

WOJCIECH MUSZALSKI

## TRZY SYSTEMY PRAWA PRACY

Suwerenność każdego państwa objawia się między innymi w odrębności systemu prawnego. Jednakże systemy prawne niektórych z państw są do siebie podobne i w różnych dziedzinach prawa podobieństwo to daje się obserwować w różny sposób. W prawie pracy np. występuje ono wyraźnie. Rozpatrując podobieństwo systemów prawnych w stosunku do określonej jednej dziedziny prawa natrafia się na niebezpieczeństwo zbytniego jej odizolowania od całokształtu systemu prawnego obowiązującego w danym państwie, wszystkie bowiem dziedziny prawa składają się na ten całokształt i są ze sobą nierozzerwalnie związane. Mając jednak na uwadze potrzebę kompleksowego ujmowania sprawy w różnych aspektach, należy stwierdzić, że rozpatrzenie problemu podobieństwa i zróżnicowania systemów prawnych na przykładzie jednej dyscypliny prawnej umożliwia nie tylko przyczynkowe zbadanie ogólnego problemu, ale i przeprowadzenie wnikliwszej klasyfikacji ze względu na możliwość doboru bardziej jednolitych kryteriów. Dlatego też rozpatrzenie problemu zostanie tutaj skupione tylko na prawie pracy.

Podobieństwo i zróżnicowanie systemów prawa pracy obowiązującego w poszczególnych państwach umożliwia przeprowadzenie klasyfikacji wskazującej istnienie określonych systemów prawa w skali światowej<sup>1</sup>. Klasyfikacja ta może być dokonana za pomocą różnych kryteriów i w różnych aspektach: politycznym, społecznym, gospodarczym lub prawnym. W tego rodzaju klasyfikacjach celuje zwłaszcza francuska literatura prawnicza, skłonna do uogólnień i syntetycznego ujmowania problemu w przeciwstawieniu do literatury anglosaskiej zagubionej w swojej kazuistyce i literatury niemieckiej, w której niepodzielny prym wiedzie egzegeza typu komentarza ustawowego.

Przy dokonywaniu ogólnej klasyfikacji systemów prawa w prawie

<sup>1</sup> Na niedogodność wynikającą z dwuznaczności użytego<sup>1</sup> tu określenia „system prawa” zwraca uwagę R. David, *Les grands systèmes de droit contemporain (Droit comparé)*, Paris 1964, s. 13, oznaczającego raz powiązanie różnych dziedzin prawa składających się na całokształt systemu każdego z państw, drugi raz zbiorczo podobieństwo systemów prawnych określonej grupy państw.

porównawczym wskazuje się na użyteczność przyjęcia za kryterium rodzaju źródeł prawa, również jednak podkreśla się, że jedno kryterium może okazać się niewystarczające<sup>2</sup>. W związku z tym proponowane jest przyjęcie dwóch kryteriów: jedności założeń i techniki prawniczej oraz zasad filozoficznych, politycznych i ekonomicznych determinujących ten system. Założenia te wskazują na istnienie systemu prawnego romańsko-germańskiego bazującego na prawie rzymskim, anglosaskiego i państw socjalistycznych oraz systemów praw religijno-tradycyjnych, do których zalicza się prawo świata muzułmańskiego, Indii, państw Afryki i Dalekiego Wschodu.

W dziedzinie prawa pracy, ze względu na założenia ideologiczne oraz strukturę społeczno-ekonomiczną, wskazuje się na istnienie czterech podstawowych systemów, a mianowicie: systemu prawa państw socjalistycznych, państw Wspólnego Rynku, państw rozwijających się tzw. trzeciego świata, do których wlicza się także państwa Ameryki Południowej oraz państw anglosaskich<sup>3</sup>. Tego rodzaju podział nie jest jednak oparty ani na kryteriach nauki prawa ani żadnych innych jednolitych kryteriach. Na podkreślenie zasługuje tu fakt wyróżnienia osobnego systemu prawa pracy państw Wspólnego Rynku. Jednak o wyróżnieniu prawa tych państw można chyba mówić, przynajmniej na obecnym etapie, tylko jako o systemach prawa państw zachodnich najbardziej charakterystycznych dla kontynentu europejskiego w przeciwstawieniu do trzech innych systemów wyżej wyróżnionych, ponieważ w państwach tych brak jest jednolitego systemu, a programy pewnych unifikacji są jeszcze dalekie od realizacji.

Naświetlenie sprawy w przedstawionych aspektach pozaprawnych ma istotne znaczenie, wskazuje bowiem na tło zróżnicowania, nie jest jednak w stanie zastąpić klasyfikacji dokonanej za pomocą kryteriów prawnych. Dobór kryteriów prawnych służących dla przeprowadzenia klasyfikacji może być dyskusyjny; wydaje się jednak, że rolę takiego kryterium właściwie może spełnić rodzaj źródeł prawa. One to decydują o założeniach danego systemu. Przy tego rodzaju klasyfikacji chodzi przecież przede wszystkim o ustalenie założeń, ponieważ dalsze rozbudowanie systemu może być bardziej różnorodne. W dziedzinie prawa pracy rolę takiego kryterium może spełnić stosunek ustawowej ochrony pracy do układowej. Wykładnikiem sposobu ochrony pracy jest rola ustaw lub układów zbiorowych w danym systemie prawnym.

Terminem jednak układu zbiorowego pracy, jak to zostanie wykazane, określa się w różnych systemach prawnych znacznie od siebie różniące się instytucje prawne. Różnice te doprowadzają w rezultacie do tego, że

<sup>2</sup> R. David, op. cit., s. 15 i n.

<sup>3</sup> G. H. Camerlynck i G. Lyon-Caen, *Précis de droit du travail*, Paris 1965, s. 42—43.

termin ten w oderwaniu od konkretnego systemu prawa pracy staje się terminem wieloznacznym i przeto nieprecyzyjnym. W sensie uogólniającym, jaki zostaje tu zastosowany, sprowadza się do oznaczenia aktów wydawanych przy współdziałaniu związków zawodowych, określających szczegółowo warunki pracy i płacy, na jakich są zawierane indywidualne umowy o pracę w oznaczonej dziedzinie zatrudnienia. Na charakterystykę tych aktów składają się zatem trzy podstawowe elementy: współdziałanie związków zawodowych, określenie warunków pracy i płacy dla indywidualnych umów o pracę, ograniczenie zakresu mocy obowiązującej do branży, regionu lub zakładu. Wszystkie inne elementy będą zmienne w zależności od systemu. I tak, charakter normatywny będzie co najmniej wątpliwy w systemie anglosaskim. W systemie gospodarki społecznej lub znacjonalizowanej nastąpi zespolenie przedstawicielstwa pracodawców z organami administracji państwowej, a w systemie zatwierdzania układów nastąpi zbliżenie ich charakteru do charakteru prawnego rozporządzeń. Przedstawione ujęcie jest zgodne z art. 2 zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 91 o układach zbiorowych pracy, które stwierdza, że przez układ zbiorowy rozumie wszelkie porozumienia sporządzone na piśmie i dotyczące warunków pracy i zatrudnienia zawarte przez jednego pracodawcę, ich grupę lub organizację z jednej strony, a organizację pracowników z drugiej lub w przypadku jej braku, reprezentację pracowników wybraną i upoważnioną przez nich zgodnie z ustawodawstwem danego państwa.

Określenie „system ustawowy” stanowi pewnego rodzaju uproszczenie. Przez wyrażenie „ustawowy” rozumie się bowiem nie tylko ustawy, ale wszelkie przepisy prawa stanowione przez odpowiednie organy władzy państwowej. Tym określeniem są zatem objęte wszelkiego typu akty normatywne obowiązujące obywateli, a wydane przez organy państwa, będące zarówno organami władzy ustawodawczej jak i administracyjnej. Będą to więc nie tylko ustawy, ale i dekrety oraz rozporządzenia, a w państwach socjalistycznych również takie akty normatywne, jak uchwały rządu i wytyczne.

Ustawowy, w powyższym szerokim sensie tego określenia, system reglamentacji warunków pracy został zastosowany w pełni w Związku Radzieckim. Warunki pracy w Związku Radzieckim nie mogą być umową o pracę, ustalone w sposób odmienny niż określony ustawami lub innymi aktami normatywnymi. Dotyczy to w szczególności czasu pracy i wysokości wynagrodzenia. Możliwość określenia warunków pracy w drodze umowy istnieje wyjątkowo tylko w tych dziedzinach, które nie są uregulowane bliżej przez ustawodawstwo, czyli w przypadkach tzw. luk prawnych, np. w stosunku do pracownic domowych<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> K. Abzanow, *Trudowej dogovor po sowietskemu prawnu*, Moskwa 1964, s. 45—

Początkowo, po rewolucji, postanowienia kodeksu pracy z 1918 r., a nawet kodeksu z 1922 r. były traktowane jako normy granicznie obowiązujące, to jest ustalające określone minimum. Z biegiem czasu jednak normy te poczęto uważać za normy bezwzględnie obowiązujące w tym sensie, że nie mogą być one zmienione w drodze umowy przez strony stosunku pracy<sup>5</sup>. Oznacza to, że normy ustalone w aktach normatywnych stanowią *ius cogens*. Dokonanie od nich odchylenia ani w dół ani w górę, nie jest możliwe ani w drodze umowy indywidualnej ani regulaminu pracy czy zakładowej umowy zbiorowej<sup>6</sup>. W związku z tym, mimo obowiązywania nadal przepisów kodeksu pracy z 1922 r. o układach zbiorowych pracy, nie są one od dawna zawierane i zostaje w ten sposób zapewniona wyłączność ustawowego systemu reglamentacji pracy i płacy.

Praktyka zawierania porozumień między kierownictwem zakładu pracy a przedstawicielami związku zawodowego datująca się od 1947 r. pod dawną nazwą układów zbiorowych stanowi instytucję odrębną. Stosownie do postanowień art. 15 kodeksu pracy z 1922 r., celem układów zbiorowych było określanie warunków pracy, na jakich mają być zawierane indywidualne umowy o pracę. Kodeks ten określał jedynie obowiązujące minima. Tymczasem zadaniem porozumień jest zobowiązanie się załogi przedsiębiorstw do wypełnienia i przekroczenia zadań planowych, podniesienia wydajności pracy, usprawnienia jej organizacji oraz pogłębienia odpowiedzialności jednostek gospodarczych i związków zawodowych za polepszenie warunków pracy, jak to określiła odpowiednia uchwała Rady Ministrów ZSRR z dnia 4 II 1947 r.<sup>7</sup> Tego typu porozumienia były określane w Polsce jako zakładowe umowy zbiorowe<sup>8</sup>, ale praktyka ich zawierania po 1957 r. została u nas zaniechana<sup>9</sup>. Porozumienia te w ZSRR posiadają przede wszystkim charakter moralno-polityczny<sup>10</sup>. W przeciwieństwie do układów zbiorowych pracy z lat 1922—1933 normatywny charakter posiadają one tylko w wyjątkowych przypadkach, do których zalicza się głównie szczegółowy wykaz stanowisk o tzw. nienormowanym

<sup>5</sup> A. J. Procewski, *Raboczeje wriemia i roboczij dien po sowietskemu trudowomu prawu*, Moskwa 1963, s. 73 i n.

<sup>6</sup> Np. L. J. Ostrowski, *Normalnoje raboczeje wriemia po dieistwujuszczemu sowietskornu trudowomu zakonodatielstwu. Woprosy sowietskogo graždanskogo i trudowego prawa*, Mińsk 1961, s. 97. Niektórzy tylko autorzy, jak np. A. E. Palszerstnik, *Tieoreticzieskoje woprosy kodyfikacji obszczesojuznogo zakonodatielstwa o trudie*, Moskwa 1955, s. 183, sugerują, że w przyszłej kodyfikacji można by niektóre kwestie pozostawić do rozstrzygnięcia układom zbiorowym pracy lub indywidualnym umowom.

<sup>7</sup> A. E. Palszerstnik, *Kollektiwnyj dogovor*, Moskwa 1951, zwłaszcza s. 3 i 51.

<sup>8</sup> Uchwała nr 61 Rady Ministrów z dnia 6 II 1954 r. w sprawie zawierania zakładowych umów zbiorowych (M. P. nr 19, poz. 330).

<sup>9</sup> J. Licki, *Prawo pracy*, Warszawa 1964, s. 122.

<sup>10</sup> Por. G. M. Jamenfield, *Osnowy sowietskogo graždanskogo i trudowego prawa*, 1964, s. 236—239.

czasie pracy w danym zakładzie<sup>11</sup>. Jednakże należy podkreślić, że i w tym przypadku nieobowiązkowe dołączenie takiego wykazu do rozpatrywanego porozumienia ma tylko charakter porządkowy<sup>12</sup>.

Radziecki system wyłączności ustawy lub innych aktów normatywnych wydawanych przez odpowiednie organa państwowe dla określania warunków indywidualnych umów o pracę, bez możliwości żadnych od nich odchyień, przyjęła Bułgaria<sup>13</sup>. Tego typu zakładowe umowy zbiorowe, jak wskazano wyżej, a nie układy pracy, zostały przyjęte przez węgierski kodeks pracy z 1951 r. — art. 7 znowelizowanego kodeksu w 1964 r. Umowy te mogą zawierać ponadto również obowiązujące stawki wynagrodzenia, do określenia jednak których, zgodnie z art. 64 tego kodeksu, właściwa jest wyłącznie Rada Ministrów. W związku z tym i te postanowienia zakładowych umów zbiorowych mają tylko charakter informacyjny, taki jak zamieszczanie wyjątków z tekstów ustawowych w regulaminach pracy.

Inaczej przedstawia się sprawa w Czechosłowacji. Wprawdzie kodeks pracy z 1965 r. w art. 20 przyjmuje tylko konstrukcję zakładowych umów zbiorowych, ale postanowienia kodeksu mają charakter minimów, a tylko w pewnych przypadkach przepisów *iuris cogentis*. Ponadto w ust. 2 tegoż art. 20 dopuszcza się możliwość regulowania w zakładowych umowach zbiorowych również niektórych warunków pracy i płacy. Postanowienia jednak w tym zakresie mogą być w nich zawarte tylko w przypadkach określonych kodeksem lub też z mocy przepisów szczególnych<sup>14</sup>. Jak z tego jednak widać, najnowsza czechosłowacka kodyfikacja prawa pracy nie wyklucza ewentualnych możliwości przekształcenia pod pewnymi warunkami i w pewnym zakresie zakładowych umów zbiorowych w układy zbiorowe pracy. Po drugie, generalnie biorąc, uznaje postanowienia kodeksu jako normy granicznie obowiązujące.

Kodeks pracy NRD z 1961 r., do tej pory już kilkakrotnie nowelizowany, posiada w znacznej mierze charakter kierunkowych wytycznych typu konstytucyjnego<sup>15</sup>, wiele zaś podstawowych kwestii pozostawia do uregulowania ustawom szczególnym. Być może, że właśnie ta ogólna deklaratoryjność tego kodeksu sprawiła przyjęcie przez niego konstrukcji układów zbiorowych pracy. Układy te są dwuszczeblowe, jedne ramowe, zasadniczo branżowe, oraz drugie wykonawcze w stosunku do nich, o cha-

<sup>11</sup> N. G. Aleksandrów, *Sowietskoje trudowoje prawo*, Moskwa 1963, s. 143 i 153.

<sup>12</sup> Tak wynika z opracowania J. L. Kisielewa, *Osnovy trudowego zakonodatelstwa w SSSR*, Moskwa 1964, s. 140—141.

<sup>13</sup> L. Radoilski, *Trudowo prawo na Narodna Republika Balgarija*, Sofia 1957, s. 161, 208 i n., 338.

<sup>14</sup> Por. też M. Kalenska, *Kolektivni smlouvy*, Praha 1966.

<sup>15</sup> W. Muszalski, *Kodeks pracy. NRD. Zarys charakterystyki systemu i instytucji*, Studia i Materiały Instytutu Pracy 1966, nr 21, s. 125 i n.

rakterze bardziej zbliżonym do zakładowych umów zbiorowych. Układom ramowym kodeks przekazał do sprecyzowania wiele zasadniczych spraw np. wymiar urlopów dla pracowników, których określa jako „szczególnie odpowiedzialnych”, co mniej więcej odpowiada poprzednio stosowanemu określeniu, równoważnemu w polskim prawie pracy terminowi „pracownik umowy”.

W Polsce instytucja układów zbiorowych pracy znalazła swe szerokie zastosowanie najpierw w latach 1944—1949, a następnie, po przerwie kilkuletniej, po 1956 r.<sup>16</sup> Układy zbiorowe po przerwie w latach 1950—1956 posiadają charakter normatywny, ale są one przystosowane do wymagań gospodarki planowej, tj. są środkiem realizacji polityki społeczno-gospodarczej i skutki finansowe, jakie one za sobą pociągają, muszą mieścić się w centralnie ustalanych limitach<sup>17</sup>. Są zawierane na podstawie ustawy pochodzącej z okresu przedwojennego<sup>18</sup>, uzupełnionej tylko wskazaniem, że do zawarcia ich ze strony jednostek gospodarki uspołecznionej są właściwi jedynie ministrowie kierujący daną gałęzią gospodarki narodowej w granicach określonych uchwałą Rady Ministrów<sup>19</sup>. W związku z uspołecznieniem środków produkcji zmieniła się rola układów. Dlatego też obecnie podkreśla się, że mają one charakter aktów normatywnych wydawanych przy uczestnictwie związków zawodowych, określających warunki pracy i płacy stosownie do wytycznych Rady Ministrów dla danej branży gospodarki narodowej<sup>20</sup>.

Jak widać, w państwach socjalistycznych w ograniczonym stopniu tylko system prawa pracy NRD, a w znacznie wyższym polski zbliżony jest do systemu posługującego się obok ustaw układami zbiorowymi pracy jako podstawą dla określania warunków pracy przez indywidualne umowy o pracę. W związku z tym rola związków zawodowych w kształtowaniu prawa pracy poprzez układy zbiorowe pracy jest obecnie wśród państw socjalistycznych największa w Polsce<sup>21</sup>.

W Jugosławii, w związku z przyjętą zasadą samorządu gospodarczego, podkreśla się, że układy zbiorowe pracy straciły swą rację bytu w przedsiębiorstwach uspołecznionych. Pracownicy bowiem tych przedsiębiorstw bezpośrednio określają warunki pracy w ramach obowiązujących ustaw poprzez społeczne organy ich zarządu. Natomiast regulowanie warunków pracy za pomocą układów zbiorowych znajduje swe zastosowanie w sto-

<sup>16</sup> W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 59—66,

<sup>17</sup> J. Licki, *Prawo pracy*, Warszawa 1964, s. 120.

<sup>18</sup> Ustawa z dnia 14 IV 1937 r., o układach zbiorowych pracy (Dz. U. nr 31, poz. 242).

<sup>19</sup> § 3 uchwały nr 312a Rady Ministrów z dnia 14 VIII 1958 r. w sprawie trybu postępowania przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę i świadczeń wynikających ze stosunku pracy (Monitor Polski nr 76, poz. 448).

<sup>20</sup> Tak W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy — zarys wykładu*, Poznań 1967, s. 41—44; Z. Salwa, *Prawo pracy*, Warszawa 1967, s. 51—54.

<sup>21</sup> W. Szubert, *Pologne*, *Revue International de Droit Comparé*, 1967, nr 1 s. 116.

sunku do pracowników zatrudnionych u indywidualnych, prywatnych pracodawców<sup>22</sup>. Rola zatem układów zbiorowych związana jest w Jugosławii z charakterem sektora gospodarki.

Stopień przejściowy modelu ochrony pracy z opartego wyłącznie o ustawy ku systemowi, w którym ustawy są uzupełniane przez postanowienia układów zbiorowych pracy, wykazują tzw. kraje rozwijające się, włącznie z krajami Ameryki Łacińskiej<sup>23</sup>. Dzieje się to z innych przyczyn niż w rozpatrzonych powyżej państwach, ale efekt w postaci supremacji znaczenia reglamentacji ustawowej jest zbliżony. Wynika to w tych krajach głównie ze słabości ruchu zawodowego, uwarunkowanego z kolei stopniem rozwoju gospodarczego, a w szczególności nikłym stopniem uprzemysłowienia. Supremacja znaczenia ustaw zaś wiąże się z podjęciem przez rządy wielu z tych państw polityki opartej na programowaniu rozwoju społeczno-gospodarczego. Przykładem mogą służyć w tej mierze Indie, które rozwinęły szeroko ustawodawstwo pracy, wydając już w 1948 r. kodeks pracy, wprowadzając w oparciu o podstawy ustawowe reglamentację płac minimalnych i organizując w oparciu o takąż podstawę system ubezpieczeń społecznych<sup>24</sup>.

We wszystkich nowo powstałych państwach arabskich północnej Afryki stworzono w drodze ustawowej ramy dla zawierania układów zbiorowych pracy. Czyni się również wysiłki, aby układy były zawierane, jednakże mimo to układowe regulowanie warunków pracy należy do wyjątków i nie odgrywa żadnego znaczenia<sup>25</sup>. Zaznaczyć należy, że w państwach afrykańskich rola i znaczenie układów zbiorowych pracy kształtuje się odmiennie, w zależności od tego, czy stanowiły one poprzednio posiadłości francuskie, czy angielskie. W państwach pozostających w kręgu cywilizacji francuskiej stanowią one źródło prawa, określające warunki pracy w danej branży ponad normy określone ustawowo, torując drogę postępu dla ich upowszechnienia w drodze ustawodawczej. Natomiast na terenach byłych kolonii angielskich układom nie tylko jest przypisywany inny charakter prawny, ale również daje się obserwować inną ich rolę — często regulują tylko określone wycinki problemu lub też są ograniczone co do zakresu mocy obowiązywania, przeważa również zawieranie ich na określony czas — zwykle 3 lata — w przeciwieństwie do państw, powstałych na byłych terytoriach francuskich, w których przeważają układy zawierane na czas nieokreślony<sup>26</sup>. Jak się okazuje, na

<sup>22</sup> A. Baltic, M. Despotovic, *Osnovi radnog prava Jugoslavije — sistem radničkih odnosa jugoslavije — i osnovni probierni sociologije rada*, Beograd 1967, s. 110—120.

<sup>23</sup> *La durée du travail*, Druk rządowy MBP, Genève 1958, s. 19.

<sup>24</sup> M. N. Jegorowa, *Trudoweje zakonodatielstwo w Indii*, Moskwa 1962, zwłaszcza s. 88, 112—154.

<sup>25</sup> *Labour survey of North Africa*, Druk rządowy MBP, Genève 1960, s. 163—169.

<sup>26</sup> *Les relations professionnelles dans certaines pays africains*, Druk rządowy MBP, Genève 1964, s. 369—370.

koncepcjach i formach stosowania prawa w nowo powstałych państwach afrykańskich silnie zaważył wpływ nie tylko języka, ale i odrębność kultury dawnych kolonii zaborców, prowadząc do niczym nie uzasadnionego różnicowania tych państw i w tym zakresie.

W rozpatrzonej grupie państw dominującą rolę jako źródło prawa pracy spełniają ustawy. Występująca rozpiętość rozwiązań w poszczególnych państwach waha się od całkowitej wyłączności ustaw do posługiwania się w ograniczonym zakresie instytucją układów zbiorowych pracy, uzupełniających bądź w określonych zagadnieniach bądź w ograniczonym zakresie przepisy ustawowe. Dlatego też o grupie tych państw można mówić jako o grupie państw, których system prawa pracy jest oparty na systemie ustawowym.

System względnej równowagi roli ustaw i układów zbiorowych pracy w dziedzinie ochrony pracy ma miejsce w krajach Europy Zachodniej. We wszystkich tych krajach istnieją wielkie kodyfikacje prawa cywilnego, które również mają zastosowanie do stosunku pracy. We Francji obowiązuje kodeks cywilny z 1804 r., w Austrii z 1811 r., w Holandii z 1838 r., w NRF z 1896 r., w Szwajcarii z 1907 r., i kodeks zobowiązań z 1911 r., we Włoszech z 1942 r. We Francji obok kodeksu Napoleona obowiązuje jeszcze kodeks pracy, wydawany częściami w 1910, 1912, 1924 i 1927 r., w Belgii ustawa o umowie o pracę z 1900 i 1922 r. Niezależnie od tego w każdym z tych państw obowiązuje wiele ustaw szczególnych. Podkreśla się również, że prawo pracy stanowi dziedzinę prawa wyodrębnioną z prawa cywilnego, podobnie jak prawo handlowe<sup>27</sup>. Stąd też, zwłaszcza w tych państwach, obserwuje się nierozzerwalny związek prawa pracy z prawem cywilnym, w szczególności w zakresie konstrukcji ogólnych. W zakresie czasu pracy, urlopów, bezpiecznych warunków pracy kładzie się nacisk na publicznoprawny charakter ustawodawstwa w tym względzie, która to problematyka jest regulowana w sposób generalny w drodze ustaw. Szybko postępująca dezaktualizacja przepisów ustawowych wpływa na wzmocnienie roli układów zbiorowych pracy, co można obserwować na wielu przykładach.

Mimo wielu różnic istniejących w tych państwach, w szczególności odnoszących się do strony formalnej, układy zbiorowe pracy mają charakter aktów normatywnych ustalających określone prawa podmiotowe jednostek. Stanowią one podstawę dla oparcia roszczeń pracowników w indywidualnych przypadkach przeciwko pracodawcy. Ustawy zakreślają jedynie minima, obowiązujące generalnie wszystkich, których dotyczą ich postanowienia. Układy zbiorowe zaś stanowią środek uzyskania przez pracowników dalej idących uprawnień i korzyści. One torują drogę przyszłym postanowieniom ustawowym, których zadaniem staje się tylko u powszechnienie i utrwalenie zdobyczy osiągniętych już drogą układów

<sup>27</sup> R. David, *Prawo francuskie*, Warszawa 1966, s. 234, 240.

zbiorowych pracy przez określone grupy pracowników. W tym systemie układy zbiorowe pracy stanowią akty normatywne, określające szczególne warunki pracy i płacy indywidualnych umów o pracę, uzupełniające w sposób korzystniejszy dla określonych grup pracowników przepisy ustawowe<sup>28</sup>.

Za probierz znaczenia układów zbiorowych może służyć w szczególności rola, jaką odgrywają one w stosunku do ustaw w dziedzinie normowania czasu pracy i urlopów. Są to bowiem te dwie dziedziny, które przede wszystkim charakteryzują rozmiar zdobyczy klasy pracującej i postępu społecznego na tle ogólnego rozwoju gospodarczego. Znamionuje je, przynajmniej w ostatnich latach, wielka dynamika zmian, w przeciwieństwie do statycznego układu reglamentacji prawnej w sferze zobowiązaniowego prawa pracy.

Reglamentacja warunków pracy w drodze układów zbiorowych posiada doniosłe znaczenie we Francji, obejmując prawie ogół zatrudnionych. Polityka rządu sprzyja zawieraniu układów zbiorowych, a to zarówno w celu zapewnienia tzw. „pokoju społecznego” jak też z powodu widocznej dezaktualizacji szeregu przepisów, których zmiana na forum parlamentu nie byłaby rzeczą łatwą<sup>29</sup>. W dziedzinie czasu pracy układy zbiorowe doprowadziły do przedłużenia ustawowego wymiaru poprzez wprowadzenie gwarantowanych godzin nadliczbowych w każdym tygodniu (zwykle 5), jednocześnie jednak począwszy od 1962 r. układy zbiorowe przyniosły przedłużenie urlopów wypoczynkowych — do 4 tygodni dla znacznej liczby pracowników<sup>30</sup>.

Układy zbiorowe w NRF są traktowane jako środek zabezpieczający pokój społeczny<sup>31</sup>, a nawet są uważane za wykładnik rozwoju gospodarczego<sup>32</sup>. Rolę układów zbiorowych pracy można łatwo obserwować w dziedzinie skrócenia czasu, pracy. Przy niezmiennym ustawowym wymiarze czasu pracy, obowiązującym nadal w wysokości 48 godzin tygodniowo, ogół zatrudnionych tylko dzięki układom uzyskał skrócenie czasu pracy do około 42 godzin tygodniowo, a jedna czwarta pracowników — do 40 godzin tygodniowo<sup>33</sup>. Również układy zbiorowe utorowały drogę

<sup>28</sup> Por. *Étude comparative des sources du droit du travail dans les pays de la communauté européenne du charbon et de Vasier*, Luxemburg 1957, zwłaszcza s. 35, 41, 57—59, 73—77, 99—103, 130—135, 155—157, 169,

<sup>29</sup> M. Świąćicki, *Charakterystyka francuskiego prawa pracy*, Studia i Materiały Instytutu Pracy 1966, nr 21, s. 163—164, 178—183,

<sup>30</sup> J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, Paris 1960, s. 356; G. M. Camerlynck, G. Lyon-Caen, *Droit du travail*, Paris 1965, s. 154, 167—168; M. Rideau, *Précis de législation du travail*, Paris 1965, s. 86.

<sup>31</sup> A. Nikisch, *Arbeitsrecht*, cz. II, Tübingen 1959, s. 206, podobnie A. Weber, *Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit*, Tübingen 1954, s. 295 i in. W roku 1953 było zarejestrowanych 2709 układów tamże, s. 305.

<sup>32</sup> Maus, *Handbuch des Arbeitsrechts*, 1957, VIII s. 1.

<sup>33</sup> W. Muszalski, *Metody skracania czasu pracy, studium prawno-porównawcze*, Warszawa 1967, s. 32—33.

ustawowemu uregulowaniu urlopów wypoczynkowych, co nastąpiło w skali całej Republiki Federalnej po raz pierwszy dopiero w 1963 r.<sup>34</sup>

Art. 39 konstytucji włoskiej z 1947 r. podnosi układy zbiorowe pracy do roli instytucji konstytucyjnej<sup>35</sup>. Potrzeba unormowania tego zagadnienia za pomocą konstytucji wynikła ze względu na obalenie faszystowskiego ustroju społeczno-gospodarczego. Mimo tego sytuacja na odcinku układów zbiorowych pracy jest skomplikowana. Układy zbiorowe pracy zawarte zgodnie z procedurą ustaloną przez konstytucję mają moc obowiązującą erga omnes. Rozwój reglamentacji warunków pracy drogą układów zbiorowych obok istniejącego ustawodawstwa pracy jest charakterystyczny dla Włoch powojennych.

W Belgii układy zbiorowe pracy zatwierdzane przez odpowiednie organa doprowadziły do generalnego skrócenia czasu pracy drogą ustawową w 1964 r. i przedłużenia w tenże sposób urlopów w 1967 r.<sup>36</sup> W Szwajcarii układy zbiorowe pracy posiadają również charakter aktów normatywnych, niemniej jednak tylko niektóre z nich obejmują zakresem swej mocy obowiązującej również te strony indywidualnej umowy o pracę, które nie są członkami odpowiedniego związku zawodowego czy organizacji pracodawców<sup>37</sup> i stanowią uzupełnienie ustawodawstwa federalnego i kantonalnego. W zakresie skrócenia czasu pracy odegrały one rolę dopiero po 1960 r.<sup>38</sup>

Między systemem prawa pracy Europy Zachodniej, który z pewnym uproszczeniem można określić jako system ustawowo-układowy, a systemem anglosaskim opartym na układach zbiorowych pracy istnieje pewien pomost. Tworzą ten pomost systemy prawne państw skandynawskich i Holandii. Jego istnienie można, jak się wydaje, w znacznej mierze tłumaczyć wspólną koncepcją prawa ludów germańskich zamieszkujących tereny Europy północnej, które pozostawały poza obrębem imperium rzymskiego narodu niemieckiego. W związku z tym recepcja prawa rzymskiego nie wywarła na nie tak silnego wpływu, co na Niemcy i Austrię. Jednocześnie w ciągu ostatniego stulecia pozostając w ścisłych związkach z Anglią, systemy te niewątpliwie świadomie wzorowały się na charakterystycznych dla niej rozwiązaniach problemów społecznych, jako kraju, który pierwszy przeszedł rewolucję przemysłową. Można tylko wskazać

<sup>34</sup> A. Nikisch, op. cit., s. 207.

<sup>35</sup> *Liberta sindacale e autonomia collettiva professionale*, Milano 1964, s. 15 i n., zawiera również wykaz ok. 500 układów, które weszły w życie po 1960 r., s. 70 i n.

<sup>36</sup> A. Lagasse, *The Law of Collective Bargaining and Collective Agreements in Belgium*, Labour Relations and the Law, London 1965, s. 63 i n.

<sup>37</sup> A. Berenstein, *The Law of Collective Agreements in Switzerland*, Labour Relations and the Law, London 1965, s. 117 i n.

<sup>38</sup> *Schweizerischer Gewerkschaftsbund. Tätigkeitsbericht 1960—1962*, Schaffhausen 1963, s. 67 i n.

że niektóre z nich są bardziej zbliżone do rozwiązań amerykańskich niż do pierwowzoru angielskiego.

Często wskazuje się, że układy zbiorowe pracy uaktualniają postanowienia ustawowe. Zjawisko to daje się obserwować bardzo wyraźnie w Szwecji, gdzie nie tylko je uaktualniają, ale i w pewnych przypadkach całkowicie zastępują. Dzieje się to między innymi dzięki daleko posuniętej centralizacji w zakresie zawierania i normowania stosunków pracy przy pomocy układów zbiorowych. Wszelkie układy zbiorowe pracy w Szwecji są zawierane na podstawie generalnego porozumienia Centralnych Związków Zawodowych i organizacji pracodawców z 1938 r., zmienionego w 1947 i 1958 r.<sup>39</sup> Opierając się na tych porozumieniach przyjęto w drodze układów zbiorowych pracy nowe zasady reglamentacji czasu pracy w związku z jego skróceniem<sup>40</sup> w myśl postulatów komisji parlamentarnej<sup>41</sup>, bez zmian ustawodawstwa obowiązującego w tej mierze, a datującego się z okresu bezpośrednio po pierwszej wojnie światowej. Tą drogą została zaplanowana realizacja programu skracania czasu pracy również na dalsze lata<sup>42</sup>.

W Danii współcześnie reglamentacja czasu pracy i urlopów stanowi domenę wyłączności układów zbiorowych pracy<sup>43</sup>. W Norwegii i Finlandii dokonano skrócenia czasu pracy i związanych z tym zmian jego reglamentacji drogą ustawową<sup>44</sup>, natomiast urlopy zarówno w Szwecji, Norwegii jak i Finlandii zostały uregulowane ostatnio na nowo przez ustawę, a układy odwołują się w tej mierze z reguły tylko do postanowień ustawowych<sup>45</sup>. Również w Finlandii obserwuje się wzrost znaczenia układowego normowania stosunków pracy, mimo obowiązywania odpowiednich przepisów ustawowych<sup>46</sup>.

W Holandii, wzorem amerykańskim, istnieje ustawowa reglamentacja płac i tylko jako pochodna czasu pracy<sup>47</sup>. Również urlopy były dotąd, podobnie jak w Anglii i Stanach Zjednoczonych, regulowane jedynie w drodze układów zbiorowych pracy<sup>48</sup>. Zmiana zaszła dopiero w 1966 r.,

<sup>39</sup> W tłum. angielskim: Basic agreement between the Swedish employers' confederation and the Confederation of Swedish trade-unions, Stockholm 1961.

<sup>40</sup> T. L. Johnston, *Collective Bargaining in Sweden*, London 1962, s. 284.

<sup>41</sup> E. Michanek, J. Ohlsson, *Verkürzung der Arbeitszeit*, Schwedische Untersuchungen, Göttingen 1958.

<sup>42</sup> *Suède: Nouvelle réduction de la durée du travail avec relèvement compensatoire de salaires*, Revue International du Travail 1967, vol. 95, nr 5, s. 543.

<sup>43</sup> United Nations Seminar on the Realization of Economic and Social Rights, Warszawa 1967, Working paper prepared by F. Hartmann, Druk urzędowy ONZ.

<sup>44</sup> W. Muszalski, *Metody...*, op. cit., s. 37.

<sup>45</sup> Ibidem, s. 71—72.

<sup>46</sup> C. E. Knaellinger, *Labor in Finland*, Cambridge — USA 1960, s. 164—165.

<sup>47</sup> E. Michanek, J. Ohlsson, *Verkürzung...*, op. cit., s. 28.

<sup>48</sup> *Les congés payés annuels*, Revue International du Travail 1962, t. 86, s. 142 i 150.

kiedy to w drodze odpowiedniej nowelizacji kodeksu cywilnego i handlowego sprawę urlopów uregulowano ustawowo<sup>49</sup>. Wzrost znaczenia układów zbiorowych pracy w Holandii, jako formy reglamentacji warunków pracy i płacy dla indywidualnych umów o pracę, nastąpił po ostatniej wojnie. Układy te stanowią źródło prawa i podstawę dochodzenia roszczeń przed sądem cywilnym<sup>50</sup>.

Jak z tego widać, w dwóch ważnych dziedzinach ochrony pracy, to jest w zakresie czasu pracy i urlopów, posłużono się w tych państwach obu metodami: metodą ustawową i metodą wyłączności układów zbiorowych pracy; wyłączności tej nie obserwuje się w systemach prawnych państw kontynentu europejskiego. Dlatego też prawo pracy tej grupy państw trzeba traktować jako pośredni stopień między systemem mieszanym równowagi znaczenia ustaw i układów, wiodący ku anglosaskiemu systemowi wyłączności układów. Związek ustawodawstwa pracy krajów skandynawskich z systemem anglosaskim można obserwować i w innych dziedzinach, jak np. zabezpieczenia społecznego, które w formie powszechnego zaopatrzenia zostało zrealizowane w Anglii oraz w Szwecji i w Danii. Wykazuje ono wiele cech wspólnych nie tylko o charakterze ogólnym<sup>51</sup>, ale podobieństwo istnieje również w pewnych znamienych szczegółach dotyczących np. rent dla osób, które przekroczyły wiek starczy<sup>52</sup>. Przeciwnie, różnice obserwuje się między systemem prawnym krajów skandynawskich a europejskich państw kontynentu. Przykładem tego może być możliwość odwołania się do sądu każdego pracownika i pracodawcy w systemie prawa francuskiego i niemieckiego, w przeciwieństwie do ograniczenia tego prawa do odpowiednich organizacji, istniejącego w Norwegii i Szwecji<sup>53</sup>.

System prawa pracy państw anglosaskich jest całkowicie odrębny. Wiąże się on bezpośrednio z odrębnością całokształtu systemu prawnego tych państw. Ustawowe uregulowanie stosunków prawnych dotyczących pracy w tych państwach jest uważane za wyjątek. Zastosowanie prawa pospolitego<sup>54</sup> w zakresie objętym prawem pracy jest regułą. Umowa

<sup>49</sup> *Les congés payés aus Pays-Bas*, Revue International du Travail 1967, t. 95 nr 4, s. 40—42.

<sup>50</sup> M. G. Levenbach, *The Law Relating to Collective Agreements in the Netherlands*, Labour Relations and the Law, London 1965, zwłaszcza s. 101—112.

<sup>51</sup> Por. J. Piotrowski, *Zabezpieczenie społeczne — problematyka i metody*, Warszawa 1966, s. 177—179; L. Brzozowski, *Renta z tytułu wieku w niektórych państwach Europy Zachodniej z powszechnych systemów zaopatrzenia rentowego*, Biuletyn Informacyjny Instytutu Pracy 1967, nr 4, s. 25 i n.

<sup>52</sup> M. S. Gordon, *National Retirement Policies and the Displaced Older Worker*, Berkeley 1965, s. 598.

<sup>53</sup> W. M. McPherson, *Grievance Settlement Procedures in Western Europe*, Illinois 1983, s. 10.

<sup>54</sup> W języku polskim brak jest ustalonego odpowiednika na przetłumaczenie terminu „common law”. Określenia „prawo zwyczajowe” ani „prawo powszechne”

o pracę jest tak w Anglii<sup>55</sup> jak i w Stanach Zjednoczonych<sup>56</sup> instytucją prawa pospolitego, a nie stanowionego, czyli ustawowego. Podstawę prawa pospolitego stanowią precedensy sądowe, one stwierdzają istnienie zwyczaju, utwierdzają go i kształtują. Rola sądów w tym zakresie jest czynna, one to decydują o tworzeniu i zmianach obowiązującego prawa<sup>57</sup>, stąd też system ten zwany jest systemem prawnym opartym na orzecznictwie i w ten sposób jest określany, zwłaszcza w aktach Międzynarodowej Organizacji Pracy. W państwach tych podstawowym źródłem prawa pracy jest zatem orzecznictwo. Orzecznictwo to w oparciu o normy prawa zwyczajowego realizuje wymagania zasady słuszności<sup>58</sup> tworząc prawo pospolite. Zasada słuszności jest podwaliną anglosaskiego systemu prawa w ogóle, a prawa pracy w szczególności. W związku z jego rolą wymieniana jest nawet jako osobne źródło prawa, odrębne od prawa zwyczajowego<sup>59</sup>. W tych warunkach również układy zbiorowe pracy pełnią inną rolę i posiadają odmienny charakter prawny. Wobec wyjątkowości ustaw oraz stabilności i luk prawa pospolitego, układem zbiorowym pracy przypadła podstawowa rola w określaniu warunków pracy. Rola ta wiąże się bezpośrednio ze znaczeniem związków zawodowych w życiu społecznym i gospodarczym tych państw. Charakter prawny układów zbiorowych pracy w systemie anglosaskim odbiega całkowicie od instytucji określanej tą samą nazwą w systemie państw kontynentu europejskiego. Dlatego też formalnie rzecz biorąc, można by stwierdzić, że łączy je tylko wspólna nazwa. Charakter prawny układów zbiorowych nie został w Wielkiej Brytanii określony nie tylko w drodze ustawowej, ale dotąd również przy pomocy precedensowego orzeczenia. W związku z tym problem może być dyskusyjny, jednakże istnieje przeważająca opinia, że układy zbiorowe nie mogą tworzyć nowych sytuacji prawnych w sensie możliwości oparcia o nie żądań roszczeniowych. Układy nie stanowią umów w rozumieniu prawa<sup>60</sup>, dlatego też układy zbiorowe pracy w Wielkiej Brytanii, czy podobnie w Australii, nie stanowią źródła prawa, a mają dla sądu

nie wydaje się w pełni właściwe. Natomiast określenie „prawo pospolite”, stosowane w XVIII wieku w Polsce na przeciwstawienie prawu stanowionemu oddaje, jak się zdaje, najlepiej treść pojęcia angielskiego, oddając zarówno jego istotę i charakter jak też wskazując na stopień rozwoju poprzedzający okres wielkich kodyfikacji na kontynencie europejskim posługujących się abstrakcyjnymi uogólnieniami.

<sup>55</sup> G. Rosenberg, *Podręcznik prawa angielskiego*, London, s. 125.

<sup>56</sup> W. Piotrowski, *Z problematyki ochrony trwałości stosunku pracy*, Poznań 1965, s. 39.

<sup>57</sup> Por. ostatnio A. Stelmachowski, *Prawotwórcza rola sądów (w świetle orzecznictwa cywilnego)*, Państwo i Prawo 1967, nr 4—5, s. 624—625.

<sup>58</sup> W. Geldart, *Elements of English Law*, London 1953, s. 33 i n.

<sup>59</sup> Np. G. Rosenberg, op. cit., s. 11 i n.

<sup>60</sup> O. Kohn-Freund, *Labour Relations and the Law, a Comparative Study*, London 1965, s. 25.

tylko moc potwierdzającą istnienie zwyczaju<sup>61</sup>. Dzieje się tak, mimo że w Wielkiej Brytanii, już począwszy od 1871 r., działalność związków zawodowych jest uregulowana ustawowo<sup>62</sup>.

W amerykańskiej odmianie tego systemu zagadnienie przedstawia się nieco odmiennie. Stany Zjednoczone dopiero począwszy od 1935 r. wstąpiły na drogę ustawowej regulacji stosunków między związkami zawodowymi a pracodawcami<sup>63</sup>. W związku z tym na drodze ustawowej sprecyzowano pewne zasady odnoszące się do układów zbiorowych pracy, które przed tym były regulowane wyłącznie prawem pospolitym. Wśród tych zasad należy wskazać zwłaszcza na istnienie w Stanach Zjednoczonych ustawowego obowiązku negocjacji w dobrej wierze zmierzającej do zawarcia układu zbiorowego w sprawie płac, czasu pracy i innych warunków pracy<sup>64</sup> oraz specjalnej procedury rozpatrywania sporów dotyczących stosunków pracy<sup>65</sup>. Sytuacja w zakresie układów zbiorowych pracy uległa również zmianie wskutek wprowadzenia począwszy od 1938 r. ustawowej reglamentacji minimalnych stawek płac<sup>66</sup>, jednakże nadal układy uważa się za odpowiedniejszą formę ustalania warunków płacy i czasu pracy<sup>67</sup>. Mimo rozwoju ustawodawstwa dotyczącego związków zawodowych, w Stanach Zjednoczonych układy zbiorowe posiadają nadal charakter aktów organizujących tylko współdziałanie tych związków z pracodawcami, pozbawionych cech umowy w ścisłym znaczeniu tego terminu<sup>68</sup>. W związku z tym wszystkim trudno jest określić układy zbiorowe pracy w systemie anglosaskim jako akty normatywne, skoro ich moc obowiązująca ma zasadniczo charakter moralny a nie prawny. Odębność systemu anglosaskiego daje się obserwować również w zakresie służby państwowej. Konstrukcje prawne w tej mierze niemieckie i fran-

<sup>61</sup> W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 25—27.

<sup>62</sup> Na podstawie Trade Union Act, 1871, wielokrotnie nowelizowanego. Por. zbiorów przepisów N. A. Citrine, *Trade Union Law*, London 1960.

<sup>63</sup> Ustawa Federalna z 1935 r. National Labor Relations Act, zwana the Wagner Act, ustawa Labor Management Relation Act z 1947 r. zwana Taft-Hartley Act, oraz ustawa the Labor Management Reporting and Disclosure Act z 1959 r., zwana the Landrum-Griffin Law, S. Cohen, *Labor in the United States*, Columbus 1962, s. 467 i n.

<sup>64</sup> Na podstawie art. 8 National Labor Relations Act, C. M. Stevens, *Strategy and Collective Bargaining Negotiation*. New York, 1963, s. 18—19.

<sup>65</sup> Por. szczególnie R. W. Fleming, *The Labor Arbitration Process*, Urbana 1966, również w oświetleniu europejskiej nauki prawa S. Jadeson, op. cit., s. 76 i n.

<sup>66</sup> Ustawa Fair Labor Standards Act, zwana Wage and Hours Law, S. Cohen, op. cit., s. 538 i n.; S. Jadeson, *Das Arbeitsrecht der Vereinigten Staaten*. München-Berlin 1952, s. 25 i n.

<sup>67</sup> H. R. Northrup, E. F. Bloom, *Government and Labor*, Homewood 1963, zwłaszcza s. 480.

<sup>68</sup> W. Szubert, *Układy ...*, op. cit., s. 99. Por. też E. F. Beal, E. D. Wickersham, *The Practice of Collective Bargaining*, Homewood 1963, s. 318—326.

cuskie, oddziaływujące na inne państwa kontynentu europejskiego, między innymi także na Polskę, są odrębne<sup>69</sup>. Odrębność ta istnieje również w zakresie ubezpieczeń społecznych, co odnosi się zarówno do Stanów Zjednoczonych, gdzie ich zasadniczo brak<sup>70</sup>, jak i do rozbudowanego systemu zabezpieczenia społecznego Wielkiej Brytanii<sup>71</sup>.

Istniejące odrębności systemu anglosaskiego są tak daleko idące, że musi być on potraktowany specjalnie. Jak wskazano, dla jego istoty najcharakterystyczniejszą cechą jest rola orzecznictwa sądowego. Jednakże w praktyce podstawową rolę spełniają akty, które z zaznaczeniem odrębności ich charakteru prawnego od systemu kontynentalnego, określa się jako układy zbiorowe pracy. W związku z tym, nie mogą odrywać się od sytuacji faktycznej, właściwsze wydaje się określenie tego systemu z pewnym uproszczeniem jako systemu układowego.

Jak z tego wszystkiego wynika, skala możliwości sposobów reglamentacji warunków pracy jest ogromna. Różnorodność jej pozwala na wskazanie trzech podstawowych form: ustawowej, ustawowo-układowej i układowej. One to decydują o możliwości odróżnienia trzech zasadniczych systemów prawa pracy. Oczywiście, te systemy nie mogą być odrywane ani od całokształtu systemów prawnych rozpatrzonych państw, ani od ich odrębności ustrojowych, społeczno-gospodarczych i kulturalnych. Niemniej jednak stwierdzenie ich istnienia stanowi nie tylko ułatwienie dla zrozumienia istoty zróżnicowania, ale i przyczynek stanowiący wykładnik powyższych odrębności na określonym odcinku, potwierdzający właśnie ich występowanie. Istnienie tych trzech odrębnych systemów wpływa w wysokim stopniu na treść i redakcję przepisów konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wpływ ich na nie można obserwować w wielu konkretnych przypadkach, generalnie zaś prowadzi on do ogólnikowości definicji układu zbiorowego pracy zawartego w art. 2 wskazanego zalecenia nr 91 oraz postanowienia art. 4 konwencji nr 98 o stosowaniu zasad prawa organizowania się i rokowaniach zbiorowych z 1949 r., który ustala jedynie ogólny obowiązek poparcia rozwoju reglamentacji warunków zatrudnienia drogą układów. Wstępne wskazanie na istnienie tych trzech systemów prawa pracy jest niezbędne dla wszelkich

<sup>69</sup> W. Jaśkiewicz, *Studia nad sytuacją prawną pracowników państwowych*, t. I, Poznań 1961, s. 6 i 93. Wspomnieć tylko można, że układy zbiorowe nie mogą być w Stanach Zjednoczonych stosowane do funkcjonariuszy państwowych podobnie jak w Europie. L. D. White, *Introduction to the Study of Public Administration*, New York 1954, s. 423.

<sup>70</sup> S. Jadeson, *Das Arbeitsrecht...*, op. cit., s. 93 i n. — istnieje tylko w bardzo ograniczonym zakresie, przeważnie ustawodawstwem stanowym.

<sup>71</sup> Z. Szymański, *Drogi kształtowania się zabezpieczenia społecznego w Anglii, Francji i NRF*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego 1966, nr 44, s. 141, stwierdza, że angielski i francuski system ubezpieczenia społecznego stanowią niewątpliwie dwa warianty tego, co określa się jako „zabezpieczenie społeczne”.

rozważań, tak w zakresie międzynarodowego prawa pracy, ujętego w konwencjach i zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak i w zakresie prawa porównawczego.

## LES TROIS SYSTÈMES DU DROIT DU TRAVAIL

### Résumé

Les ressemblances et les différences du droit du travail étant en vigueur dans les Etats particuliers permettent de les classier dans les systèmes déterminés à l'échelle mondiale. Cette classification peut être accomplie à l'aide de différents critères. Dans le domaine du droit du travail le critère qui vient à l'aide c'est la relation de la protection du travail en voie des lois à la protection en voie des conventions collectives du travail. Le rôle que jouent dans le système donné du droit ; du travail les lois ou les conventions collectives du travail, décide de la classification du droit du travail de l'Etat déterminée au système donné.

En Union Soviétique, en Bulgarie, en Roumanie, en Tchécoslovaquie on applique exclusivement le système de la réglementation des conditions du travail en voie des lois. En Pologne, en caractère auxiliaire à l'égard des lois, trouvent l'application aussi les conventions collectives du travail pour définir des conditions détaillées dans les domaines particuliers de l'emploi de la main d'oeuvre dans le cadre de l'économie planifiée. Le rôle fondamental de la protection du travail jouent aussi les lois dans tous les pays qui se trouvent en voie de développement économique en Afrique, en Asie et en Amérique du Sud.

Dans les autres pays de l'Europe existent parallèlement deux voies de la réglementation du travail: législative et conventionnelle. L'une et l'autre se complètent réciproquement. Le plus évident c'est surtout dans le domaine de la réglementation juridique de la durée du travail et des congés.

Cependant déjà dans les pays de Scandinavie et au Pays-Bas c'est la forme conventionnelle de la réglementation des conditions du travail qui domine par rapport à la forme législative.

Dans les pays anglo-saxons ce ne sont que les conventions collectives du travail qui jouent le rôle exclusif.

Ainsi on peut distinguer l'existence de trois systèmes fondamentaux du droit du travail, à savoir: 1) du droit fondé exclusivement sur les lois 2) fondé sur l'équilibre du rôle des lois et des conventions collectives du travail 3) fondé sur l'exclusivité des conventions collectives du travail. C'est la division idéale. Cependant il est important pour le droit comparé. L'existence des ces trois systèmes influence aussi d'une manière décisive du rédaction des dispositions de la convention et des recommandations de l'Organisation Internationale du Travail.