

CZESŁAW JACKOWIAK

STRUKTURA KOMISJI ROZJEMCZYCH

W piśmiennictwie prawniczym ostatnich pięciu lat dużo uwagi poświęcono problematyce komisji rozjemczych¹. Nie podjęto jednak dotąd próby analizy charakteru komisji i pozycji ich w systemie organów wymiaru sprawiedliwości. Utrudnia to prowadzenie dyskusji nad rozwojem i ulepszaniem form rozstrzygania sporów ze stosunku pracy i prowadzi niejednokrotnie do nieporozumień.

Jedną z przesłanek oceny charakteru komisji stanowi analiza ich struktury organizacyjnej, wytyczonej przepisami prawa o komisjach rozjemczych.

ELEMENTY STRUKTURY

Zgodnie z postanowieniami dekretu z 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych², zakładowe komisje rozjemcze powołuje się w przedsiębiorstwach uspołecznionych (art. 3 ust. 1), nato-

¹ Por. W. Masewicz, *Uwagi o dotychczasowej działalności komisji rozjemczych*, „Przegląd Zagadnień Socjalnych” 1955, z. 3; J. Goławska, *Roczna działalność zakładowych komisji rozjemczych*, „Przegląd Zagadnień Socjalnych” 1955, z. 8—9 i 10; W. Masewicz, *O potrzebie nowelizacji przepisów dotyczących komisji rozjemczych*, „Przegląd Zagadnień Socjalnych” 1956, z. 5; J. Dąbrowski, *W sprawie proponowanych zmian w przepisach o zakładowych komisjach rozjemczych*, „Przegląd Zagadnień Socjalnych” 1956, z. 6; J. Stembrowicz, *Komisje rozjemcze czy sądy*, „Przegląd Zagadnień Socjalnych” 1956, z. 8—9; M. Świąćicki, *Sądy nie sądy*, „Prawo i Życie” 1956, nr 15; A. Wiśniewski, *Czy komisje rozjemcze są potrzebne*, „Nowe Prawo” 1956, z. 10; M. Hasiec i M. Sawczuk, *O wyborze drogi i organu dla rozstrzygania roszczeń ze stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1958, z. 3; J. Jończyk, *O umocnienie i rozwój komisji rozjemczych*, „Prawo i Życie” 1959, nr 11; H. Borkowski, *Zakładowe komisje rozjemcze w obliczu doniosłej reformy*, „Prawo i Życie” 1960, nr 3.

² Dz. U. nr 10, poz. 35. Dekret ten powołuję dalej jako „dekret o z. k. r.”. Zakładowe komisje rozjemcze oznaczam „z. k. r.”, natomiast komisje przy terenowych organach związków zawodowych „t. k. r.”.

miast terenowe przy terenowych organach związków zawodowych (art. 15 ust. 1).

Dekret wskazuje równocześnie, że skład terenowych komisji oparty jest „na zasadzie równego przedstawicielstwa związku zawodowego i kierownictwa przedsiębiorstwa” (art. 15 ust. 2). Można by dodać jeszcze, że „zakładowe komisje rozjemcze składają się wyłącznie z pracowników tego przedsiębiorstwa, w którym komisja działa (art. 4 ust. 1), przy czym członkowie są p o w o ł a n i w równej liczbie przez radę zakładową i kierownika przedsiębiorstwa (art. 4 ust. 2).

Dalszej ilości materiału dla analizy struktury organizacyjnej dostarcza rozporządzenie Rady Ministrów z 24 kwietnia 1954³, które w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określa na podstawie art. 14 dekretu o z. k. r. skład, sposób powoływania i funkcjonowania komisji, tryb postępowania przed tymi komisjami oraz tryb postępowania odwoławczego.

Rozp. wyk. powtarzając zasadę powiązania instytucjonalnego⁴ z. k. r. z przedsiębiorstwami i t. k. r. z zarządami okręgowymi związków zawodowych (§ 4 i 5) postanawia ponadto, że „nadzór nad działalnością komisji rozjemczych w zakresie prawidłowego ich powoływania i funkcjonowania oraz w zakresie spraw administracyjnych” sprawują zarządy główne związków zawodowych (§ 55).

Rozporządzenie rozwija również zasadę p o w o ł y w a n i a członków z. k. r. przez rady zakładowe i kierowników przedsiębiorstw (§ 6 ust. 2), charakter członków określa jednak wyraźnie jako p r e d s t a w i c i e l i organów powołujących (§ 8, 9 i 38 ust. 2), podkreślając, że w y s t ę p u j ą oni z r a m i e n i a tych organów (§ 46 pkt 2).

W odniesieniu do komisji terenowych rozporządzenie odmiennie określa charakter stałych i niestałych członków tych komisji. Stałych członków nazywa rozporządzenie p o w o ł a n y m i i występu-

³ Dz. U. Nr 18, poz. 68, zwane w dalszym ciągu „rozp. wyk.”.

⁴ Przez powiązanie instytucjonalne rozumiem istnienie związków organizacyjnych pomiędzy dwoma instytucjami prawnymi, polegających na tym, że jedna z tych instytucji ma wpływ na powstanie i istnienie drugiej z nich, chociaż ta druga instytucja nie musi stanowić organu pierwszej i może posiadać samodzielność działania. Pojęciem węższym będzie powiązanie funkcjonalne, które polega na istnieniu w większym lub mniejszym zakresie wspólnego terenu działania dwóch niekoniecznie zależnych od siebie pod względem organizacyjnym instytucji prawnych.

jącymi z ramienia powołujących ich organów (§ 19 i 20), niestałych natomiast delegowanymi (§ 19 i 21)⁵. Obie też grupy członków określa rozporządzenie mianem przedstawicieli (§ 38 ust. 2). Rozporządzenie postanawia ponadto, że zarząd okręgu związku zawodowego powierza funkcje przewodniczącego oraz zastępców przewodniczącego osobom spośród powołanych przez siebie członków stałych (§ 22) oraz wyznacza przedsiębiorstwo, przy którym działają powiatowe komplety orzekające (§ 27 ust. 1 i 3).

Postanowienia rozporządzenia z 24 kwietnia 1954 uzupełniają zatem elementy struktury organizacyjnej komisji rozjemczych w tym przede wszystkim względzie, że rozciągają organizacyjną zasadę przedstawicielstwa na zakładowe komisje rozjemcze.

ZASADA PRZEDSTAWICIELSTWA

Trafność formułowania zasady przedstawicielstwa przez posługiwanie się mianem „przedstawiciel” dla określenia charakteru mandatu członka komisji rozjemczej budzi poważne zastrzeżenia.

Instytucja przedstawicielstwa jest pojęciem prawa materialnego, jak i procesowego i pojmowana jest jednolicie jako działanie jednej osoby w imieniu drugiej, pociągające za sobą skutki prawne bezpośrednio dla tej drugiej osoby⁶. Według art. 84 § 2 p. o. p. c., „czynność prawna dokonana przez przedstawiciela w granicach umocowania pociąga za sobą skutki bezpośrednio dla reprezentowanego”. Podobnie według art. 86 k. p. c. „czynności procesowe pełnomocnika obowiązują mocodawcę”. Istotą zatem przedstawicielstwa jest działanie w imieniu i na rzecz mocodawcy.

Tak pojmowane przedstawicielstwo, a wydaje się, że tylko tak może ono być pojmowane, wymagałoby od członków komisji rozjemczych, którzy mieliby być przedstawicielami kierownika przedsię-

⁵ W komplecie orzekającym t. k. r. zasiada czterech członków: dwóch stałych i dwóch niestałych, z których stali są powoływani po jednym przez zarząd okręgu właściwego związku zawodowego i instytucję nadrzędną nad przedsiębiorstwami, natomiast niestali delegowani po jednym przez radę zakładową i kierownika zainteresowanego w sporze przedsiębiorstwa (§ 19, 20 i 21 rozp. wyk.).

⁶ Por. A. Wolter, *Prawo cywilne, Część ogólna*, Warszawa 1955, s. 318. Podobnie J. Jodłowski, W. Siedlecki, *Postępowanie cywilne, Część ogólna*, Warszawa 1958, s. 310 i n. Także A. Szpunar, *Stanowisko prawne pełnomocnika*, „Przegląd Notarialny” 1949, nr I—II, s. 69.

biorstwa i rady zakładowej, by działali oni zgodnie z wolą swych mocodawców i w zależności od ich zaleceń. Mocodawcy ci byłiby równocześnie związani oświadczeniami swych przedstawicieli i niezrozumiałe byłoby przyznanie im np. prawa zaskarżania decyzji, podejmowanych przecież zgodnie z ich wolą, przez ich przedstawicieli⁷. Prawa takiego powinien być w szczególności pozbawiony kierownik przedsiębiorstwa, pracownik natomiast mógłby nie być związany decyzją, skoro druga połowa członków komisji byłaby przedstawicielami nie jego, a związku zawodowego⁸.

Uwagi powyższe nie oznaczają oczywiście, by struktura komisji zbudowana na zasadzie przedstawicielstwa była niemożliwa. Przeciwnie, tę właśnie konstrukcję przyjął ustawodawca radziecki w nowych przepisach o trybie rozstrzygania sporów ze stosunku pracy z 31 stycznia 1957⁹, pozbawiając jednak konsekwentnie kierownika

⁷ M. Świącicki w pracy zbiorowej *Podstawowe problemy prawa pracy* (Warszawa 1957, s. 167) wskazuje ponadto, że zasiadanie w komisji rozjemczej przedstawicieli kierownika narusza zasadę procesową *nemo iudex in sua causa*, jak również zasadę równości stron, skoro przedstawiciel tylko jednej strony uczestniczy w rozstrzygnięciu sporu.

⁸ Rozp. wyk. określa wyraźnie członków powołanych przez radę zakładową mianem przedstawicieli związku zawodowego. Z uwagi na to, że zgodnie z art. 3 ust. 1 dekretu z 6 lutego 1945 o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. 8, poz. 36) do zadań rady zakładowej, która w myśl pkt. 39 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce stanowi zarząd zakładowej organizacji związkowej, należy m. in. „zastępstwo interesów zawodowych pracowników danego zakładu pracy wobec pracodawcy”, oraz zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z 1 lipca 1949 o związkach zawodowych (Dz. U. 41, poz. 239), „w zakresie realizacji swych zadań statutowych związku zawodowe reprezentują zarówno zrzeszonych, jak i niezrzeszonych we wszystkich sprawach, które dotyczą ogólnych interesów pracowniczych”, wydawać by się mogło, że i po stronie pracownika występują elementy przedstawicielskie w stosunku do członków komisji. Zastępstwo bowiem i reprezentacja, o których mowa w tych przepisach, są niewątpliwie elementami przedstawicielstwa.

Teza ta wydaje się jednak nie do przyjęcia, gdyż: 1. rada zakładowa sprawuje jedynie zastępstwo interesów zawodowych, które odróżniać należy od zastępstwa prawnego; 2. zastępstwo prawne pracowników nie jest zadaniem statutowym związków zawodowych; 3. zastępstwo wiodącego spór pracownika nie dotyczy ogólnych interesów pracowniczych w rozumieniu art. 4 ustawy o związkach zawodowych.

⁹ Por. A. L. Epsztejn, *Nowyj poriadok rassmotrienija trudowych sporow*, „Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo” 1957, z. 7, także A. Meszorer, *Zmiana przepisów o rozstrzyganiu sporów ze stosunków pracy w Związku Radzieckim*, „Przegląd Zagadnień Socjalnych” 1958, z. 12.

przedsiębiorstwa prawa zaskarżania decyzji podjętej przez jego przedstawicieli¹⁰. Przyjęcie tej konstrukcji zmienia naturalnie charakter komisji, nadając jej charakter organu pojednawczego, działającego według zasad postępowania polubownego. Tylko bowiem w tym trybie może uczestnik sporu decydować osobiście, bądź przez swego przedstawiciela, o sposobie rozstrzygania sporu.

Tymczasem według przepisów dekretu o z. k. r. „zakładowa komisja rozjemcza rozstrzyga spory zgodnie z interesem mas pracujących i dobrem gospodarki narodowej, kierując się obowiązującymi przepisami prawa oraz postanowieniami umów o pracę i regulaminów pracy” (art. 8) i „powinna dążyć do załatwienia sporu w drodze porozumienia stron zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa” (art. 7 ust. 1). Ponadto zgodnie z przepisami rozp. wyk. „sprawowanie funkcji członka zakładowej komisji rozjemczej jest funkcją społeczną” (§ 11) oraz „nie wolno rozwiązać stosunku pracy z członkiem zakładowej komisji rozjemczej, chyba że zachodzi ważna przy-

¹⁰ I. Wolberg (*Rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy w ZSRR*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zagadnień Socjalnych” 1959, z. 5, s. 12 i n.) wskazuje, że „stanowisko zajęte w sporze przez przedstawiciela administracji zakładu pracy, która jednocześnie przecież jest stroną procesową, jest jednocześnie oświadczeniem woli administracji zakładu pracy co do takiego, a nie innego rozstrzygnięcia sporu. Konsekwentnie rozwijając tę zasadę, przepisy o trybie rozstrzygania sporów ze stosunku pracy nie dopuszczają zaskarżenia przez administrację orzeczeń komisji rozjemczych. Przedstawiciel natomiast rady zakładowej, która nie jest stroną w sporze, sprawuje funkcję sędziowską, wyrażając jednocześnie przez zajęcie odpowiedniego stanowiska opinię kolektywu rady zakładowej”.

To ostatnie stwierdzenie budzi zastrzeżenia. Skoro bowiem orzeczenie komisji zapaść może tylko jednomyślnie, to sędzią jest cały skład kompletu orzekającego: zarówno przedstawiciele administracji, jak i rady zakładowej. Rada zakładowa będzie natomiast sędzią w drugiej instancji, kiedy rozstrzygać będzie w trybie odwołania od orzeczenia komisji. Inna rzecz, że zajmie ona chyba takie samo stanowisko, jak jej przedstawiciele w komisji, jeżeli mają oni tam wyrażać „opinię kolektywu rady zakładowej”.

Trudności wynikające z tego stanu rzeczy dostrzega również autor wypowiedzi. Wiąże on je jednak przede wszystkim ze sporami dotyczącymi rozwiązywania umów o pracę. Chodzi bowiem o to, że zgodnie z art. 10 dekretu Rady Najwyższej z 15 lipca 1958 r. o prawach rady zakładowej związku zawodowego, rozwiązanie umowy może być dokonane tylko za zgodą rady zakładowej; ta sama zatem rada, która wyraziła już zgodę na rozwiązanie albo zgody odmówiła, ma następnie rozstrzygnąć spór o ważność tego rozwiązania. Zdaniem autora, prawnicy radzieccy postulują dlatego przekazanie sporów o rozwiązywanie umów o pracę do właściwości sądów.

czyna lub wina pracownika, a zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy" (§ 12).

A więc „przedstawiciel” kierownika czy związku zawodowego nie ma rozstrzygać sporu zgodnie z wolą i interesem swego „mocodawcy”; zamiast interesu „mocodawcy” występuje najogólniej pojęty interes mas pracujących i dobro gospodarki narodowej. Nie wola i polecenia mają decydować o sposobie rozstrzygania sporu, ale obowiązujące przepisy prawa. Z tej generalnej dyrektywy, którą trudno traktować jako przypadkową czy niezręcznie sformułowaną, wynika więc, że nie tylko nie chodziło ustawodawcy o uczynienie członków komisji rozjemczej przedstawicielami zależnymi od woli swych mocodawców, ale przeciwnie, o podkreślenie ich niezależności od tej woli i podporządkowanie jedynie przepisom prawa oraz interesowi mas pracujących i dobru gospodarki narodowej, które w ustroju socjalistycznym nie są dystynkcjami przeciwstawnymi¹¹. Wyrazem tej niezależności ma być określenie funkcji członka komisji mianem funkcji społecznej, gwarantem natomiast — zakaz rozwiązywania z członkiem umowy o pracę.

O niemożności traktowania członka komisji jako przedstawiciela, w szczególności kierownika przedsiębiorstwa, przekonuje również dyspozycja art. 7 ust. 1 dekretu o z. k. r., zalecająca komisji dążenie do załatwienia sporu w drodze porozumienia stron. Chodzi tu oczywiście o porozumienie zgodne z prawem, ale z reguły stanowiące kompromis między żądaniem pracownika i stanowiskiem kierownika. To zaś dążenie będzie najczęściej sprzeczne z wolą kierownika, skoro według § 30 ust. 3 rozp. wyk. „wniosek o rozpatrzenie sporu przez komisję rozjemczą powinien być zgłoszony dopiero wówczas, gdy roszczenie pracownika nie zostało zaspokojone w drodze bezpośredniego porozumienia pomiędzy pracownikiem a kierownikiem przedsiębiorstwa”¹², a więc po ujawnieniu negatywnego stanowiska kierownika co do zasadności roszczeń pracownika.

¹¹ Jacobi (*Die Konfliktkommissionen in der Deutschen Demokratischen Republik*, Berlin 1957, s. 24) podkreśla, że upatrywanie w członkach komisji przedstawicieli załogi i kierownictwa byłoby „dopuszczeniem istnienia zasadniczego przeciwieństwa interesów między nimi, tak jak w kapitalizmie między kapitałem i pracą. W socjalistycznym przedsiębiorstwie kierownik przedsiębiorstwa i załoga mają zasadniczo wspólne interesy, także w likwidowaniu sporów ze stosunku pracy przez zgodne z prawem ich rozstrzyganie”.

¹² Podobny przepis obowiązuje również w radzieckiej strukturze komisji rozjemczych, mimo oparcia ich na zasadzie przedstawicielstwa. I. Wolberg

Powyższa analiza upoważnia do wniosku, że wbrew sformułowaniom dekretu o z. k. r. i rozp. wyk. członkowie komisji rozjemczych nie są przedstawicielami kierownika przedsiębiorstwa i związku zawodowego. Dlatego posługiwanie się w rozp. wyk. określeniem przedstawiciel wydaje się niewłaściwe i naruszające strukturę komisji wynikającą z przepisów dekretu. Wprawdzie art. 15 ust. 2 dekretu mówi o ustaleniu składu komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych „na zasadzie równego przedstawicielstwa”, trudno jednak w tym niewłaściwym sformułowaniu dopatrzeć się czegoś więcej niż wskazania, że członkowie również tych komisji mają być powołani w równej liczbie przez związek zawodowy i kierownictwa przedsiębiorstw¹³.

Zastrzeżenia wywołuje również posługiwanie się w rozp. wyk. terminem *d e l e g o w a n y* dla określenia charakteru niestałego członka t. k. r. W pojęciu delegacji mieści się bowiem przekazanie kompetencji służącej delegującemu, upoważnienie do działania w zastępstwie. A przecież kierownik przedsiębiorstwa czy rada zakładowa „delegując” niestałego członka nie przekazują mu swojej kompetencji rozstrzygania sporu, a jedynie wyznaczają go do wzięcia udziału w posiedzeniu komisji i wcale nie w ich zastępstwie¹⁴.

(op. cit., s. 13) przyznaje, że „może się wydawać, że przepis ten sprowadza funkcję komisji rozjemczych do czynności formalnych, gdyż stanowisko zajęte przez administrację przy bezpośrednich pertraktacjach z pracownikiem jest już zupełnie określone i będzie następnie potwierdzone przez jej przedstawiciela w komisji rozjemczej”. Stwierdza równocześnie: „doświadczenie jednak wykazało, że tak nie jest”. Zapewnienie to w warunkach przedstawicielskiej struktury komisji rozjemczych wydaje się mało przekonujące. Jeżeli zaś praktyka dostarcza rzeczywiście tego rodzaju przykładów, to mogą one dotyczyć chyba tylko przypadków, w których kierownik przedsiębiorstwa, nie chcąc podejmować samodzielnie decyzji, wolał będzie przerzucić ciężar decyzji na komisję, upoważniając równocześnie swoich przedstawicieli do podzielenia stanowiska rady zakładowej.

¹³ O konieczności takiego właśnie rozumienia sformułowania art. 15, ust. 2 dekretu o z. k. r. przekonuje również fakt, że jedynie w odniesieniu do terenowych komisji rozjemczych ustawodawca posłużył się określeniem „zasada przedstawicielstwa”. Mc zaś nie wskazuje na to, by zamiarem ustawodawcy było nadanie całkowicie innego charakteru członkom terenowych komisji rozjemczych aniżeli komisji zakładowych.

¹⁴ Na niewłaściwość posługiwania się terminem delegowanie dla określenia charakteru powołania członka komisji rozjemczej wskazuje również Jacobi (op. cit., s. 24).

Rada Ministrów posługując się tym niezbyt szczęśliwie dobranym terminem miała chyba na uwadze jego potoczne znaczenie, używane często dla określenia delegacji służbowej, jako wyznaczenia pracownika dla wykonania jakiejś czynności, niezależnie od tego, czy czynność ta ma być wykonana w zastępstwie delegującego.

Niewłaściwe wydaje się wreszcie określanie członków komisji jako występujących z ramienia powołujących ich organów. Określenie to nie jest bowiem pojęciem o ustalonej treści prawnej, zaś w potocznym znaczeniu sugeruje istnienie elementów reprezentacji w charakterze członka komisji. Wydaje się, że określenia tego użyła Rada Ministrów jedynie dla wskazania źródła pochodzenia mandatu członka komisji, nie wiążąc go z charakterem czynności. Rozporządzenie nie mówi bowiem o „działaniu z ramienia”, a tylko o „występowaniu z ramienia”.

AKT POWOŁANIA CZŁONKA KOMISJI

Poczynione uwagi w odniesieniu do zasady przedstawicielstwa pozwolą nam na właściwe rozumienie zakresu treści aktu powołania członków komisji rozjemczej przez kierownictwo przedsiębiorstwa i radę zakładową czy inny organ związków zawodowych.

Instytucja powołania jest często spotykana w przepisach prawa, charakter jej jest jednak różnie ujmowany. Ustawa czy rozporządzenie statuuje powoływanie określa każdorazowo charakter powołania, przez wskazanie jego skutków, a w szczególności związków istniejących między powołującym i powołanym.

Tak na przykład powołanie komisji przez radę narodową oznacza utworzenie przez powołującego własnego organu¹⁵; statutowy organ spółdzielni powołując zarząd tworzy organ tejże spółdzielni, który jest przez niego kontrolowany¹⁶; prezydium wojewódzkiej rady narodowej powołując obwodową czy wojewódzką komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia tworzy organ od siebie niezależny, działający na podstawie przepisów prawa, a nie wskazań powołującego, zaś zasadniczym uprawnieniem wojewódzkiego inspektoratu orzecznictwa, sprawującego w imieniu powołującego nadzór nad tymi

¹⁵ Art. 38 ustawy z dnia 25 stycznia 1958 r. o radach narodowych, Dz. U. nr 5, poz. 16.

¹⁶ Art. 34 ustawy z dnia 29 października 1920 r. o spółdzielniach. Tekst jednolity Dz. U. 25/50, poz. 232.

komisjami, jest prawo zaskarżania orzeczeń obwodowej komisji do komisji wojewódzkiej¹⁷; powoływane przez Prezesa Narodowego Banku Polskiego komitety doradcze przy oddziałach tego banku są organami społecznymi o charakterze opiniodawczym¹⁸; rada ubezpieczeniowa powoływana w przedsiębiorstwie państwowym Państwowy Zakład Ubezpieczeń stanowi reprezentację osób prawnych i fizycznych korzystających z usług tego przedsiębiorstwa, o dużym zresztą zakresie kompetencji¹⁹.

Inny typ powołania przedstawia powoływanie kierowników centralnych urzędów i instytucji przez Radę Ministrów czy Prezesa Rady Ministrów, powoływanie dyrektorów przedsiębiorstw państwowych przez właściwych ministrów²⁰, czy też np. sekretarza gromadzkiego przez przewodniczącego prezydium gromadzkiej rady narodowej²¹. W tych przypadkach powołanie oznacza powierzenie funkcji i przyjęcie do służby państwowej, czy zawarcie umowy o pracę²².

Powołanie może wreszcie oznaczać ustanowienie nowej instytucji prawnej z mocy aktu ustawodawczego.

Instytucja powołania może więc posiadać różny charakter, zawsze jednak oznacza czynność konstytutywną, polegającą na utworzeniu organu, który nie musi być organem prawnym powołującego, lub na powierzeniu funkcji osobie wyznaczonej przez powołującego. W tym ostatnim przypadku powołującemu służy z reguły prawo odwołania powołanej osoby.

Dekret o z. k. r. używa pojęcia „powołanie” w dwóch różnych znaczeniach. W art. 3 ust. 1 postanawia, że „zakładowe komisje roz-

¹⁷ § 2 rozp. Rady Ministrów z dnia 13 października 1958 r. w sprawie ustroju i zakresu działania komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, Dz. U. nr 65, poz. 319.

¹⁸ Art. 6 ust. 4 i art. 9 ustawy z 2 grudnia 1958 r. o Narodowym Banku Polskim, Dz. U. nr 72, poz. 356.

¹⁹ Art. 18 ustawy z 2 grudnia 1958 r. o ubezpieczeniach majątkowych i osobowych, Dz. U. nr 72, poz. 357.

²⁰ Art. 14 dekretu z dnia 26 października 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych, Dz. U. nr 49, poz. 439.

²¹ § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 lutego 1958 r. w sprawie zasad i trybu powoływania sekretarza gromadzkiego oraz jego obowiązków i praw Dz. U. nr 10, poz. 34.

²² Charakterystyczne jest, że powołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego powoduje zawarcie umowy o pracę nie między powołującym i powołanym, ale między przedsiębiorstwem i powołanym. Tak orzeczenie S. N. z 16 lutego 1954 r. nr I C 2055/53, *Prawo pracy*, t. I, Warszawa 1955, s. 114.

jemcze powołuje się w przedsiębiorstwach uspołecznionych, zatrudniających stale co najmniej 100 pracowników", zaś w art. 15 ust. 1: „dla przedsiębiorstw uspołecznionych, w których nie powołano zakładowych komisji rozjemczych, powołuje się komisje rozjemcze przy terenowych organach związków zawodowych.

Natomiast art. 4 ust. 2 postanawia, że „członków zakładowej komisji rozjemczej powołują w równej liczbie rada zakładowa i kierownik przedsiębiorstwa”.

Z pierwszego sformułowania wynika, że komisję rozjemczą powołuje nie rada zakładowa, związek zawodowy, czy kierownik przedsiębiorstwa, ale istnieje ona z mocy ustawy²³. Ma ona więc swój własny byt, niezależny od oświadczeń woli rady, związku i kierownika. Sformułowanie to wydaje się nie nastroczać wątpliwości i oznacza ustanowienie nowej instytucji prawnej z mocy aktu ustawodawczego.

W drugim ujęciu powołanie oznacza, że rada zakładowa i kierownik przedsiębiorstwa powierzają funkcję członków komisji wyznaczonym przez siebie w równej liczbie pracownikom danego przedsiębiorstwa. Mając przy tym na uwadze, że powołany członek, wbrew sformułowaniu rozp. wyk. nie jest przedstawicielem powołującego, oraz że sprawowanie funkcji członka komisji jest funkcją społeczną (§11 rozp. wyk.), w akcie powołania można by dopatrzeć się jedynie wyznaczenia osób odpowiadających wymogom prawa²⁴ na stanowisko członków komisji. Natomiast towarzyszące temu wyznaczeniu powierzenie funkcji nie polega na przekazywaniu uprawnień własnych powierzającego i dlatego nie może być traktowane ani jako udzielenie pełnomocnictwa, ani jako delegowanie. Powierzenie funkcji dokonywane jest z mocy delegacji ustawowej i dotyczy funkcji istniejącej poza sferą kompetencji powierzającego.

Sprowadzenie aktu powołania w znaczeniu formalnym do wyzna-

²³ Konsekwencją powyższego stwierdzenia jest uznanie braku właściwości drogi sądowej również w tych przypadkach, gdy komisja rozjemcza mimo istnienia określonych w dekrete warunków nie rozpoczęła działalności z powodu niepowołani a członków komisji przez radę zakładową i kierownika przedsiębiorstwa.

²⁴ Zgodnie z art. 4 ust. 1 dekretu o z. k. r. oraz § 6 i 10 rozp. wyk. członkiem komisji zakładowej może być tylko pracownik danego przedsiębiorstwa, który ukończył 21 lat życia i zatrudniony jest co najmniej od 6 miesięcy oraz „posiada ogólną znajomość ustawodawstwa pracy oraz warunków pracy w przedsiębiorstwie”. Ponadto członkiem komisji powołanym przez radę zakładową może być tylko członek związku zawodowego.

czenia pracownika do pełnienia funkcji istniejącej poza ramami stosunku podstawowego, łączącego powołującego i powołanego²⁵, jak i odrzucenie zasady przedstawicielstwa, nie oznacza zaprzeczenia istnienia jakiegokolwiek szczególnej więzi między powołującym i powoływanym. Nawet bowiem tak rozumiane powoływanie jest aktem wyboru, zależnym od swobodnej decyzji powołującego, podejmowanej w ramach upoważnienia ustawowego.

Dokonując tego wyboru powołujący daje wyraz swego zaufania do powoływanego; członkami komisji zostaną ci pracownicy danego zakładu, którzy cieszą się zaufaniem kierownika przedsiębiorstwa jako przedstawiciela dobra gospodarki narodowej i rady zakładowej, jako reprezentanta interesu mas pracujących. W tym zakresie powołanie przypomina wyznaczenie arbitra do sądu polubownego; od aktu tego różni się jednak zasadniczo brakiem elementów przedstawicielstwa w charakterze mandatu członka komisji rozjemczej.

Powołanie członków komisji na zasadzie zaufania rady zakładowej i kierownika przedsiębiorstwa nie wskazuje bynajmniej na przeciwstawność interesów reprezentowanych przez te dwa organy. Wzajemny stosunek tych dwu interesów scharakteryzował najlepiej Lenin w znanej wypowiedzi o roli związków zawodowych w likwidowaniu sporów ze stosunku pracy: „zadaniem związków zawodowych jest dopomaganie do jak najszybszego i najbardziej bezbolesnego załatwiania konfliktów z maksymalnymi korzyściami dla reprezentowanych przez nie grup robotniczych, o ile te korzyści mogą być urzeczywistnione bez uszczerbku dla innych grup i bez szkody dla rozwoju państwa robotniczego i jego gospodarki jako całości, ponieważ tylko ten rozwój może stworzyć podstawę materialnego i duchowego dobrobytu klasy robotniczej”²⁶. Brak tej przeciwstawności znalazł również wyraz w dyspozycji § 6 ust. 3 rozp. wyk., według którego „skład osobowy zakładowej komisji rozjemczej uzgadniają między sobą kierownik przedsiębiorstwa i rada zakładowa”. Forma i charakter tego uzgodnienia nie zostały wprowadzone w przepisach rozporządzenia sprecyzowane²⁷ i wydaje się, że nie posiadają one

²⁵ Akt powołania jest uwarunkowany istnieniem stosunku podstawowego: stosunku pracy łączącego kierownika przedsiębiorstwa i powoływanego pracownika oraz stosunku członkostwa związkowego, łączącego powoływanego pracownika i zarząd zakładowej organizacji związkowej — radę zakładową.

²⁶ W. Lenin, *Dzieła*, t. 27, wyd. 3, s. 149.

²⁷ Również instrukcja Sekretariatu CRZZ z 27 kwietnia 1954 r. w sprawie zadań instancji związkowych w zakresie powoływania komisji rozjemczych

istotnego znaczenia dla oceny charakteru prawnego aktu powołania²⁸. Zalecenie uzgodnienia kandydatur wskazuje jednak, że powołani członkowie mają posiadać zarówno zaufanie kierownika przedsiębiorstwa, jak i rady zakładowej. Możliwość zaś posiadania zaufania obu tych partnerów wynika właśnie z braku przeciwstawności reprezentowanych przez nich interesów.

Wyrazem istnienia elementów zaufania w akcie powołania jest również wyposażenie rady zakładowej i kierownika przedsiębiorstwa w prawo odwołania powołanych przez siebie członków zakładowej komisji rozjemczej. W tym względzie § 13 ust. 2 rozp. wyk. postanawia, że „odwołanie ze stanowiska członka komisji rozjemczej może nastąpić tylko w trybie przewidzianym dla powołania”, zaś z postanowień § 13 ust. 1 wynika, że odwołanie może nastąpić „w przypadkach uzasadnionych”.

Odwołanie jest jedną z przyczyn ustania członkostwa; drugą z nich jest według § 13 ust. 1 rozp. wyk. rozwiązanie stosunku pracy. W razie więc ustania podstawowego warunku członkostwa — stosunku pracy między powołanym członkiem komisji i pracodawcą — członkostwo wygasa z mocy prawa. W ten sam też sposób można było oczywiście określić inne przyczyny ustania członkostwa, chociaż zadanie to nie byłoby łatwe. Określenie szczegółowe w ustawie czy rozporządzeniu wykonawczym wszystkich przyczyn wygaśnięcia członkostwa byłoby jednak nie tylko czynnikiem stabilizującym, ale w powiązaniu z wprowadzonym zakazem rozwiązywania stosunku pracy z członkiem komisji bez ważnej przyczyny

w uspołecznionych przedsiębiorstwach nie określa bliżej charakteru uzgodnienia, zaleca jedynie by kandydatury były „wstępnie uzgodnione przez prezydium rady zakładowej z kierownikiem przedsiębiorstwa i sekretarzem podstawowej organizacji partyjnej”, a następnie zgłoszone przez przewodniczącego rady i kierownika przedsiębiorstwa na rozszerzanym plenarnym posiedzeniu rady zakładowej z udziałem kierownika przedsiębiorstwa i przedstawiciela podstawowej organizacji partyjnej. Według sformułowania tej instrukcji, „po dyskusji zebrani akceptują [podkr. C. J.] ostatecznie skład osobowy zakładowej komisji rozjemczej”.

²⁸ Wydaje się, że w świetle przepisów § 6 ust. 3 rozporządzenia z 24 kwietnia 1954 r. uzgodnienie kandydatur jest dyrektywą instrukcyjną, a nie wymogiem formalnym warunkującym ważność powołania. Również sformułowania instrukcji Sekretariatu CRZZ z 27 kwietnia 1954 r. nie wskazują na przypisanie „wstępnemu uzgodnieniu” czy „akceptacji” charakteru czynności warunkujących ważność powołania. Przedmiotowa instrukcja nie posiada zresztą w stosunku do kierowników przedsiębiorstw charakteru aktu normatywnego.

lub winy oraz bez zgody zarządu okręgowego związku zawodowego (§ 12 rozp. wyk.), również czynnikiem uniezależniającym powołanego od powołującego.

Ustawodawca poszedł inną drogą, upoważniając powołującego do odwołania powoływanego „w przypadkach uzasadnionych”, zalecił przy tym, by to odwołanie było uzgodnione między radą zakładową i kierownikiem przedsiębiorstwa. Prawo odwołania ograniczone zostało zatem dwoma przesłankami: formalną — akceptacją drugiego z powołujących partnerów, oraz materialną — istnieniem uzasadnionych przyczyn. Pierwsza z tych przesłanek, uzgodnienie, podobnie jak przy powołaniu, wydaje się nie być wymogiem bezwzględnym, warunkującym ważność odwołania. Druga natomiast — uzasadnione przypadki — wydaje się zbyt ogólnikowa i już z tego względu stwarzająca duże dowolności w stosowaniu.

Można by sądzić, że w pojęciu uzasadnionych przypadków odwołania powinno się mieścić w pierwszym rzędzie ustanie wymogów warunkujących powołanie na członka. Podstawowy z tych wymogów — pozostawanie w stosunku pracy, odpada jednak a limine, skoro jego wygaśnięcie powoduje ustanie członkostwa z mocy prawa bez potrzeby odwoływania. W rachubę nie może wchodzić również wymagany sześciomiesięczny staż pracy oraz cenzus wieku. Pozostaje więc jedynie ostatni z wymogów — posiadanie ogólnej znajomości ustawodawstwa pracy oraz warunków pracy w przedsiębiorstwie. Jednak dla przypadków ustania tego wymogu nie udzielał chyba ustawodawca prawa odwoływania. Skoro bowiem wymóg ten musiał istnieć w momencie powołania, to trudno sobie wyobrazić, by ustawodawca zakładał możliwość ustania, a co najmniej umniejszenia znajomości ustawodawstwa pracy czy warunków pracy w przedsiębiorstwie w czasie kadencji członkostwa.

Okazuje się więc, że treść uzasadnionych przypadków jako podstawy odwołania stanowią inne okoliczności aniżeli ustanie wymogów formalnych, warunkujących powołanie na członka komisji. Wydaje się, że okolicznościami tymi mogą być przede wszystkim takie czyny czy zachowanie się powołanego, które pozbawiają go zaufania powołującego, koniecznego dla sprawowania funkcji członka komisji rozjemczej²⁹. Powinna tu wchodzić w rachubę jed-

²⁹ Czynem takim może być np. uporczywe naruszanie dyscypliny pracy przez przychodzenie do pracy w stanie nietrzeźwym, dopuszczenie się przestępstwa, w szczególności działającego na szkodę przedsiębiorstwa, czy też zachowanie się naruszające zasady moralności.

nak w pierwszym rzędzie ocena postawy członka komisji jako pracownika, a jedynie w wyjątkowo rażących przypadkach sposób wykonywania powierzonego mandatu. Uzasadnionym przypadkiem odwołania będzie oczywiście niemożność sprawowania mandatu z uwagi np. na stan zdrowia powołanego.

STOSUNEK KOMISJI DO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Komisje rozjemcze połączone są wieloma więzami ze związkami zawodowymi. Dość znaczne różnice w charakterze tych więzów występują przy tym w odniesieniu do zakładowych i terenowych komisji rozjemczych.

Najbardziej ogólny charakter mają powiązania nadzorcze, dotyczące w równym stopniu obydwu rodzajów komisji. Jest to nadzór organizacyjny „w zakresie prawidłowego ich powoływania i funkcjonowania oraz w zakresie spraw administracyjnych” (§ 55 rozp. wyk.)³⁰, jak również nadzór merytoryczny, sprawowany w toku rozpatrywania odwołań przez zarządy główne związków zawodowych oraz przez Centralną Radę Związków Zawodowych w trybie „rewizji nadzwyczajnej”³¹.

W pierwszej grupie funkcji nadzorczych związki zawodowe nie tylko organizują prawidłowe powołanie zakładowych komisji rozjemczych i dopilnowują zabezpieczenia właściwego toku ich spraw administracyjnych, ale nadzorując prawidłowość ich funkcjonowania, organizują zarówno szkolenie członków komisji dla umożliwienia wykonania ciążących na nich zadań, jak i kontrolują sposób rozstrzygania sporów i drogą instruowania wskazują na właściwość postępowania. W tym też zakresie nadzór organizacyjny zbiega się z nadzorem merytorycznym, służąc w równym stopniu ujednolicaniu i podnoszeniu na wyższy poziom orzecznictwa.

Powierzenie nadzoru merytorycznego zarządom głównym związków zawodowych w drodze rozpatrywania odwołań wywoływało naj-

³⁰ W wykonaniu prawa nadzoru CRZZ uchwałą Sekretariatu z dnia 9 sierpnia 1954 r. wydała instrukcję w sprawie organizacji pracy komisji rozjemczych.

³¹ Zgodnie z art. 11 oraz art. 15 ust. 3 dekretu orzeczenie zakładowej i terenowej komisji rozjemczej podlega zaskarżeniu do zarządu głównego właściwego związku zawodowego, który może je jedynie zatwierdzić lub uchylić. Na podstawie natomiast art. 13 Prokurator Generalny PRL może zaskarżyć prawomocne orzeczenie komisji naruszające przepisy prawa do CRZZ.

większe zastrzeżenia w toczącej się dyskusji na temat komisji rozjemczych³². Sprawa ta była również przedmiotem uchwał IV Kongresu Związków Zawodowych³³, a w przygotowanym projekcie nowelizacji dekretu o komisjach rozjemczych proponuje się powołanie wojewódzkich komisji odwoławczych, w skład których obok osób powołanych przez związki zawodowe i administrację gospodarczą wchodzić mają także sędziowie zawodowi, delegowani przez sądy wojewódzkie i to jako przewodniczący kompletów orzekających³⁴.

Wydaje się, że powierzenie związkom zawodowym nadzoru nad działalnością komisji rozjemczych, a w szczególności rozpatrywania odwołań od orzeczeń komisji było w pierwszym okresie ich rozwoju zabiegiem koniecznym. Utworzenie komisji rozjemczych oznaczało bowiem przekazanie pracownikom części władzy państwowej — wymiaru sprawiedliwości. Sprawowanie tej władzy mogło być najlepiej organizowane i nadzorowane przez masowe organizacje pracowników — związki zawodowe. W miarę krzepnięcia demokracji-

³² Podnoszono, że rozpatrywanie spraw w drugiej instancji przez zarządy główne związków zawodowych mija się z celem powołania komisji, gdyż oddala forum rozstrzygania sporów od środowiska ich powstawania w tak znacznym stopniu, że przekreśla zupełnie bezpośredniość postępowania. Niedostatki protokołów rozpraw utrudniają przy tym sprawdzenie trafności rozstrzygnięcia i wobec kameralnego rozpatrywania odwołań bez udziału stron powodują w wielu przypadkach uchylenie orzeczeń.

Krytykowano również nieokreśloność drugiej instancji. Zarówno dekret (art. 11), jak i rozp. wyk. (§ 32, 49 i 50) ustanawiają bowiem drugą instancją zarządy główne właściwych związków zawodowych, nie określają jednak, w jakim składzie i trybie mają one rozpatrywać odwołania i podejmować decyzje. W sprawie tej CRZZ w instrukcji z 9 sierpnia 1954 r. postanawia, że odwołania mają być rozpoznawane przez prezydium zarządu głównego (pkt 27 i 28). Wskazania te nie wydają się jednak wystarczające i w praktyce decyzje są opracowywane przez pracowników aparatu zarządów głównych. Por. np. cytowane wyżej artykuły: W. Masewicza, J. Stembrowicza, A. Wiśniewskiego, także M. Świącicki w: *Podstawowe problemy ...*, op. cit., s. 169. Wysuwane w dyskusji zarzuty nie ograniczały się do dwóch wyżej przytoczonych. Nie wszystkie jednak podniesione zastrzeżenia wydają się przekonujące.

³³ W uchwale IV Kongresu Związków Zawodowych z dnia 19 kwietnia 1958 r. wskazano na konieczność powiązania systemu rozjemczego w drodze odwoławczej z sądowym wymiarem sprawiedliwości.

³⁴ Por. H. Borkowski, *Zakładowe komisje rozjemcze w obliczu doniosłej reformy*, „Prawo i Życie” 1960, nr 3; podobnie E. Modliński, *Podstawowe kierunki uporządkowania prawa pracy*, „Praca i Zabezp. Społ.” 1959, z. 7—8, s. 42.

zacji życia społecznego nadzór może i powinien być przekazywany coraz niższym ogniwom, nie stanowiącym przy tym organów związków zawodowych.

Szczególnego rozważenia wymaga stosunek związków zawodowych do terenowych komisji rozjemczych³⁵. Powiedzieliśmy już, że komisje te zostały powołane jako „komisje rozjemcze przy terenowych organach związków zawodowych” (art. 15), że „zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego powierza funkcję przewodniczącego terenowej komisji rozjemczej oraz zastępców przewodniczącego osobom spośród powołanych przez siebie stałych członków terenowej komisji rozjemczej” (§ 22 rozp. wyk.). Można by dodać, że tenże zarząd okręgowy wyznacza w porozumieniu z instytucją nadrzędną nad przedsiębiorstwami przedsiębiorstwa, przy których działają powiatowe komplety orzekające (§ 27)³⁶ oraz ustala godziny funkcjonowania kompletów orzekających (§ 26). Sformułowania powyższe wskazują wyraźnie na ściślejsze powiązania t. k. r. aniżeli z. k. r. ze związkami zawodowymi.

Szczególne wątpliwości nasuwa umiejscowienie t. k. r. przy zarządach okręgowych związków zawodowych i powierzanie przez te zarządy funkcji przewodniczącego i zastępców przewodniczącego swoim członkom. Pierwsza bowiem z tych okoliczności sugeruje, że t. k. r. nie są instytucjami samodzielnymi, skoro istnieją przy zarządach związków zawodowych, druga natomiast zbliża charakter t. k. r. do organów związków zawodowych, podkreślając powierzenie przez związki zawodowe kierownictwa komisji wyznaczonym przez siebie swoim członkom. Obie te przesłanki spełniają warunki formalne organu osoby prawnej.

Tymczasem z istoty funkcji komisji rozjemczych (a więc także komisji przy terenowych organach związków zawodowych) wynika ich samodzielność w rozstrzyganiu sporów ze stosunku pracy, ograniczona jedynie „interesem mas pracujących i dobrem gospodarki narodowej” określonym „obowiązującymi przepisami prawa oraz

³⁵ Również (terenowe komisje rozjemcze poddane były krytyce z uwagi na to, że nie spełniają wymogu jedności form rozstrzygania sporu z miejscem jego powstawania. Por. np. E. Modliński, op. cit., s. 42. Stąd też projekty nowelizacji dekretu o z. k. r. przewidują likwidację terenowych komisji rozjemczych.

³⁶ Według sformułowania § 27 ust. 3 komplety orzekające działają przy przedsiębiorstwie, natomiast według § 27 ust. 1 „wykonują swoje funkcje w siedzibie jednego z przedsiębiorstw”.

postanowieniami umów o pracę i regulaminów pracy" (art. 8 dekr. o z. k. r.). Również powierzanie funkcji przewodniczącego i jego zastępców nie dotyczy przekazania uprawnień własnych zarządów okręgowych związków zawodowych, rozstrzyganie sporów nie należy bowiem do kompetencji statutowych związków zawodowych. W akcie powierzenia przewodnictwa komisji można się więc dopatrzeć jedynie wyznaczenia na stanowisko z mocy delegacji ustawowej.

Spostrzeżenia te uniemożliwiają traktowanie t. k. r., mimo istnienia przesłanek formalnych, jako organów związków zawodowych, skoro organem jest „ta część całości, przez którą przejawia się działalność całości”³⁷. Umieszczenie t. k. r. przy zarządach okręgowych wskazuje więc jedynie na powiązania instytucjonalne t. k. r. ze związkami zawodowymi, bez włączenia organizacyjnego komisji do związków zawodowych. Między komisjami a związkami nie istnieje zatem stosunek części do całości. Wyposażenie natomiast zarządów okręgowych w prawo (powierzenia przewodnictwa komisji i kompletów wydaje się niewłaściwe, gdyż uzależnia t. k. r., a co najmniej jej przewodniczących od zarządów okręgowych związków zawodowych. Powierzenie funkcji przewodniczącego czy jego zastępcy może być bowiem każdej chwili odwołane, w zależności od uznania powierzającego tę funkcję zarządu okręgowego.

Dalsze uprawnienia zarządów okręgowych mają charakter czysto organizacyjny. Zarówno wyznaczenie przedsiębiorstwa, przy którym działa powiatowy komplet orzekający, jak i ustalenie godzin funkcjonowania kompletów orzekających są czynnościami porządkowymi, chociaż pierwsza z nich rodzi obowiązki po stronie przedsiębiorstw do zapewnienia obsługi działającego przy nim kompletu orzekającego (§ 27 ust. 2, 3 i 4 rozp. wyk.).

STOSUNEK DO PRZEDSIĘBIORSTWA

Stosunek komisji zakładowych do przedsiębiorstw określają przepisy postanawiające, że „zakładowe komisje rozjemcze powołuje się w przedsiębiorstwach uspołecznionych" (art. 3 ust. 1) oraz

³⁷ N. S. Bratuś, *Osoby prawne w radzieckim prawie cywilnym*, tłum. pol.. Warszawa 1950, s. 76 i 129. Podobnie A. Wolter, *Prawo cywilne*, Warszawa 1955, s. 176, oraz *Das Zivilrecht der Deutschen Demokratischen Republik*, pod redakcją H. Kleine, Berlin 1958, s. 204, podkreślają, że „organ składa się z osób fizycznych, które zgodnie z przepisami, Określającymi ustrój danej osoby prawnej, tworzą i urzeczywistniają wolę osoby prawnej”.

że składają się one „wyłącznie z pracowników tego przedsiębiorstwa, W którym komisja działa” (art. 4 ust. 1). Obydwie te przesłanki łącznie wzięte wskazują na ścisłe powiązanie z, k. r. z przedsiębiorstwami. Zarówno bowiem osobowo, jak i organizacyjnie mieszczą się te komisje w ramach ich przedsiębiorstwa. W tym też formalnym znaczeniu można by traktować z. k. r. jako część przedsiębiorstwa, jako jego organy.

Z drugiej jednak strony różnorodność funkcji przedsiębiorstwa i komisji rozjemczych uniemożliwia uznanie komisji za organy przedsiębiorstwa. Komisje nie wykonują bowiem zadań przedsiębiorstwa³⁸, a jedynie rozstrzygają spory między członkami załogi i przedsiębiorstwem. W każdym razie ich oświadczenia woli (decyzje, orzeczenia) nie urzeczywistniają woli przedsiębiorstwa, przeciwnie wolę tę (jej oświadczenia) kontrolują i korygują, jeżeli jest niezgodna z przepisami prawa pracy. Ponadto, jak wynika z dotychczasowej analizy, zarówno członkowie komisji, jak i komisje,

³⁸ S. M. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 168, za zakład pracy uznaje „zjednoczenie środków osobowych, rzeczowych i materialnych w celu trwałego osiągania zamierzonych i ustalonych celów technicznych”. Podkreśla przy tym, że funkcją zakładu pracy jest osiąganie celów technicznych w odróżnieniu od pojęcia „przedsiębiorstwo”, dla którego istotą jest osiąganie celów gospodarczych. Podobnie M. Święcicki, *Podstawowe problemy...*, op. cit., s. 89, określa zakład pracy jako „samoistną jednostkę techniczno-organizacyjną służącą procesowi pracy skooperowanej” i odróżnia go od przedsiębiorstwa, które „ma zawsze majątek i zdolność do czynności prawnych, których to cech zakład pracy nie posiada, oraz ma na celu osiąganie wyników gospodarczych, a nie tylko technicznych”.

W toczącej się od 1958 r. dyskusji w Niemieckiej Republice Demokratycznej na temat roli i charakteru prawa pracy oraz konstrukcji stosunku pracy wysunięto zarzut zbyt jednostronnie ekonomicznego ujmowania funkcji przedsiębiorstwa w państwie socjalistycznym. Odpowiednio bowiem do dwóch zasadniczych funkcji państwa socjalistycznego: organizacyjno-gospodarczej i kulturalno-wychowawczej, również zadania przedsiębiorstwa państwowego nie ograniczają się do realizowania celów gospodarczych. Przedsiębiorstwa stanowiąc „szczególną formę ustanowionego wolą ludowo-demokratycznego państwa celowo określanego współdziałania części klasy robotniczej”, mają do spełnienia również zadania wychowawczo-kulturalne. Por. R. Schneider, F. Kunz, W. Tippmann, *Die Festigung und Förderung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse ist die Hauptaufgabe des Arbeitsrechts in der Deutschen Demokratischen Republik*, „Arbeitsrecht” 1958, nr 12, s. 360. W tym ostatnim ujęciu funkcje komisji rozjemczych zbliżają się do funkcji przedsiębiorstw, skoro rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy posiada również charakter oddziaływania wychowawczego.

w wykonywaniu swych funkcji są niezależni od przedsiębiorstwa i jego organów, brak więc i zależności charakterystycznej dla stosunku organu jako części do całości.

W stosunku komisji zakładowych do przedsiębiorstw występują jednak ścisłe powiązania instytucjonalne i funkcjonalne. Przede wszystkim w istnieniu swym komisje związane są zarówno organizacyjnie, jak i osobowo z przedsiębiorstwem. Istnieć mogą tylko tak długo, jak istnieje przedsiębiorstwo i składać się mogą tylko z pracowników przedsiębiorstwa. Również celem ich istnienia jest załatwianie spraw związanych z działalnością przedsiębiorstwa, chociaż, jak powiedzieliśmy, niezależnie od woli przedsiębiorstwa.

Z uwagi na to, że w funkcji swej komisje istnieją dla kształtowania stosunków społecznych występujących w przedsiębiorstwie, przedsiębiorstwo jest zobowiązane do zapewnienia na własny koszt warunków materialnych ich działalności, a w szczególności do dostarczenia „odpowiedniego pomieszczenia oraz niezbędnych urządzeń biurowych i materiałów kancelaryjnych”, a nadto do wyznaczenia pracownika dla prowadzenia czynności kancelaryjnych z. k. r. (§ 16 ust. 3 i 2 rozp. wyk.).

Luźniejsze związki instytucjonalne występują między przedsiębiorstwem i terenowymi komisjami rozjemczymi. Brak przede wszystkim zależności istnienia komisji od bytu przedsiębiorstwa, gdyż jest ona powoływana dla większej ilości przedsiębiorstw. Brak również wyłączności pracowników przedsiębiorstwa w składzie komisji. Związki instytucjonalne z. k. r. z przedsiębiorstwem zastąpione są w t. k. r. związkami instytucjonalnymi z zarządami okręgowymi związków zawodowych³⁹. Wprawdzie według sformułowania § 27 ust. 3 rozp. wyk. powiatowe komplety orzekające działają przy wyznaczonym przedsiębiorstwie, bardziej poprawne wydaje się jednak określenie § 27 ust. 1 tegoż rozporządzenia, według którego „powiatowe komplety orzekające wykonują swoje funkcje w siedzibie jednego z przedsiębiorstw”. To ostatnie sformułowanie, określające trafnie stosunek t. k. r. do przedsiębiorstwa, wskazuje na brak związków instytucjonalnych między tymi podmiotami.

³⁹ Związki instytucjonalne t. k. r. z zarządami okręgowymi związków zawodowych są jednak luźniejsze od związków z. k. r. z przedsiębiorstwami, właśnie z uwagi na brak wyłączności członkostwa komisji członków związku zawodowego. Powołani przez przedsiębiorstwo czy jednostkę nadrzędną członkowie kompletu orzekającego nie muszą być bowiem członkami związku zawodowego.

W charakterze swej funkcji t. k. r. powołane są jednak „dla przedsiębiorstw uspołecznionych” (art. 15 ust. 1 dekretu o z. k. r.). Podobnie więc jak w odniesieniu do z. k. r., również między t. k. r. i przedsiębiorstwami istnieją związki funkcjonalne. Różnica polega jedynie na tym, że zakres funkcji z. k. r. ogranicza się do stosunków pracy występujących w przedsiębiorstwie, w którym komisja istnieje, podczas gdy w t. k. r. zakres ten rozciąga się na szereg przedsiębiorstw danej branży w poszczególnych powiatach. Stąd też koszt dostarczenia przez przedsiębiorstwo, przy którym działa t. k. r., pomieszczenia, urządzeń biurowych i materiałów kancelaryjnych obciąża jednostkę nadrzędną nad tym przedsiębiorstwem, rozkładając się w ten sposób na wszystkie zainteresowane przedsiębiorstwa.

WNIOSKI

Przedstawiona analiza struktury organizacyjnej zakładowych i terenowych komisji rozjemczych wskazuje na konieczność odrębnej oceny struktury każdego z rodzajów komisji. Wprawdzie każda z tych komisji jest samodzielną instytucją prawną, każda z nich jednak pozostaje w związkach instytucjonalnych z różnego rodzaju osobami prawnymi.

Zakładowe komisje rozjemcze są samodzielnymi instytucjami prawnymi, istniejącymi w określonych przedsiębiorstwach uspołecznionych z mocy przepisów prawa, działającymi w składzie członków załogi danego przedsiębiorstwa, powołanych na podstawie wzajemnego uzgodnienia w połowie przez radę zakładową i w połowie przez kierownika przedsiębiorstwa.

Natomiast terenowe komisje rozjemcze, będąc również samodzielnymi instytucjami prawnymi, istnieją z mocy przepisów prawa przy zarządach okręgowych związków zawodowych i działają w składzie pracowników danej branży, powoływanych po jednym przez radę zakładową i kierownika przedsiębiorstwa zainteresowanego w sporze jako członkowie niestali, oraz w charakterze członków stałych przez jednostki nadrzędne, tj. przez zarząd okręgowy związku zawodowego, przy którym komisja istnieje i przez jednostkę nadrzędną nad przedsiębiorstwami danej branży.

Zakładowe komisje rozjemcze działają pod przewodnictwem osób wybranych przez siebie spośród swego grona, podczas gdy przewodniczącymi terenowych komisji rozjemczych i ich zastęp-

carni (sprawującymi przewodnictwo kompletów orzekających) są członkowie związków zawodowych wyznaczeni przez zarząd okręgowy.

Członkowie zakładowych i terenowych komisji rozjemczych wykonują swoją funkcję jako funkcję społeczną niezależnie od woli powołującego ich, chociaż mogą być przez powołującego odwołani.

Działalność komisji rozjemczych poddana jest pod względem organizacyjnym i merytorycznym nadzorowi związków zawodowych. Natomiast obowiązek zapewnienia warunków materialnych ich działalności obciąża przedsiębiorstwa, dla których zostały powołane.