowiązek reprezentowania interesów pracowników niezrzeszonych, ale i umożliwienia im udziału w kierowaniu produkcją i w życiu zakładu pracy. Tak na przykład Tauscher, *Die Stellung der Nichtorganisierten im Arbeitsrecht der DDR*, „Arbeit und Sozialfürsorge” 1954, s. 312 i n.

¹⁴ Dotychczasowe przepisy o rozwiązaniu stosunku pracy sprowadzały możliwość rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia w stosunku do działaczy związkowych do dwóch przypadków: a) częściowej lub całkowitej likwidacji zakładu pracy i b) poważnego wykroczenia członka instancji związkowej przeciwko planom gospodarczym lub produkcyjnym albo przeciwko postanowieniom o ochronie własności socjalistycznej. Zwolnienie z pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia dotyczyło działaczy związkowych na zasadach ogólnych (por. Verordnung über Kündigungsrecht z dnia 7 VI 1951 r., § 14, w: *Arbeitsrecht*, Berlin 1960, s. 141).

zawiera w § 12 ust. 2 katalog szczególnych uprawnień zarządów z.o.z., konkretyzujący powyższe sformułowanie.

Udział pracowników w kierowaniu socjalistycznymi zakładami pracy uznawany jest przez naukę prawa pracy w Niemieckiej Republice Demokratycznej za istotną cechę socjalistycznych stosunków pracy, wynikającą z przesłanek ustrojowych¹⁵. Podstawowe akty prawne NRD z dziedziny prawa pracy w pełni uzasadniają ten pogląd, aczkolwiek zakres uprawnień w tej dziedzinie rozmaicie był ustalany w przepisach prawnych w różnych okresach¹⁶.

¹⁵ Por. R. Schlegel, *Leitfaden des Arbeitsrechts*, wyd. 5, Berlin, s. 101 i n.

¹⁶ I tak art. 17 Konstytucji NRD głosi, że „regulowanie produkcji, jak również warunków pracy i płacy w zakładach pracy następuje przy miarodajnym współdecydowaniu robotników i pracowników umysłowych”. „Gesetz der Arbeit” z dnia 19 IV 1950 r. zawiera osobny rozdział pt. „Prawo robotników i pracowników umysłowych do współdecydowania”, którego § 4 ustala, że „...prawo robotników i pracowników umysłowych do współdecydowania, jako decydującej siły w państwie, urzeczywistniane jest w kierownictwie gospodarką przez demokratyczne organy państwowe”. W zakładach pracy prawo to realizują zarządy zakładowych organizacji związkowych przez organizowanie narad produkcyjnych, dyskusję nad planem, dopilnowywanie wypełniania postanowień ustawowych w zakładach pracy i zawieranie umów zbiorowych (patrz R. Schneider, *Geschichte des Arbeitsrechts der DDR*, Berlin 1957, s. 87–88). 29. Plenum KC SED (12–14 XI 1956 r.) postanowiło powołanie w zakładach pracy komitetów robotniczych dla zapewnienia pracownikom większego wpływu na kierowanie gospodarką zakładów pracy. Zgodnie z uchwałą Konferencji Robotniczej w Berlinie, na której było reprezentowanych 870 zakładów pracy (początek grudnia 1956 r.), postanowiono zorganizowanie Komitetów Robotniczych w ok. 20 zakładach pracy. Zebrane przez nie doświadczenia stanowić miały podstawę dla przyszłej ustawy. Kompetencje k.r. miały obejmować: wypowiadanie się w sprawie planu zakładowego, zagadnienia procesu produkcji, racjonalizację i wprowadzanie nowej techniki, poprawę organizacji pracy, dążenie do rentowności zakładów pracy i obniżania kosztów własnych, troskę o urzeczywistnianie propozycji robotniczych, kontrolę wykonywania uchwał narad produkcyjnych, współdecydowanie o przyznawaniu premii, dbałość o przestrzeganie dyscypliny pracy, przyjmowanie sprawozdań dyrektora zakładu pracy w sprawach personalnych (w sprawie komitetów robotniczych patrz: *Beschluss der 29. Tagung des ZK des SED*, „Neues Deutschland” z dnia 20 XI 1956 r.; W. Lucas, *Arbeiterkomitees und Gewerkschaften*, „Die Arbeit” 1957, nr 1; *Die Gewerkschaften und die Arbeiterrechte in den Betrieben*, „Tribüne” z dnia 26 XI 1956 r.; S. Tannhäuser, D. Schönknecht, *Vollmachten der Arbeiterkomitees*, „Die Wirtschaft” z 13 XII 1956 r.; W. Furche, *Unsere Vorbereitungen zur Wahl der Arbeiterkomitees*, „Die Arbeit” 1957, nr 4).

Na 35. Plenum KC SED (3–6 II 1958 r.) uchwalono rozwiązanie komitetów robotniczych. Sporadyczne narady produkcyjne miały stać się odtąd najważniejszą formą udziału pracowników w kierowaniu produkcją zakładów pracy (patrz H. Warnke, *Die Produktionsberatungen zur Hauptform der Beteiligung der Arbeiter an der Leitung des Betriebes machen*, „Arbeitsrecht” 1958, nr 3, s. 65–66).

„Ustawa o doskonaleniu i uproszczeniu pracy aparatu państwowego w NRD”

Do roku 1958 w prawie pracy NRD używano dla określenia prawa pracowników, do wpływania na działalność zakładów pracy sformułowania „prawo do współdecydowania” (Mitbestimmungsrecht). W „Ustawie o udoskonaleniu i o uproszczeniu pracy aparatu państwowego w NRD” z 11 II 1958 r. spotyka się po raz pierwszy sformułowanie: „prawo do współdziałania w produkcji i w kierowaniu zakładem pracy” (das Recht in der Produktion teilzunehmen und an der Leitung des Betriebes mitzuwirken). Odtąd sformułowanie to weszło w powszechne użycie, zarówno w nauce prawa pracy, jak i w kodeksie pracy.

Wykonywanie tego uprawnienia kodeks pracy określa jako moralny obowiązek każdego zdolnego do pracy obywatela (§ 2 ust. 2); charakteryzuje je jako cechę socjalistycznej demokracji i zobowiązuje dyrektora zakładu pracy do popierania inicjatywy robotniczej i opierania się na doświadczeniach i propozycjach pracowników (§ 9 ust. 1).

Warto tu dodać, że w nauce prawa pracy w NRD udział pracowników w kierowaniu działalnością zakładów pracy rozumiany jest bardzo szeroko. Tak na przykład R. Schlegel w swym podręczniku prawa pracy, w rozdziale omawiającym formy udziału pracowników w kierowaniu produkcją, pisząc, iż ma on na celu odkrywanie i aktywizację sił twórczych kolektywu pracowniczego, wyraża pogląd, że „służą temu wszystkie formy udziału w kierowaniu produkcją, jak socjalistyczne współzawodnictwo, zakładowe układy zbiorowe, narady produkcyjne, regulamin pracy, zakładowy regulamin premiowania, ruch nowatorów produkcji, współdziałanie przy wypracowywaniu uzasadnionych technicznie norm pracy, w dziedzinie czasu pracy, ochrony pracy, ubezpieczeń społecznych, komisji rozjemczych i wszystkie inne formy udziału”¹⁷.

II

Główne zadania organizacji związkowych w zakładach pracy i odpowiadające im uprawnienia związane są z działalnością produkcyjną zakładów.

Organizacja związkowa bierze udział w ustalaniu zadań planowych i warunków ich wykonania przez zakład pracy. Uprawnienia związkowe

z dnia 11 II 1958 r. sformułowała jako zasadę socjalistycznych stosunków pracy uprawnienie każdego pracownika do aktywnego współdziałania w produkcji i w kierowaniu gospodarką zakładu pracy, wykonywane bezpośrednio i poprzez związki zawodowe (patrz F. Kunz, W. Tippmann, *Das Arbeitsrecht als ein Instrument der revolutionären sozialistischen Unwälzung lehren*, „Arbeitsrecht” 1958, nr 5, s. 130).

¹⁷ R. Schlegel, *Leitjaden des Arbeitsrechts*, wyd. 5, Berlin 1960, s. 114.

w tym zakresie mają charakter doradczy, co wynika z zasady jednoosobowego kierownictwa przedsiębiorstwem, silnie podkreślanej przez kodeks pracy¹⁸. Jednakże opinia zakładowej organizacji związkowej lub uzgodnienie z nią działań administracji jest w niektórych przypadkach warunkiem ważności tych działań. Tak na przykład poddanie planu pod dyskusję załogi i zajęcie wobec niego stanowiska przez zebranie zakładowej organizacji związkowej, ogólne zebranie związkowych mężów zaufania lub konferencję ekonomiczną jest warunkiem, bez spełnienia którego plan nie może być przekazany przez zakład pracy nadrzędnym organom gospodarczym (§ 10 ust. 2). Podobnie układy zbiorowe, zawierane między dyrekcją zakładu pracy i zarządem zakładowej organizacji związkowej, powinny być opracowywane przy aktywnym udziale pracowników i następnie zatwierdzane przez ogólne zebranie mężów zaufania grup związkowych lub walne zebranie załogi (§ 14 ust. 1).

Kodeks pracy NRD ustala istnienie odrębnych stałych organów zarządów zakładowych organizacji związkowych, zajmujących się głównie działalnością produkcyjną zakładów pracy. Są to tzw. stałe narady produkcyjne, będące — jak wynika z § 17 ust. 1 — „wybieralnymi organami zakładowych organizacji związkowych”. Do ich kompetencji należy: krytyczne omawianie organizacji produkcji, wykrywanie niedociągnięć, pomoc w ich przezwyciężaniu, przedstawianie propozycji w celu osiągnięcia najlepszych wyników w pracy. Stałe narady produkcyjne stanowią najpoważniejszą formę udziału pracowników w kierowaniu działalnością gospodarczą przedsiębiorstw¹⁹. Zwłaszcza przepis § 17 ust. 3, zobowiązując dyrektora zakładu do realizacji uchwał stałych narad produkcyjnych i sprawozdań z ich wykonania, stwarza korzystne przesłanki dla działalności tych organów związkowych.

Stałe narady produkcyjne zastępują, w myśl przepisów kodeksu pracy, istniejące dotąd jako stałe organy zarządów z.o.z. — komitety do spraw

¹⁸ W tytule „Odpowiedzialność dyrektora zakładu pracy i pracowników kierowniczych”, przepisy § 8 kodeksu pracy brzmią: „(1) Dyrektor zakładu pracy i pracownicy kierowniczy (np. kierownik wydziału, majster) są pełnomocnikami władzy robotniczo-chłopskiej. Dyrektor zakładu kieruje zakładem pracy zgodnie z zasadą kierownictwa jednoosobowego. Jest on odpowiedzialny osobiście za wypełnienie wszystkich zadań zakładu pracy. (2) Dyrektor zakładu pracy powinien zorganizować pracę tak, aby plan zakładowy wypełniony został w pełnej zgodności z ogólnopłaństwowymi zadaniami uchwalonymi w planie gospodarki narodowej. Jest on uprawniony do wydawania poleceń pracownikom. (3) Dyrektor zakładu powinien zabezpieczyć dotrzymywanie socjalistycznej dyscypliny pracy. (4) Pracowników kierowniczych dotyczą odpowiednio zasady działalności dyrektora zakładu”.

¹⁹ Por. S. Seidel, *Produktionsberatungen und Arbeitsrecht*, „Arbeitsrecht” 1958, nr 9, s. 262.

narad produkcyjnych²⁰. Przepisy dotyczące stałych narad produkcyjnych zawierają jednak pewne niejasności. Tak na przykład wątpliwa wydaje się operatywność tych organów w większych zakładach pracy, wobec nieprzewidywania przez kodeks mniejszego, stałego gremium kierującego, w rodzaju prezydium, jakie istnieje w analogicznych organach związkowych w zakładach pracy Związku Radzieckiego²¹. Nasuwa się także pytanie, dlaczego członkowie (do tego wybieralni) stałych narad produkcyjnych nie są objęci postanowieniami ograniczającymi prawo dyirekcji do rozwiązywania umów o pracę z działaczami związkowymi (członkami instancji związkowych, mężami zaufania, członkami komisji rozjemczych i ich zastępcami)²². Kodeks pracy nie określa instancji powołanej do rozstrzygania ewentualnych sporów między dyrekcją a organami związkowymi, jakie mogą powstawać na tle tak szeroko zakreślonych kompetencji stałych narad produkcyjnych.

W sferze działalności gospodarczej zakładów pracy służy zakładowym organizacjom związkowym szereg uprawnień kontrolnych. Można tutaj zaliczyć: możliwość występowania o pociągnięcie do odpowiedzialności dyrektora zakładu pracy i pracowników kierowniczych gdy zakład wadliwie wypełnia zadania produkcyjne, gdy zachodzi naruszenie socjalistycznej praworządności lub lekceważone są prawa związkowe (§ 12 ust. 3); możliwość żądania od kierownictwa zakładu sprawozdań z realizacji uchwał stałych narad produkcyjnych i sprawozdań z wykonania zobowiązań wynikających z zakładowego układu zbiorowego itp.

Zakładowa organizacja związkowa powinna prowadzić wśród pracowników szeroką działalność, mobilizującą załogę do świadomej działalności w celu wykonywania zadań gospodarczych zakładu — przez współzawodnictwo pracy, krzewienie zrozumienia dla wyższych technicznie metod pracy, racjonalizatorstwa, zespołowych metod pracy, umacniania socjalistycznej dyscypliny pracy itp. Sprawy te znajdują wyraz przede wszystkim w zakładowym układzie zbiorowym, który stanowi, w myśl przepisu § 13 ust 1, „porozumienie między dyrektorem a zarządem zakładowej organizacji związkowej w celu wszechstronnego wypełnienia planów zakładowych”.

*

Reasumując można powiedzieć, że w sprawach związanych z działalnością gospodarczą zakładów pracy kompetencje związkowe wynikają

²⁰ Por. H. Warnke, *Die Produktionsberatungen zur Hauptform der Beteiligung der Arbeiter an der Leitung des Betriebes machen*, „Arbeitsrecht” 1958, nr 3, s. 65—66.

²¹ Por. N. G. Aleksandrow, *Sowietskoje trudoweje prawo*, Moskwa 1959, s. 125.

²² Por. s. 41—42.

z charakteru związków zawodowych jako organizacji reprezentującej klasowe interesy robotnicze, interesy klasy panującej ekonomicznie i politycznie. Związki zawodowe występują tutaj jako pomocnik państwa w zakresie ogólnej polityki gospodarczej.

Szczegółowe niekiedy ustalenie form działalności związkowej w kodeksie pracy (np. w odniesieniu do stałych narad produkcyjnych) jest zapewne rezultatem faktu, iż centralne instancje związkowe były współinicjatorami kodeksu pracy i brały w jego opracowaniu aktywny, równoprawny udział²³.

III

Wiele zagadnień związanych z warunkami pracy i płacy regulują, jak wynika z przepisów kodeksu pracy, tzw. ramowe układy zbiorowe (branżowe, terenowe itp.), zawierane między naczelnymi instancjami związkowymi a centralnymi organami państwowymi²⁴. Stanowią one obowiązującą podstawę dla zakładowych układów zbiorowych oraz dla umów o pracę, zawieranych między zakładami pracy a poszczególnymi pracownikami.

Tym niemniej zakładowe organizacje związkowe, w charakterze przedstawicielstw zawodowych interesów wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, posiadają szereg uprawnień w zakresie codziennych interesów pracowniczych.

W sprawach personalnych zarząd z.o.z. ma prawo współdziałania w zakresie przewidywanym w postanowieniach ustawowych (§12 ust. 2, pkt 5). Znajduje to wyraz w przepisach § 34, w myśl którego na rozwiązanie umowy o pracę z każdym pracownikiem dyrekcja zakładu pracy musi uzyskać uprzednio zgodę odpowiedniego zarządu organizacji

²³ Por. wypowiedź przewodniczącego FDGB, H. Warnke, w „Neues Deutschland” z dnia 15 X 1960 r.

²⁴ Sprawa ta uregulowana jest jednoznacznie przez przepisy § 6 kodeksu pracy NRD. Stanowi on bowiem: „(1) Między centralnymi organami aparatu państwowego lub Radami Okręgów (Rady Okręgów stanowią odpowiedniki polskich Prezydiów Wojew. Rad Narodowych — J. R.), zjednoczeniami uspołecznionych przedsiębiorstw albo centralnymi organami socjalistycznych spółdzielni a Federalnym Zarządem Wolnej Niemieckiej Federacji Związków Zawodowych lub Zarządami Głównymi poszczególnych związków zawodowych, albo Zarządami Okręgowymi WNFZZ — mogą być zawierane ramowe układy zbiorowe. (2) Ramowe układy zbiorowe zawierają na podstawie postanowień ustawowych szczególne warunki pracy i płacy dla gałęzi gospodarki narodowej, dla grup osób albo dla określonych terenów. Wszystkie postanowienia ramowych układów zbiorowych, które regulują treść prawnych stosunków pracy, są wiążące dla zakładów pracy i dla pracowników”.

związkowej²⁵. Również przejściowe skierowanie pracownika do pracy o innym charakterze niż uzgodniona w umowie, jeżeli sytuacja taka przewidywana jest na okres dłuższy niż 14 dni, albo gdy zachodzi przypadek skierowania pracownika do pracy w innym zakładzie, w tej samej miejscowości— wymagają w każdym razie uprzedniego wyrażenia zgody przez zarząd z.o.z. (§ 25 ust. 3).

Nie posiadając wpływu na kształtowanie płac w zakładzie pracy, zarząd z.o.z. posiada pewne uprawnienia wiążące się z określonymi elementami materialnego zainteresowania pracowników,

1. Zarząd z.o.z. uzgadnia z dyrektorem zakładu regulamin premiovania²⁶, opracowany uprzednio przez dyrekcję przy współudziale pracowników (można zapewne przyjąć, iż odbywa się to za pośrednictwem niższych ogniw związkowych).

2. Zarząd z.o.z. uzgadnia również z dyrektorem zakładu listę prac ciężkich, za których wykonywanie przysługuje dodatek (§ 55 ust. 2). Katalog ten ustalany jest w ramowym układzie zbiorowym; rola z.o.z. może tutaj polegać na dopilnowaniu właściwego uwzględnienia zastrzeżeń katalogu w konkretnym zakładzie pracy,

3. Uzgodnienia między zarządem z.o.z. a dyrekcją zakładu pracy wymaga także przyznawanie, zmniejszenie i pozbawienie dodatków za wydajną pracę w tych dziedzinach, w których mierzenie wydajności nie jest możliwe ze względów technicznych (§ 47 ust. 2). Dodatki takie mogą być przewidziane w ramowym układzie zbiorowym. Przyznawanie ich następuje po wypowiedzeniu się grupy związkowej.

W zakresie wpływania na warunki pracy w zakładzie, organizacje związkowe mają szereg kompetencji.

1. Uzgadniają z dyrektorem zakładu plany wykorzystania ustawowego czasu pracy (§ 68 ust. 2)²⁷. Ich zadaniem jest dopilnowanie takiego podziału ustawowego czasu pracy, aby zapewniał on m. in. korzystne warunki dla wypoczynku, udziału w życiu społecznym, kształcenia się, działalności kulturalnej i sportowej pracowników.

2. Zgoda zarządu z.o.z. jest nieodzownym warunkiem zarządzenia pracy w godzinach nadliczbowych (§ 73 ust. 2). Praca taka traktowana

²⁵ Należy tutaj zauważyć, że tak daleko posunięta ochrona trwałości stosunku pracy zrównuje niemal każdego pracownika z działaczami związkowymi (por. s. 41—42).

²⁶ Fundusz premiiowy przeznaczony jest na premie dla uczestników socjalistycznego współzawodnictwa pracy, na wyróżnienia dla przodowników pracy, racjonalizatorów itp. Dotyczy więc spraw, będących przedmiotem szczególnego zainteresowania z. o. z.

²⁷ Czas pracy ustalany jest przez państwo w narodowych planach gospodarczych, „odpowiednio do osiągniętego stanu wydajności pracy, zgodnie ze społecznymi i osobistymi interesami pracowników” (§ 67 ust. 1).

jest jako wyjątek. Wydaje się, że wymóg zgody zarządu z.o.z. można tu intepretować jako uprawnienie związkowe do kontroli, czy dyrekcja we właściwy sposób wykorzystuje ustawowy czas pracy.

3. Zgoda zarządu z.o.z.²⁸ jest także koniecznym warunkiem zatrudniania w nocy młodocianych w wieku 16—18 lat.

4. Roczny plan urlopów wypoczynkowych ustalany jest przez dyrekcję zakładów w porozumieniu z zarządem z.o.z. (§ 85 ust. 2). Plan taki powinien m. in. uwzględniać szeroko życzenia pracowników. Podstawowy urlop wypoczynkowy nie powinien być dzielony.

5. Regulamin pracy opracowywany jest przez dyrektora przy współudziale pracowników (zapewne i w tym przypadku przy pomocy niższych ogniw związkowych) i wprowadzany w życie w porozumieniu z zarządem z.o.z. (§ 107 ust. 3)²⁹.

5. Kodeks pracy zobowiązuje z.o.z. do współdziałania w zakresie popularyzacji zasad higieny życia i bezpieczeństwa pracy (§ 93 ust. 1). Organizacje związkowe uprawnione są także do żądania realizacji proponowanych przez siebie środków dla poprawy ochrony zdrowia i pracy. Zarządy z.o.z. mogą wnioskować o ukaranie pracowników organów państwowych, dyrektorów zakładów pracy i pracowników kierowniczych, naruszających swe obowiązki odnośnie do ochrony zdrowia i pracy (§ 93 ust. 2)³⁰.

Z innych uprawnień związkowych w zakładzie pracy należy jeszcze wymienić działalność związaną ze sprawowaniem przez związki zawodowe zarządu nad ubezpieczeniami społecznymi. Zarząd z.o.z. decyduje o wypłacie tej części świadczeń, która wypłacana jest w zakładzie pracy (§ 100 ust. 1)³¹.

W zakresie rozstrzygania sporów ze stosunku pracy, a także zagadnień związanych z działalnością wychowawczą wśród załogi, jeżeli wiążą się z funkcjami komisji rozjemczych (Konfliktkommissionen), służą zarządowi z.o.z. następujące uprawnienia:

²⁸ Wraz ze zgodą opiekuna i lekarza zakładowego. Ponadto jest to możliwe jedynie w wypadku nagłej potrzeby zakładu pracy (§ 39 ust. 2).

²⁹ Określenie „wprowadzany w życie” jest tutaj niejasne.

³⁰ Kontrola zakładowej ochrony pracy wykonywana jest przez Inspekcję Ochrony Pracy będącą organem związków zawodowych, ale nie podporządkowaną organizacji związkowej w zakładzie pracy.

³¹ § 89 ust. 2 kodeksu pracy stanowi, że „ogólne kierownictwo polityczne, organizacyjne i finansowe ubezpieczeń społecznych spoczywa w rękach Wolnej Niemieckiej Federacji Związków Zawodowych. Kierowanie ubezpieczeniami społecznymi odbywa się za pośrednictwem wybieralnych organów WNFZZ i poszczególnych związków zawodowych, na podstawie postanowień ustawowych i statutu WNFZZ”.

1. Zarząd z.o.z. proponuje kandydatury członków komisji rozjemczych i ich zastępców. Są oni wybierani przez załogę przedsiębiorstwa (§ 143 ust. 2).

2. W sprawach dotyczących uchwał komisji rozjemczych odnośnie do naruszenia moralności socjalistycznej, pracownikom służy odwołanie do odpowiedniego zarządu z.o.z. Może on unieważnić uchwałę komisji rozjemczej i polecić jej ponowne rozpatrzenie sprawy (§ 145).

*

Jak można wnioskować z wyliczonych wyżej kompetencji zakładowych organizacji związkowych w zakresie warunków pracy i płacy, mogą one być traktowane jako uzupełnienie roli naczelnych instancji związkowych, posiadających wpływ na kształtowanie tych warunków w ramowych układach zbiorowych. Większość prerogatyw z.o.z. może być określona jako uprawnienia kontrolne wobec dyirekcji zakładów pracy, mające na celu dopilnowanie, czy przestrzegane są obowiązujące przepisy. Jest rzeczą oczywistą, że faktyczna rola zakładowych organizacji związkowych w zakładach pracy zależeć będzie od ich aktywności i umiejętności wykorzystania uprawnień ustawowych dla usprawniania działalności produkcyjnej zakładów i realizacji zawodowych interesów pracowniczych.

Wydaje się, że w kontekście omówionych wyżej zadań i kompetencji z.o.z. w dziedzinie działalności gospodarczej zakładów pracy oraz odnośnie do warunków pracy i płacy, sformułowanie „udział pracowników w kierowaniu działalnością i zarządzaniu zakładem pracy” jest trafniejsze od poprzednio używanego sformułowania „prawo do współdecydowania”³². Pierwsze sugeruje właśnie głos doradczy, opiniodawczy bądź też uprawnienia kontrolne. Drugie zaś sformułowanie sugeruje równoprawny udział w decyzjach, co nie daje się pogodzić z zasadą jednoosobowego kierownictwa, bardzo silnie wyeksponowaną w kodeksie pracy.

³² Patrz s. 43—44.