

# I. ARTYKUŁY

JAN JOŃCZYK

## PRZYCZYNY SPORÓW ZE STOSUNKU PRACY

### I

Przez spory ze stosunku pracy rozumiemy spory między pracownikiem a podmiotem zatrudniającym, powstałe na gruncie stosowania prawa pracy<sup>1</sup>. Nie chodzi nam więc o jakikolwiek konflikt między podmiotami stosunku pracy, lecz o konflikt, w którym pretensje muszą mieć uzasadnienie w obowiązującej normie prawnej. Lecz nie wszystkie tego rodzaju konflikty prawne są zaliczane do sporów ze stosunku pracy. Nie wdając się w szczegółowe rozważania na temat pojęcia sporów ze stosunku pracy (gdyż tutaj ma to znaczenie drugorzędne), powiemy krótko, że chodzi nam o spory, które mogą być rozstrzygane przez zakładowe komisje rozjemcze i sądy powszechne, a dotyczą roszczeń z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających ze stosunku pracy, ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku pracy, nieistnienia roszczeń z tego stosunku, roszczeń o przywrócenie do pracy, o ustalenie ciągłości pracy itp.<sup>2, 3</sup>.

<sup>1</sup> Dekret z 24 II 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych mówi wprawdzie o sporach związanych z wykonywaniem pracy, ale jest to sformułowanie nieściśle, co wynika z dalszej treści dekretu i z orzecznictwa. W literaturze przyjmuje się, że spory pracy powstają w związku ze stosowaniem w praktyce ustawodawstwa pracy. Por. np. A. Stawcewa, *Poriadok rassmotrienija trudowych sporow*, Moskwa 1960, s. 6; W. Karawajew, A. Kaftanowska, R. Liwszyc, *Razrieszenije trudowych sporow*, Moskwa 1960, s. 4.

<sup>2</sup> Por. na temat zakresu „spraw ze stosunku pracy” uchwałę Całej Izby Cywilnej SN z 24 I 1959 r., 1 CO 27/58, OSPiKA 1960, poz. 1.

<sup>3</sup> Włączyliśmy do przykładowego wyliczenia również spory o ustalenie ciągłości pracy. Jest to przykład sporu o ustalenie prawa i aktualność tego problemu wynika chociażby z częstego wnoszenia spraw o ustalenie ciągłości pracy, mimo że CRZZ w swym orzecznictwie systematycznie odmawia pracownikom prawa do dochodzenia tego rodzaju roszczeń (por. np. decyzję CRZZ z 20 V 1959 nr 15 (203) ZKR/58, PiZS 1960, nr 2, s. 74; decyzję CRZZ z 24 II 1960 r. nr 15 (110) ZKR/59, PiZS 1960, nr 10, s. 80; decyzję CRZZ z 7 V 1960 r. nr 15 (222) ZKR/59, PiZS 1960, nr 12, s. 77).

Spory ze stosunku pracy występują w Polsce jeszcze z dużym natężeniem<sup>4</sup>. Wydaje się, że nie ma argumentu, przy pomocy którego można by uzasadnić pożyteczność społeczną sporów pracy. Przeciwnie, przynoszą one poważne straty gospodarcze<sup>5</sup>, społeczne i polityczne<sup>6</sup> i stąd zrozumiała dążność państwa i organizacji społecznych, przede wszystkim związków zawodowych do ich ograniczenia. Ograniczenie sporów ze stosunku pracy jest równoznaczne z umocnieniem praworządności — inaczej mówiąc, dotykamy tu fundamentalnych zagadnień współczesności. Powstaje jednak problem, jakie drogi i jakie sposoby prowadzą do tego celu. Jest oczywiste, że działalność komisji rozjemczych lub sądów w pewnym tylko stopniu może wpłynąć na zmniejszenie częstotliwości występowania i rozmiarów sporów pracy. Jakkolwiek rozstrzygnięcie zaistniałych sporów ma pierwszorzędne z punktu widzenia gospodarczego i społecznego znaczenie, to jednak trudno nie zauważyć, że jeszcze donioślejsze znaczenie mogłoby mieć eliminowanie samych przyczyn sporów. To jednak zakłada podstawowe chociażby rozeznanie w tym przedmiocie. Tymczasem w naszej literaturze prawniczej problematyka przyczyn sporów ze stosunku pracy czeka dopiero na gruntowne opracowanie. W socjologii pracy (przemysłowej) budzi ona duże zainteresowanie, ale w aspekcie ogólniejszym, zacierającym różnice między sporem ze stosunku pracy a innymi przejawami konfliktu w zakładzie pracy<sup>7</sup>. Wydaje się jednak, że odrębne potraktowanie jednej tylko grupy konfliktów w zakładzie pracy, a mianowicie sporów ze stosunku pracy jest w pełni uzasadnione, chociażby z uwagi na szczególnie tryb ich rozstrzygnięcia.

Przyczyny sporów ze stosunku pracy to problem frapujący z innego jeszcze punktu widzenia. Otwiera się rozległe pole dla dociekań, dlaczego w warunkach ustroju socjalistycznego, w którym zostały zlikwidowane antagonistyczne sprzeczności między pracownikiem i podmiotem

<sup>4</sup> W latach 1954—1958 komisje rozjemcze rozstrzygnęły około 100 tys. spraw (por. materiały CRZZ dotyczące oceny działalności systemu komisji rozjemczych, niepublikowane). Sądy rozstrzygnęły w 1955 r. 8 tys. spraw, a w 1956 r. 12 tys. spraw ze stosunku pracy (por. L. Krąkowski, *Zakładowe komisje rozjemcze udowodniły swą rację bytu*, PZ 1957, nr 9).

<sup>5</sup> W samym tylko woj. katowickim w 1960 r. sądy przyznały bezprawnie zwolnionym pracownikom odszkodowanie na sumę około 2 mln złotych (por. wystąpienie Generalnego Prokuratora K. Kosztirki na posiedzeniu Sejmowej Komisji Wymiaru Sprawiedliwości, Trybuna Ludu nr 170 z 22 VI 1961 r.). Trzeba dodać, że spory dotyczące bezprawnego zwolnienia stanowią poważną część ogółu sporów ze stosunku pracy.

<sup>6</sup> Społeczne i polityczne straty wyrażają się w osłabieniu więzi społeczności zakładu pracy, w hamowaniu procesu integracji moralno-politycznej społeczeństwa socjalistycznego.

<sup>7</sup> Por. A. Matejko, *Socjologia zakładu pracy*, Warszawa 1961, passim.

zatrudniającym, spory między nimi występują jeszcze tak często i z taką siłą; w jakim stopniu zmiana ustroju wpływa na charakter tego rodzaju sporów oraz ich rozmiary; czy istnieje szansa likwidacji sporów ze stosunku pracy, a przynajmniej poważnego ich ograniczenia, itd.

Z przytoczonych wstępnych uwag wynika, że poznanie przyczyn sporów ze stosunku pracy ma walor teoretyczny i praktyczny.

## II

Przyczyny sporów pracy w warunkach socjalizmu budziły i budzą nadal żywe zainteresowanie przede wszystkim w radzieckiej literaturze prawa pracy. Jeszcze w latach dwudziestych spotykamy szereg interesujących prób głębszego potraktowania sprawy. I tak np. Stopani zwracał uwagę na niezgodność interesów pracownika i przedsiębiorstwa jako przyczynę sporów<sup>8</sup>. Podkreślenie tego momentu wynikało chyba ze szczególnej sytuacji, jaka wytworzyła się w Związku Radzieckim w okresie NEP-u, niemniej spostrzeżenie to zasługuje na uwagę. Inny prawnik, Awdiejew, bardzo realistycznie potraktował problem: powiada on, że zarobki są jeszcze dość niskie (przypominam, że chodzi o okres pierwszej pięciolatki w ZSRR) i w tych warunkach nietrudno o konflikt. Wniosek taki wiązał również z faktem, że najczęstszym przedmiotem sporów było wynagrodzenie za pracę<sup>9</sup>. Awdiejew wymieniał jeszcze dalsze, wydaje się bardzo istotne przyczyny sporów, jak na przykład masowe przechodzenie do miast i do przemysłu ludności wiejskiej o stosunkowo niższym poziomie kulturalnym, nie nawykłej do pracy wysoce zdyscyplinowanej. Ekonomia okresu industrializacji wymagała ofiar i surowej dyscypliny, a ci nowi przybysze nie zawsze to rozumieli — stąd niezadowolone i w konsekwencji sporne. Wymieniony autor zwrócił również uwagę na konflikt kierownik — robotnik: kierownicy w swym zapale do podnoszenia produkcji i wydajności pracy niejednokrotnie lekceważyli ustawę i umowne uprawnienia robotników, co pociągało zwykle za sobą spór ze stosunku pracy. Wreszcie Awdiejew mówił o biurokratycznych wypaczeniach aparatu państwowego i społecznego jako przyczynie sporów<sup>10</sup>.

Mamy tu więc do czynienia z próbą wielokierunkowego szukania przyczyn sporów, sięgnięcia do czynników ekonomicznych (niskie płace), społecznych (np. migracja ludności wiejskiej do przemysłu), a nawet politycznych (biurokratyczne wypaczenia w aparacie państwo-

<sup>8</sup> A. Stopani, *Trudowyje konflikty. Praktičeskoje rukowodstwo*, Moskwa 1926, s. 10.

<sup>9</sup> P. Awdiejew, *Trudowyje konflikty w SSSR*, Moskwa 1928, s. 8.

<sup>10</sup> Ibidem, s. 5 i nast., 58, 59.

wym). Zapewne Awdiejew nie wyczerpał zagadnienia, gdyż nie było to nawet jego zamierzeniem<sup>11</sup>, i, aby poznać przyczyny sporów w ZSRR w owych latach, należałoby przeprowadzić głębsze i wszechstronniejsze badania. Trzeba jednak podkreślić słuszność metody rozpatrywania zagadnienia w różnych aspektach: gospodarczym, społecznym, politycznym, prawnym.

Wspomniany kierunek poszukiwań doznał pewnego zwichnięcia począwszy od lat trzydziestych. Nastąpiło zwężenie problematyki, co należy wiązać z podjętą przez partię i państwo walką przeciw biurokratycznym wypaczeniom w pracy organów państwowych. Jeszcze na XV Zjeździe KPZR (1927 r.) zwracano uwagę, że spory pracy są często wywoływane przez zwykłe pieniactwo nie tylko obywateli, ale i organów państwowych<sup>12</sup>. W latach trzydziestych zaczęto coraz częściej upatrywać przyczyny sporów w nieprawidłowej pracy organów państwowych i społecznych. W 1933 r. Prezydium Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych (WCRZZ) podjęło uchwałę, w której wskazuje, że przyczyną panoszenia się sporów pracy są błędy komisji rozjemczych (rascenoczno-konfliktnych kommissij), ich niedostateczny autorytet oraz słaby autorytet związków zawodowych<sup>13</sup>. W 1938 r. w uchwale Plenum KC KPZR mówi się, że przyczyną sporów pracy mogą być wypaczenia w pracy organów partyjnych<sup>14</sup>, w 1937 r. Sąd Najwyższy ZSRR w uchwale plenarnej wskazuje na niewłaściwą działalność i poważne błędy organów rozstrzygających spory jako na przyczynę niezanikania sporów<sup>15</sup>. Należy sądzić, że brak prawidłowej reakcji ze strony organów partyjnych, związkowych i sądowych na fakty naruszania ustawodawstwa pracy stwarzał atmosferę umożliwiającą niehonorowanie praw pracowniczych.

Tego rodzaju stwierdzenia spowodowały ewolucję poglądów na tę kwestię w nauce prawa pracy. W podręczniku radzieckiego prawa pracy (wydanym w 1939 r.) do zasadniczych przyczyn sporów pracy zaliczono: a) biurokratyczne wypaczenia ustawodawstwa pracy i nieodpowiedni stosunek do potrzeb pracowników ze strony niektórych przedstawicieli administracji, b) niedyscyplinowanie pojedynczych pracowników.

<sup>11</sup> Awdiejew postawił sobie za cel zbadanie rozmiarów sporów pracy w ZSRR i krajach kapitalistycznych, natomiast w kwestii przyczyn sporów pracy wypowiada się tylko incydentalnie.

<sup>12</sup> Por. A. Estrin, *XV Sjezd partii i woprosy truda*, „Rewolucja Prawa” 1928, nr 2, s. 6.

<sup>13</sup> *Trudowyje konflikty (sprawocznyj matieriał o razborie trudowych konfliktow)*, s. 69 i nast. W. S. Skafaban, Rostow n. Donem 1939, s. 69 i nast.

<sup>14</sup> Ibidem.

<sup>15</sup> „Sowietskaja Justicija” 1938, nr 44.

W związku z pierwszym punktem wskazywano na związek między łamaniem ustawodawstwa pracy i działalnością antypaństwowych i antypartyjnych grup<sup>16</sup>.

Poglądy w interesującej nas kwestii uległy dalszej ewolucji w wyniku obrad XVIII Zjazdu KPZR, w szczególności referatu W. Mołotowa, który między innymi wiele uwagi poświęcił zagadnieniu przeżytków kapitalizmu w świadomości ludzi. Stąd w powojennych opracowaniach prawa pracy w kwestii przyczyn sporów pracy niemal jedomyślnie wysuwano na czoło przeżytki kapitalizmu w świadomości ludzi, a innym przyczynom nadawano znaczenie drugorzędne. Tak sprawę potraktował G. Moskalenko<sup>17</sup> i A. Paszerstnik w niektórych wydaniach książki na temat rozstrzygania sporów ze stosunku pracy<sup>18</sup>. Podobnie sądzili N. Aleksandrow<sup>19</sup>, E. Panowa<sup>20</sup>, J. Dawidowicz<sup>21</sup>, A. Stawcewa<sup>22</sup> i inni. Jako wyjątkowe można przytoczyć stanowisko I. Dwornikowa i W. Nikitinskiego, którzy uważają, że przyczyną sporów ze stosunku pracy jest przede wszystkim niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy<sup>23</sup>.

Pogląd panujący w ZSRR rozpowszechnił się także w literaturze innych krajów socjalistycznych. Można tu przykładowo wskazać podręcz-

<sup>16</sup> *Sowietskoje trudowoje prawo*, Moskwa 1939, s. 191.

<sup>17</sup> *Sowietskoje trudowoje prawo*, pod red. N. G. Aleksandrowa, Moskwa 1949, s. 295 (rozdział o sporach pracy napisał G. Moskalenko).

<sup>18</sup> A. Paszerstnik w pierwszym wydaniu swojej pracy na temat rozstrzygania sporów (*Rassmotrienije trudowych sporow*, Moskwa 1950) pisał, że przeżytki kapitalizmu w świadomości ludzi są jedną z przyczyn sporów pracy. Powołał się przy tej okazji na znane słowa J. Stalina (w Krótkim kursie WKP(b)) na temat nienadążania świadomości ludzi w jej rozwoju za ich ekonomicznym położeniem. Podobne stanowisko zajął Paszerstnik w drugim wydaniu książki (1952 r.). W wydaniu trzecim (1953 r.) podkreśla bardzo mocno, że przeżytki kapitalizmu są podstawową przyczyną sporów pracy. Podobnie w wydaniu czwartym (z 1956 r.). W całkowicie nowym wydaniu (w związku z nowymi przepisami o rozstrzyganiu sporów ze stosunku pracy z 1957 r.) opublikowanym w 1958 r. zagadnienie przyczyn sporów pracy zostało omówione bardzo sumarycznie we wstępie do pracy, a pojęcie przeżytków kapitalizmu w świadomości ludzi ledwie zamarkowane.

<sup>19</sup> N. G. Aleksandrow, A. E. Paszerstnik, *Sowietskoje trudowoje prawo*, Moskwa 1952, s. 274. Podobne stanowisko zajął Aleksandrow w wydaniu podręcznika prawa pracy z 1954 r.

<sup>20</sup> E. A. Panowa, *O znaczeniu sowieckiego prawa w wospitaniu komunistycznego odnoszenia k trudu*, „Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo” 1954, nr 7, s. 48.

<sup>21</sup> J. I. Dawidowicz, *Poriadok razrieszenija trudowych sporow*, Leningrad 1959, s. 5.

<sup>22</sup> A. Stawcewa, op. cit., s. 9, 10.

<sup>23</sup> I. S. Dwornikow, W. I. Nikitinskij, *Nowyj poriadok rassmotrienija trudowych sporow*, Moskwa 1958, s. 6.

nik czechosłowackiego prawa pracy (wydany w 1960 r.)<sup>24</sup> i podręcznik bułgarskiego prawa pracy<sup>25</sup>.

Trzeba zatem stwierdzić, że pogląd, iż podstawową przyczyną sporów pracy są przeżytki kapitalizmu w świadomości ludzi, jest nadal popularny i dlatego wymaga bliższej uwagi.

### III

Pojęcie przeżytków w świadomości ludzi jest używane w dwojakim rozumieniu: dawniej mówiono prawie wyłącznie o przeżytkach kapitalizmu, obecnie niektórzy autorzy mówią o przeżytkach przeszłości w świadomości ludzi<sup>26</sup>. Nie jest to błaha różnica sformułowań; kryje się za nią przeświadczenie, że pojęcie przeżytków kapitalizmu w świadomości ludzi jest coraz mniej przekonujące, zwłaszcza w epoce rozwiniętego budownictwa komunizmu w Związku Radzieckim.

Twierdzenie o przeżytkach kapitalizmu w świadomości ludzi (jako najważniejszej przyczynie sporów pracy) wywodzono zwykle z braku antagonistycznych sprzeczności w ustroju socjalistycznym. Np. Moskalenko z tego faktu i z przypuszczenia, że w ustroju socjalistycznym przyczyny sporów pracy są inne niż w kapitalizmie, wyciąga wniosek, że najważniejszą przyczyną sporów pracy są przeżytki kapitalizmu w świadomości ludzi<sup>27</sup>. Podobne rozumowanie występuje również u innych autorów<sup>28</sup>.

Trudno nie zauważyć, że rozumowanie to wymaga korektury z punktu widzenia logicznego: 1° nieistnienie w warunkach ustroju socjalistycznego antagonistycznych sprzeczności między stronami stosunku pracy nie wyklucza istnienia nieantagonistycznych sprzeczności między nimi; 2° wniosek o przeżytkach kapitalizmu w świadomości ludzi jako najważniejszej przyczynie sporów pracy nie wypływa z podanych przesłanek i na przykład przyczyną interesujących nas sporów mogą być nieantagonistyczne sprzeczności w socjalizmie (jeśli już stoimy na stanowisku, że przyczyną sporów pracy są sprzeczności); 3° jeśli przyjmiemy, że w świadomości społeczeństwa budującego socjalizm czy nawet komunizm istnieją jeszcze przeżytki kapitalizmu<sup>29</sup>, to nie wy-

<sup>24</sup> *Československe pracovni pravo*, Praha 1960, s. 430.

<sup>25</sup> Ł. Raduński, *Trudowo prawo na Narodna Republika Bołgarija*, Sofia 1957, s. 589.

<sup>26</sup> Tak na przykład A. Stawcewa, op. cit.

<sup>27</sup> W podręczniku radzieckiego prawa pracy wydanym w 1949 r. (por. przypis 17).

<sup>28</sup> Por. na przykład N. G. Aleksandrow, *Sowietskoje trudowoje prawo*, Moskwa 1954, s. 274. Podobnie w cytowanych podręcznikach prawa pracy czechosłowackim i bułgarskim.

nika stąd, że są one najważniejszą przyczyną sporów pracy (trzeba by to najpierw udowodnić), i wreszcie 4° wymieniane zwykle przykłady, jak biurokracyzm w aparacie państwowym i administracji gospodarczej albo też niedyscyplinowanie poszczególnych pracowników, nie muszą być przejawami przeżytków kapitalizmu w świadomości ludzi. Trzeba zresztą dodać, że samo pojęcie przeżytków kapitalizmu w świadomości ludzi nie zostało dostatecznie sprecyzowane i w literaturze spotykamy się z różnym jego zakresem. Najczęściej jednak rozumie się przez to bezduszny, biurokratyczny stosunek do pracowników ze strony administracji (co przejawia się również w faktach łamania ustawodawstwa pracy) oraz po stronie pracowników niedyscyplinowanie, małe wyrobienie społeczne, kierowanie się zasadą: dać jak najmniej pracy, żądać jak najwięcej wynagrodzenia itp.<sup>30</sup>.

Wspomnieliśmy już, że występowanie tego rodzaju zjawisk niekoniecznie musi się łączyć w logicznym związku z pewnymi nawykami sięgającymi korzeniami do okresu kapitalizmu. Na przykład nierzetelny stosunek do pracy młodego człowieka, który zna kapitalizm jedynie z opowiadania swoich dziadków, z ledwością można by objaśnić przeżytkami kapitalizmu w jego świadomości. Stąd też niektórzy, próbując wprowadzić pojęcie przeżytków przeszłości, starają się rozszerzyć jego zakres i objąć nim także przypadki, które z przeszłością kapitalistyczną nie mają nic wspólnego<sup>31</sup>. Na przykład może tu chodzić o przejawy dogmatyzmu w praktyce aparatu państwowego i partyjnego. W referacie sprawozdawczym na III Zjazd PZPR mówił W. Gomułka: „Dogmatyzm w teorii rodził sekciarstwo w polityce, a w szczególności dążenie do rozstrzygnięcia głównie środkami administracyjnymi sprzeczności w łonie mas ludowych, sprzeczności, które można i trzeba rozstrzygać właściwą polityką i metodami przekonywania”. Dogmatyzm — jak wiemy — prowadził nieraz do sporów pracy<sup>32</sup>. Dalej — do tego

<sup>29</sup> A. Stawcewa, (op. cit., s. 9) powołuje się na wypowiedź N. S. Chruszczowa o tym, że w świadomości ludzi zachowują się jeszcze przeżytki kapitalizmu, bo proces ich przezwyciężenia jest długi i złożony.

<sup>30</sup> Por. np. J. Dawidowicz, op. cit., s. 6.

<sup>31</sup> A. Stawcewa (op. cit., s. 4 i nast.) jako częstą przyczynę sporów wymienia brak prawidłowej kontroli nad realizacją praw i obowiązków. Jeżeli zestawimy to stwierdzenie z licznymi uchwałami Wszechzwiązkowej Rady Związków Zawodowych na temat niewłaściwego sprawowania kontroli nad stosunkami pracy nawet przez wyższe organy związkowe, to musimy dojść do wniosku, że chodzi tu raczej o niewłaściwy styl pracy, mogący wynikać na przykład z nawyków ukształtowanych w okresie kultu jednostki, niż o przeżytki kapitalizmu w świadomości ludzi (por. Biuletyn WCSPPS 1956, nr 3, 5, 6, 11, 13, 14, 16, 17, 18 itd.).

<sup>32</sup> Por. Orzeczenia SN cytowane w: *Prawo pracy*, t. I, Warszawa 1959, s. 108, 109.

rzędu zjawisk trzeba zaliczyć niski poziom kulturalny niektórych grup pracowników itp.

W sumie trzeba stwierdzić, że pojęcie przeżytków kapitalizmu w świadomości ludzi jest używane w interesującej nas literaturze w nie dość sprecyzowany sposób i że nie jest ono adekwatne. Twierdzenie, iż najważniejszą przyczyną sporów pracy są przeżytki kapitalizmu w świadomości ludzi przyjmowane jest jako pewnik nie wymagający dowodu — a tak przecież nie jest.

Zajęliśmy się szerzej zagadnieniem pozornie tylko nieistotnym. Wydaje się, że ugruntowanie się poglądu częściowo tylko prawdziwego, który przekształcił się niemal w slogan, staje się przeszkodą dla twórczych poszukiwań. Wydaje się dalej, że nie można objaśniać takiego zjawiska, jak spory pracy, jakąś jedną, najważniejszą przyczyną z dwóch powodów: pierwszy powód jest natury metodologicznej i nie wymaga bliższych wyjaśnień, drugi — to praktyczne znaczenie wszechstronnych badań nad przyczynami sporów pracy, które to badania mogą przyczynić się do podjęcia właściwych środków celem ograniczenia samego rozważanego tu zjawiska społecznego.

#### IV

Duże znaczenie dla interesującego nas tematu ma przede wszystkim ustalenie charakteru i roli sprzeczności w sporach ze stosunku pracy. Nie chodzi nam o przeprowadzenie dowodu na istnienie nieantagonistycznych sprzeczności w stosunkach pracy, gdyż nie budzi to wątpliwości. Ważne jest natomiast ustalenie, o jakie sprzeczności w szczególności chodzi.

Nie ulega wątpliwości, że znana sprzeczność między potrzebą a możliwością jej zaspokojenia odgrywa dużą rolę w stosunkach pracy. Przecież poprzez stosunki pracy dokonywa się podział dóbr w myśl zasady „każdemu według jego pracy”. Zasada ta oznacza jedynie, że przeznaczone do podziału quantum dóbr jest dzielone według wkładu pracy, nie oznacza natomiast, że następuje całkowite zaspokojenie potrzeby. Jak bowiem wiadomo, potrzeba wyprzedza możliwość jej zaspokojenia. Odczucie niezaspokojonej potrzeby rodzi nieustannie naturalną dążność do powiększania indywidualnego udziału w dzielonym produkcie. W konkretnych stosunkach społecznych, w stosunkach pracy, sprzeczność ta wyraża się w naturalnej dążności pracowników do uzyskania większego wynagrodzenia (w różnych jego postaciach). Z drugiej strony stwierdzamy, że istotnie wynagrodzenie za pracę jest najczęstszym przedmiotem sporów pracy. Nie uprawnia nas to jednak do wyciągnięcia wniosku, że przyczyną (czy też najważniejszą przyczyną) sporów ze stosunku

pracy jest nieantagonistyczna sprzeczność między potrzebą a możliwością jej zaspokojenia. Sprzeczności w ustroju socjalistycznym są czynnikiem rozwoju społeczeństwa, a tylko w pewnych wyjątkowych przypadkach sprzeczności, które nie są prawidłowo przewyżczone, hamują ten rozwój<sup>33</sup>. Nie może zatem wymieniona sprzeczność być przyczyną hamującego rozwój społeczny masowego zjawiska sporów pracy. Przyczyną sporów jest nieprawidłowe przewyżczenie tej sprzeczności: zamiast zwiększania produkcji w drodze wzrostu wydajności pracy, poprawy organizacji pracy itp., niektórzy kierownicy dążą do efektów ekonomicznych naruszając pracownicze prawo do wynagrodzenia, np. prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Stwierdziłszy, że wspomniany często w literaturze biurokratyczny stosunek do potrzeb pracowników nie musi być przejawem przeżytków kapitalizmu w świadomości ludzi, lecz może być wynikiem określonych nieantagonistycznych sprzeczności w ustroju socjalistycznym. Do tych sprzeczności można — jak się wydaje — zaliczyć sprzeczność między warstwą kierowników a klasą pracowników<sup>34</sup>. Przedstawiciele warstwy kierowników niejednokrotnie per fas et nefas dążą do utrzymania swojej pozycji materialnej i społecznej i bronią się wszelkimi dostępnymi środkami przed naturalną drogą przewyżczenia tej sprzeczności: uzupełnieniem warstwy kierowniczej przedstawicielami klasy pracowników. Sprzeczność ta bardzo wyraźnie przejawia się w stosunkach pracy a w związku z nią pozostają przede wszystkim spory, których przedmiotem jest niesłuszne zwolnienie z pracy. Wydaje się, że w tym przypadku przyczyną sporów pracy jest nie tyle sama sprzeczność, ile nieumiejętność jej przewyżczenia, wyrażająca się w słabej kontroli działalności administracji ze strony organizacji partyjnych, związkowych, samorządu robotniczego, inspekcji pracy, słabym reagowaniu na fakty naruszania ustawodawstwa pracy, niewłaściwym rozwiązaniu zagadnienia wymiany kadr między warstwą kierowników a klasą pracowników (problem przechodzenia kierowników, którzy nie wywiązali się ze swych zadań na jednym stanowisku na inne stanowiska kierownicze) itp.

Chyba bez obawy popełnienia grubego błędu można powiedzieć, że w naszych warunkach istnieje sprzeczność między wciąż rosnącym zapotrzebowaniem gospodarki i organów zarządzania państwem na wzrost wysoko kwalifikowanych kadr a powolnym rozwojem kwalifikacji kulturalnych, zawodowych, społecznych i moralnych niektórych grup pracowniczych (w tym również pracowników na kierowniczych stanowi-

<sup>33</sup> Por. na ten temat A. Matejko, op. cit., s. 50, 51, 55.

<sup>34</sup> Określenia te zaczerpnąłem z artykułu B. M i n c a (*O klasach i warstwach w socjalizmie*, Szkic socjologiczno-ekonomiczny, „Polityka” nr 39, z 30 IX 1961 r.) i używam ich w podanym tam znaczeniu.

skach). Z drugiej strony często się stwierdza, że spory pracy wynikają z niedostatecznych kwalifikacji zawodowych, moralnych itd., bądź kierowników, bądź pracowników<sup>35</sup>. Lecz także i w tym przypadku nie można powiedzieć, że przyczyną sporów pracy jest wymieniona sprzeczność; przyczyną sporów jest raczej zbyt powolne kształtowanie nowych i wysokich kwalifikacji człowieka w ustroju socjalistycznym.

Zachodzi pytanie, czy w przypadku niskich kwalifikacji społecznych, moralnych itp. można mówić o przeżytkach kapitalizmu w świadomości ludzi. Zapewne nawyki nabyte w antyhumanistycznych warunkach, które rządziły stosunkami pracy np. w okresie Polski burżuazyjno-obszarniczej, mogą przejawiać się jeszcze w działalności niektórych kierowników. Wydaje się jednak, że jest to czynnik nietypowy, że będzie on odgrywał coraz mniejszą rolę. Problem kwalifikacji kulturalnych, zawodowych, moralnych itd. ludzi w ustroju socjalistycznym pozostaje jednak w związku z ustrojem kapitalistycznym. Rzecz w tym, że ustrój kapitalistyczny, zwłaszcza w takim kraju jak Polska, gdzie w stosunkach społecznych dominował brak kultury i półkolonialny wyzysk, nie zapewnił szerokim masom zdobycia tych kwalifikacji. Dlatego jeszcze obecne pokolenie ponosi koszty zacofania, co utrudnia zapewnienie wzrostu tych kwalifikacji odpowiednio do potrzeb rozwoju gospodarczego i społecznego w ustroju socjalistycznym. W. Lenin zajmując się kwestią dyscypliny pracy stwierdził, że „stworzenie przez masy nowych podstaw dyscypliny pracy — to proces bardzo długotrwały”, że „przed osiągnięciem całkowitego zwycięstwa nad obszarnikiem i burżuazją tworzenie tych podstaw nie mogło być nawet rozpoczęte”<sup>36</sup>. Stwierdzenie to można odnieść analogicznie do zagadnienia szeroko rozumianej kultury stosunków pracy, której podniesienie, to — jak się wydaje — *conditio sine qua non* spadku liczby sporów pracy.

Reasumując trzeba stwierdzić, że w warunkach ustroju socjalistycz-

<sup>35</sup> Por. A. Paszerstnik, op. cit., Moskwa 1958, s. 4 i nast. W naszej literaturze bardzo często pojawiają się dwojakiego rodzaju stwierdzenia: jedno dotyczy niskiego poziomu wykształcenia pracowników i kierowników (por. np. A. Matejko, op. cit., s. 17, 23, 38; J. Jończyk, *Umowy o przygotowanie do zawodu*, „Państwo i Prawo” 1961, nr 2, s. 215), w drugim mówi się o braku umiejętności w dziedzinie organizacji pracy, znajomości przepisów prawnych itp. (por. na ten temat charakterystyczną dyskusję nad przyczynami niepraworządności w zakładach pracy, przeprowadzoną w redakcji „Prawa i Życia”, nr 20 z 1961 r., oraz bardzo ostry w tonie artykuł B. Włodarka w „Radzie Robotniczej” 1961, nr 20, w którym autor dowodzi, że istotną przyczyną sporów jest nieudolność i pieniactwo przedstawicieli administracji). Wydaje się, że między niskim poziomem wykształcenia, nieumiejętnością kierowania procesem pracy a sporami pracy zachodzi daleko idąca współzależność.

<sup>36</sup> W. Lenin, *Najbliższe zadania władzy radzieckiej*, w: *Dziela wybrane*, t. II. Warszawa 1949, s. 373.

nego określone sprzeczności (przykładowo staraliśmy się niektóre scharakteryzować) mają wpływ na spory pracy. Wpływ ten jednak należy rozumieć w ten sposób, że spór pracy nie wynika wprost z tych sprzeczności, lecz z niewłaściwego ich przewycięzania. Takie sprecyzowanie charakteru i roli sprzeczności w stosunkach pracy pozwala na aktywną postawę wobec właściwych przyczyn sporów pracy. Sprzeczności działają nieustannie (a zatem przyjęcie tezy, że przyczyną sporów są sprzeczności, skazywałoby nas na pasywną postawę wobec sporów pracy jako zjawiska nieuchronnego), jednak metody ich przewycięzania można doskonalić i to daje dużą szansę (w sensie wskazówki metodologicznej) na ograniczenie sporów pracy, jako zjawiska niepożądanego, poprzez eliminację przyczyn sporów.

Nadto należy pamiętać, że przyczyny sporów pracy mają charakter historyczny, tzn. powstają w pewnych warunkach historycznych, w innych niektóre z nich mogą się mocno uwydatnić, wreszcie w określonych warunkach można osiągnąć ich poważne ograniczenie. Na przykład znane jest zjawisko sporów pracy wywoływanych przez ludzi, którzy przeszli ze wsi do przemysłu i jako mniej zdyscyplinowani, o mniejszych kwalifikacjach zawodowych popadają często w konflikt z administracją. Trudno nie dostrzec historyczny charakter tego zjawiska, związany z industrializacją kraju (na przykład u nas w okresie planu 6-letniego) i masowym wciąganiem, do przemysłu wiejskich rezerw siły roboczej. Historyczny charakter ma na przykład również złożoność systemu płac (por. owocne wysiłki podejmowane na przykład w ZSSR i w Polsce dla uproszczenia tego systemu), co — jak wiadomo — często prowadzi do sporów pracy<sup>37</sup>.

Stwierdzenie historycznego charakteru wielu przyczyn sporów ze stosunku pracy daje dodatkowe metodologiczne uzasadnienie możliwości ich eliminacji.

## V

Spory ze stosunku pracy mogą być wynikiem:

a) rzeczywistego naruszenia przez strony stosunku pracy swych obowiązków<sup>38</sup>,

<sup>37</sup> Nie jest przypadkowe, że liczebnie największą kategorię spraw przed komisjami rozjemczymi stanowiły spory na tle stosowania stawek płac (por. niepublikowane materiały CRZZ dotyczące oceny działalności komisji rozjemczych).

<sup>38</sup> W Polsce przed zakładowymi komisjami rozjemczymi wszczyna spór tylko pracownik, komisje rozjemcze nie rozstrzygają więc sporów wynikłych z niewykonania przez pracownika swoich obowiązków (jak to ma miejsce w innych krajach socjalistycznych). Sformułowanie użyte w tekście (spory wynikłe z naruszenia przez strony swych obowiązków) może być odniesione w pełni tylko do postępowania przed sądami. Por. też przypis 2.

b) chęci zapobieżenia naruszeniu w przyszłości (powództwo albo wnioski o ustalenie prawa lub stosunku prawnego)<sup>39</sup>,

c) mogą też występować w postaci tzw. sporów pozornych, kiedy stronie stosunku pracy wydaje się, że jej prawo zostało naruszone, a dopiero organ powołany do rozstrzygnięcia sporu orzeka, że takiego naruszenia nie było. Rozróżnienie sporów pracy według powyższych kryteriów ma istotne znaczenie dla zagadnienia ich przyczyn.

Spory pozorne kończą się zwykle nieuwzględnieniem żądania. W naszej praktyce występują one jeszcze dość często<sup>40</sup>. Ich przyczyną będzie z reguły nieznajomość prawa. Stąd też w literaturze nie przypadkowo uznaje się nieznajomość prawa jako jedną z najważniejszych przyczyn sporów pracy albo nawet za przyczynę najważniejszą<sup>41</sup>. Dalsze istotne przyczyny to błędna interpretacja prawa, której źródłem jest przeważnie niejasność sformułowań prawnych (albo też sprzeczność norm prawnych), niedostateczne uregulowanie jakiejś kwestii<sup>42</sup>, pojawienie się nowych problemów, które jeszcze nie zostały uregulowane przepisami prawnymi<sup>43</sup> itp.

Przyczyną sporów, które zmierzają do ustalenia prawa lub stosunku prawnego, jest przeważnie chęć wyjaśnienia wątpliwych elementów stosunku prawnego albo też charakteru samego stosunku prawnego<sup>44</sup>, co

<sup>39</sup> Por. J. Jodłowski, W. Siedlecki, *Postępowanie cywilne*, t. I, s. 333, 334.

<sup>40</sup> Na ponad 72 tys. sporów rozpatrzonych przez zakładowe komisje rozjemcze w ponad 16 tys. przypadków oddalono roszczenie jako bezzasadne (por. niepublikowane materiały CRZZ dotyczące oceny działalności komisji rozjemczych). Sądy oddaliły powództwa w 1955 r. w 25%, a w 1956 r. w 15% przypadków rozpatrzonych sporów ze stosunku pracy (L. Krąkowski, op. cit.).

<sup>41</sup> I. Dwornikow, W. Nikitinskij, op. cit., s. 6; H. Borkowski, L. Krąkowski, *Komisje rozjemcze*, Warszawa 1956, s. 6. Por. też cytowane w przypisie 35 publikacje w „Prawie i Życiu” i „Radzie Robotniczej”

<sup>42</sup> Chyba brak wyraźnego przepisu w dekreście z 18 I 1956 r. sprawia, że spory o ustalenie prawa do ciągłości pracy mają przed komisjami rozjemczymi — zgodnie z orzecznictwem CRZZ — charakter sporów pozornych. Por. przypis 3.

<sup>43</sup> Typowym przykładem może być brak wyraźnego przypisu w przedmiocie od niedawna dopiero aktualnym, mianowicie nagród z funduszu zakładowego. Niedostateczne uregulowanie tej kwestii sprawia, że spory o nagrody z funduszu zakładowego są uznawane przez CRZZ jako pozorne, natomiast Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że niewypłacenie zgodnie z regulaminem nagrody z funduszu zakładowego daje podstawę do wytoczenia sporu ze stosunku pracy z powodu naruszenia prawa do wynagrodzenia.

<sup>44</sup> Poza przytoczonym już przykładem sporu o ustalenie prawa do ciągłości pracy, można podać jeszcze inny: w praktyce zdarza się zatrudnianie osób na podstawie umowy zlecenia, chociaż wszystkie okoliczności przemawiają za tym, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy takim, jaki wynika z umowy o pracę. Por. na ten temat wyjaśnienie CRZZ cytowane w: *Prawo pracy*, t. I, Warszawa 1959, s. 59. W tych przypadkach można by wytoczyć spór o ustalenie stosunku prawnego dla zapobieżenia naruszeniu np. prawa do urlopu wypoczynkowego.

ma zapobiec innemu ewentualnemu sporowi w przyszłości. Występowanie tego rodzaju sporów może też być związane z niepewnością, nawet nieufnością stron, w warunkach częstego nieprzestrzegania przepisów ustawodawstwa pracy.

Najczęstszym przypadkiem są spory będące wynikiem rzeczywistego naruszenia prawa. Oczywiście, chodzić będzie z reguły o naruszenie prawa pracownika<sup>45</sup>. Tutaj przyczyny będą bardzo zróżnicowane: nieznajomość prawa, niejasność systemu prawa pracy, nieprecyzyjne przepisy<sup>46</sup>, nieumiejętność godzenia interesu społecznego z indywidualnym<sup>47</sup>, niedostateczne kwalifikacje zawodowe kadry kierowniczej, pobłażliwy stosunek związków zawodowych do faktów nieprzestrzegania ustawodawstwa pracy<sup>48</sup>, braki w działalności inspekcji pracy<sup>49</sup>, brak skutecznych

<sup>45</sup> Praktyka wykazuje, że spory pracy są z reguły wszczynane przez pracowników. Przed komisjami rozjemczymi z roszczeniami występują wyłącznie pracownicy. Przed sądami natomiast sprawy ze stosunku pracy rozpoczynane są z reguły z powództwa pracowników. Por. M. Rafacz-Krzyżanowską, *Rozwiązanie stosunku pracy w praktyce sądów powszechnych*, Biuletyn Ministerstwa Sprawiedliwości 1961, nr 6.

<sup>46</sup> W polskim piśmiennictwie nieznajomość prawa pracy jako przyczyna sporów pracy jest powszechnie podkreślana. Obok tego dużo uwagi poświęca się również skomplikowanemu, nieprzejrzystemu i nieprecyzyjnemu charakterowi naszego systemu prawa pracy. W podsumowaniu dyskusji o praworządności w zakładach pracy („Prawo i Życie” 1961, nr 20) Z. Salwa powiedział: „Istotne znaczenie ma tu nieznajomość przepisów, wynikających z jednej strony z ich obszerności, niesystematyzowania, z drugiej zaś z niedostatecznej ich popularyzacji(...). Dlatego też wydaje mi się w pełni uzasadniony postulat systematyzacji przepisów prawa pracy, a następnie ich kodyfikacji. Niestety, prace w tym kierunku posuwają się bardzo, bardzo wolno”.

<sup>47</sup> Klinicznym niemal przykładem mogą być nieustanne kłopoty z godzinami nadliczbowymi. Jak wiadomo, istnieją bardzo rygorystyczne ograniczenia w przedmiocie stosowania godzin nadliczbowych. Wskutek złej kooperacji i organizacji pracy często zagrożone jest wykonanie planów miesięcznych (zagrożenie interesu społecznego), niewykonanie planu odbija się zaś ujemnie na wynagrodzeniu pracowników (zagrożenie interesu indywidualnego). Kierownicy dla ratowania sytuacji uciekają się do nielegalnego stosowania godzin nadliczbowych, przez co następuje zagrożenie i interesu społecznego (łamanie praworządności) i najczęściej interesu indywidualnego (naruszanie prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe). Problem jest bardzo złożony i jego prawidłowe rozwiązanie wymaga uwzględnienia wielu czynników.

<sup>48</sup> W praktyce radzieckiej por. na ten temat uchwały WCRZZ, cytowane w przypisie 31. W Polsce problem ten nadal występuje bardzo ostro. Aby częściowo zaradzić złu władze związkowe już przystąpiły do realizacji długofalowego przeszkolenia pracowników rad zakładowych w zakresie ustawodawstwa pracy. W tym samym kierunku zmierzać już prace nad rozwojem konsultacji prawnej dla pracowników, prowadzonej przez związki zawodowe.

<sup>49</sup> W naszych warunkach trzeba wskazać na brak skutecznej inspekcji pracy w zakresie przestrzegania ustawodawstwa pracy, co wynika częściowo ze zbyt

sankcji za naruszenia prawa pracy<sup>50</sup>, niedostateczna działalność organów rozstrzygających spory pracy, złożoność systemu płac, nieprawidłowa organizacja pracy<sup>51</sup> itp. Przyczyną tego rodzaju sporów jest zapewne także niechętny, bezduszny stosunek do pracownika i jego uprawnień. Złe traktowanie pracownika to powód wielu konfliktów, w tym także konfliktów prawnych<sup>52</sup>.

Powyższe przyczyny sporów pracy podane są przykładowo; ich wyczerpujące opracowanie wymagałoby dalszych pogłębionych badań. W dalszym ciągu chcemy, również tylko wstępnie, naszkicować problem stopniowej likwidacji przyczyn sporów ze stosunku pracy.

## VI

Nie wymaga dowodzenia twierdzenie, że wszechstronny rozwój oświaty, kultury, a kultury pracy w szczególności, podnoszenie kwalifikacji pracowników oraz kadry kierowniczej, popularyzacja prawa i prawa pracy w szczególności, ulepszenia w organizacji pracy i w systemie wynagradzania (zwłaszcza uproszczenie tego ostatniego), uproszczenie systemu prawnego, w szczególności kodyfikacja prawa pracy itd. — to wszystko czynniki, które mogą dodatkowo wpływać na stabilizację stosunków pracy, na likwidację sporów pozornych, na poszanowanie wzajemnych uprawnień stron stosunku pracy. Nie będziemy tego tematu rozwijać, gdyż chodzi tu najczęściej o stwierdzenia bezsporne.

wąskich kompetencji technicznej inspekcji pracy. Por. na ten temat A. Mirończuk, *Nadzór technicznej inspekcji pracy nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy*, PiZS 1960, nr 11.

<sup>50</sup> Jest to trudny problem. Jedni uważają, że zbyt rzadko korzysta się z tych możliwości, jakie już istnieją, np. nie pociąga się łamiących prawo kierowników do odpowiedzialności karno-administracyjnej (por. dyskusję nad praworządnością w zakładach pracy, „Prawo i Życie” 1961, nr 20), inni znów domagają się ustanowienia surowych sankcji w tym przedmiocie. O szerszym zasięgu tej problematyki świadczy chociażby przemówienie A. N. Szeliepina na XXII Zjeździe KPZR, który domagał się dla biurokratów (rzecz dotyczy oczywiście również biurokracji w stosunkach pracy) pokazowych procesów. „Prawda” nr 301, z 27 X 1961 r.

<sup>51</sup> W dyskusji nad praworządnością w zakładach pracy („Prawo i Życie” 1961, nr 20) zagadnienie braku właściwej organizacji pracy jako przyczyny naruszenia prawa zostało wysunięte na czoło. Por. zwłaszcza podsumowanie dyskusji.

<sup>52</sup> Na konferencji ekonomistów w Wiśle w maju 1961 r. mówiono m. in. o wynikach ankiety na temat stosunku kierowników do robotników. W 71% odpowiedzi robotników stwierdzono, że stosunek ten jest przychylny, w większości pozostałych odpowiedzi stwierdzono, że kierownicy odnoszą się do robotników obojętnie albo nawet wrogo. Zastanawiające jest, że tylko 88% odpowiedzi kierowników stwierdza, że stosunek kierowników do robotników jest przychylny (K. Doktor, *Wybrane socjologiczne problemy zarządzania w przedsiębiorstwie*, „Rada Robotnicza” 1961, nr 10).

Warto natomiast zająć się jednym zagadnieniem, jeszcze nie dość wyjaśnionym: rolą organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy (komisje rozjemcze, sądy), wpływem ich działalności na dynamikę sporów, ich stosunkiem do przyczyn sporów ze stosunku pracy itp.

Według tradycyjnych poglądów, zasadniczym celem organów spełniających funkcje sądowe (w dziedzinie rozpatrywania spraw cywilnych, a sprawy ze stosunku pracy były i przez niektórych są nadal traktowane jako sprawy cywilne) jest zbadanie okoliczności faktycznych sprawy oraz zastosowanie odpowiedniej normy prawnej (realizacja normy prawnej)<sup>53</sup>. Wydaniem prawomocnego orzeczenia i ewentualnie przymusowym wykonaniem sprawa zwykle się kończy. Takie pojmowanie funkcji organów orzekających może budzić wątpliwości, zwłaszcza w dziedzinie rozstrzygania sporów ze stosunku pracy.

Oddalenie forum rozpatrywania sprawy od miejsca powstania sporu, oddalenie w czasie momentu rozpatrzenia sprawy od momentu powstania sporu (znana jest przewlekłość drogi sądowej), nieznamość przez sędziego warunków powstania sporu (nie mylić z okolicznościami faktycznymi sprawy, które sędzia jest zobowiązany ustalić) — wszystko to składa się na wyizolowanie każdej pojedynczej sprawy<sup>54</sup> z jej kontekstu społecznego, na uwydatnienie się abstrakcyjnej strony procesu. Proces cywilny pozostawał i pozostaje nadal w bardzo luźnym związku z zagadnieniem przyczyn sporów ze stosunku pracy.

W warunkach socjalizmu obserwujemy próby powiązania procesu w sprawach ze stosunku pracy z ich kontekstem społecznym, próby wykorzystania tego procesu nie tylko dla rozstrzygnięcia pojedynczych spraw, ale i dla zwalczania przyczyn sporów. W dziedzinie cywilnego procesu sądowego można by przykładowo wskazać na radziecką instytucję „osobowego (albo czastnego) opriedielenija” i dążność do wykorzystania jej przede wszystkim w sprawach ze stosunku pracy. Mianowicie sędzia,

<sup>53</sup> L. Rosenberg (*Lehrbuch des deutschen Zivilprozessrechts*, Monachium—Berlin 1956, s. 2, 3) stwierdza, że proces cywilny służy ochronie praw prywatnych, mianowicie w sytuacji gdy dłużnik nie chce dobrowolnie spełnić świadczenia, wówczas wierzyciel może się uciec do pomocy przymusu państwowego. Takie określenie wyczerpuje zasadniczą problematykę celu procesu cywilnego. W. Siedlecki (J. Jodłowski, W. Siedlecki, *Postępowanie cywilne*, t. 1, s. 8) pisze: „Proces cywilny jest to postępowanie złożone z szeregu czynności stron i sądu, które zostaje podjęte dla rozpoznania i rozstrzygnięcia konkretnej sprawy cywilnej. Potrzeba takiego postępowania wynika wówczas, gdy przez nieposzanowanie jakiejś normy prawnej obowiązującej w zakresie stosunków unormowanych prawem cywilnym, zostanie naruszona lub zagrożona sfera prawna określonego podmiotu prawnego”.

<sup>54</sup> R. Dietz i A. Nikisch (*Arbeitsgerichtsgesetz*, Monachium—Berlin 1954, s. 50) powiadają wprost, że „zadaniem sądu pracy jest rozstrzygnięcie sporu prawnego, rozstrzygnięcie pojedynczego przypadku prawnego”.

który stwierdza naruszenie prawa (zwłaszcza poważne naruszenie prawa albo naruszenie symptomatyczne dla jakiejś kategorii spraw), nie ogranicza się do wydania orzeczenia, ale w oddzielnym piśmie zwraca uwagę właściwych organów, celem spowodowania odpowiedzialności dyscyplinarnej albo karnej naruszalności prawa<sup>55</sup>. Istotą tej instytucji jest — jak się wydaje — profilaktyka, zapobieganie przyszłym sporom, zwalczanie przyczyn sporów pracy. Perypetie w jej praktycznym stosowaniu<sup>56</sup> wskazują na potrzebę wzmocnienia innych dróg w zwalczaniu przyczyn sporów.

Z punktu widzenia stosunku procesu do przyczyn sporów niewątpliwie dużą rolę odgrywa powierzenie rozstrzygania sporów samym pracownikom i nieustanna rozbudowa tej drogi procesu. Świetny rozwój rozjemczego sposobu rozstrzygania sporów pracy w ZSRR, sukcesy tej formy w NRD, Polsce, Czechosłowacji i innych krajach demokracji ludowej wskazują, że został stworzony proces „o obliczu socjologicznym”, tzn. proces, którego celem przy okazji rozstrzygania sporów pracy jest aktywne kształtowanie nowych, socjalistycznych treści społeczności w zakładzie pracy, nowego, socjalistycznego podejścia do praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

W Polsce przesłanka utworzenia zakładowych komisji rozjemczych została wyrażona we wstępie do dekretu z 24 lutego 1954 r.: „Interesy mas pracujących oraz dobro gospodarki narodowej wymagają, aby spory związane z wykonywaniem pracy były załatwiane szybko, w miarę możliwości w samym zakładzie pracy i przy bezpośrednim udziale zainteresowanych”. Sformułowanie to należy odczytać w ten sposób, że interesy mas pracujących i dobro gospodarki narodowej zyskują nie tylko na zmniejszeniu strat ekonomicznych i społecznych (np. dzięki szybkiemu załatwieniu sporu), lecz również na możliwości kształtowania socjalistycznych treści stosunków społecznych przez samych pracowników przy pomocy instytucji procesowych, na możliwości eliminowania tą drogą przyczyn sporów. Służy temu szereg szczegółowych instytucji w poszczególnych krajach socjalistycznych. Np. nie jest przecież bez znaczenia, że rada zakładowa, rozstrzygająca spór ze stosunku pracy (w CSSR w I instancji,

<sup>55</sup> K. S. Judelson (*Sowietskij graždanskij process*, Moskwa 1956, s. 292, 293) podkreśla, że sąd nie powinien pozostać obojętny na stwierdzone w procesie cywilnym naruszenia prawa, nie dotyczące bezpośrednio przedmiotu powództwa. Szczegółowość omawianych postanowień sądu polega na tym, że nie zmirzają one do rozstrzygnięcia danej sprawy.

<sup>56</sup> Judelson (tamże) stwierdza, że instytucja ta nie jest doceniana przez sądy. W. Ostrouchowa i M. Kołdobska (*Niekotoryje itogi obobszczenija sudiebnoj praktiki po trudowym dielam*, „Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo” 1956, nr 7) podają, że na zbadanych 300 spraw tylko w jednym przypadku sąd skorzystał z instytucji „czastnogo opriedielenija”.

w ZSRR w II instancji)<sup>57</sup>, ma równocześnie możliwość wystąpienia przeciwko naruszcicielom prawa środkami interwencji związkowej albo w drodze karno-administracyjnej. Pierwszorzędne znaczenie wychowawcze i popularyzujące prawo ma na przykład przepis, że w zakładzie pracy należy na widocznym miejscu ogłaszać protokoły z posiedzeń komisji rozjemczych (w ZSRR)<sup>58</sup>. Tego rodzaju przykładów można by przytoczyć znacznie więcej.

Najkonsekwentniej rozwiązano ten problem w NRD, gdzie wyraźny obowiązek rozwikłania przyczyn sporu pracy został podniesiony w przepisach prawnych do godności instytucji procesowej. Przepisy postanawiają bowiem, że zadaniem komisji rozjemczej (Konfliktkommission) jest wyjaśnienie przyczyn naruszenia socjalistycznej moralności<sup>59</sup> i socjalistycznego prawa i mobilizowania pracowników zakładu pracy do usuwania tych przyczyn<sup>60</sup>. Z punktu widzenia procesowego jest to zmiana jakościowa: w procesie dotyczącym spraw ze stosunku pracy zaczyna się wysuwać na czoło zadanie likwidacji przyczyn sporów pracy i ukształtowanie nowego typu stosunków społecznych w zakładzie pracy. Wąsko pojmowane rozstrzygnięcie spraw ze stosunku pracy zostaje przekształcone z celu w środek prowadzący do celu. Chodzi tu m. in. o realizację postulatu W. Lenina, wyrażonego w słowach: „sąd jest narzędziem wpajania dyscypliny”<sup>61</sup>, w naszym przypadku dyscypliny społecznej pracowników, w tym również pracowników na kierowniczych stanowiskach.

Wydaje się, że taki kierunek jest słuszny i powinien być uwzględniany przy dalszym rozwoju organów i instytucji procesowych, którymi posługujemy się przy rozstrzyganiu sporów ze stosunku pracy. Uwagi te są aktualne zwłaszcza w odniesieniu do spraw polskich w związku z trwającą już od wielu lat dyskusją nad modelem polskiego systemu rozjemczego i ukształtowaniem procesu w sprawach ze stosunku pracy.

<sup>57</sup> Por. Vyhłaska URO c. 184/1969 U. L., kterou se vydávají smernice pro rozhodování pracovních sporů v závodech; Ukaz Prezidiuma Wierchownogo Sowjeta SSSR ot 31 I 1957, „Wiedomosti Wierchownogo Sowjeta SSSR” 1957, nr 4, s. 58.

<sup>58</sup> Por. Karawajew, Kaftanowskaja, Liwszyc, op. cit., s. 89.

<sup>59</sup> Komisje rozjemcze w NRD rozstrzygają również sprawy na tle naruszenia przez pracowników zasad moralności socjalistycznej. To jednak osobny problem, który nie wchodzi w zakres naszych rozważań.

<sup>60</sup> Por. *Rechtlinie für die Arbeit der neuen Konfliktkommissionen*, pkt I, 1, „Gesetzblatt der DDR”, cz. I, 1961, nr 33.

<sup>61</sup> W. Lenin, *Najbliższe zadania władzy radzieckiej*, w: *Dzieła wybrane*, t. II. Warszawa 1949.