

ANDRZEJ ŚWIĄTKOWSKI

UDZIAŁ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRZY ZAWIERANIU I ROZWIĄZYWANIU UMÓW O PRACĘ
W CZECHOSŁOWACKIM KODEKSIE PRACY

Przygotowywana od dawna kodyfikacja prawa pracy znajduje się obecnie w stadium końcowym. Niewątpliwie jednym z podstawowych działów w przyszłym kodeksie będzie prawo stosunku pracy, w ramach którego znajdzie uregulowanie instytucja udziału związków zawodowych przy zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę. Z uwagi na wagę i złożony charakter tej problematyki, wymagającej możliwie najlepszych rozwiązań, godzących pozornie przeciwstawne zasady — jednoosobowego kierownictwa i swobodnego prowadzenia polityki kadrowej w przedsiębiorstwie z zasadą udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy oraz zasadę powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy¹, należy bliżej zająć się tą instytucją. Na wstępie należy zaznaczyć, że chociaż zagadnienia udziału związków zawodowych przy zawieraniu i wypowiedaniu umów o pracę potraktowane zostały — jak wskazuje tytuł niniejszego opracowania — równorzędnie, to jednak o wiele większe komplikacje w praktyce występują przy rozwiązywaniu umów o pracę. To ostatnie zagadnienie (zwolnienia pracowników) jest unormowane w naszym ustawodawstwie pracy niejednolicie, przyznaje się, że udział organów związkowych przy wypowiedaniu umów o pracę — tak różnie uregulowany w układach zbiorowych pracy — dojrzał do ostatecznego unormowania².

Ostatnio pod adresem ustawodawcy pojawiły się w naszej literaturze wypowiedzi zawierające nowe propozycje regulacji uprawnień organów związkowych przy rozwiązywaniu umów o pracę. Jedne opowiadają się

¹ Pogląd o sprzeczności tych zasad reprezentowali: K. Kąkol, *Udział przedstawicielstwa pracowniczego w rozwiązywaniu umów o pracę*, Przegląd Zagadnień Socjalnych, 1958 nr 8-9, s. 19; W. Masewicz, *Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia*, Nowe Prawo 1959 z. 10, s. 1200; H. Fiszel, *Rola samorządu robotniczego w kształtowaniu stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy*, W: *Formy udziału pracujących w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, red. K. Popiołek. H. Rechowicz, Śląski Instytut Naukowy, Biul. nr 54, Katowice 1985, s. 26.

² Zob. W. Szubert, glosa do orzeczenia SN z dn. 12 II 1963 r., III PO 20/62, Nowe Prawo, 1964 z. 1, s. 102.

za wprowadzeniem instytucji sprzeciwu rady zakładowej przeciwko każdemu oświadczeniu podmiotu zatrudniającego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia³, inne, akceptując instytucję sprzeciwu przy rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, występują przeciwko sprzeciwowi w przypadku zwolnienia ze skutkiem natychmiastowym, opowiadając się za udziałem rady zakładowej w formie uprzedniej zgody⁴. Jeszcze inne proponują wprowadzenie instytucji sprzeciwu rady zakładowej przeciwko zamierzonemu rozwiązaniu umowy o pracę⁵.

Nowy sposób uregulowania instytucji udziału rad zakładowych przy wypowiedzaniu umów o pracę wprowadziła ustawa o pracownikach rad narodowych⁶, lecz odnosi się on tylko do pracowników o długoletnim stażu pracy. Nie przedstawiono natomiast w zasadzie pełnej propozycji odnoszącej się do udziału organów związkowych przy zawieraniu umów o pracę⁷.

³ Zob. W. Masewicz, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, Warszawa 1969, s. 215 i n.

⁴ Zob. T. Zieliński, *Zgoda czy sprzeciw rady zakładowej przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1969 nr 11, s. 22 i n.

⁵ Zob. M. Świącicki, *Zakres i konstrukcja kodeksu pracy oraz kluczowe instytucje jego części szczególnej*, referat na konferencję INP i CRZZ, Warszawa 1969, s. 23 (maszynopis powielony).

⁶ Dz. U. nr 25, poz. 164. Bliżej na ten temat zob. W. Jaśkiewicz, *Sytuacja prawna pracowników rad narodowych w świetle ustawy z 15 VII 1968*, *Państwo i Prawo*, 1969 z. 2, s. 275 i n.; T. Zieliński, *Nowe przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami rad narodowych*, *Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego*, 1968 nr 11, s. 341 i n.) K. Janiszewski, *Ustawa o pracownikach rad narodowych na tle powszechnego ustawodawstwa pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1969 nr 8-9, s. 74 - 76; W. Pawlik, *Nowa ustawowa regulacja stosunku pracy pracowników rad narodowych*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1969 nr 1, s. 6, 7.

⁷ Nie przedstawiają w szczególności takich postulatów M. Świącicki, w artykule: *Wypowiedzenie umowy o pracę. Wnioski de lege ferenda na tle zagadnień zawarcia i rozwiązania umowy o pracę*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1961 nr 8-9, s. 1 i n.; tenże w późniejszej pracy: *Zawiazanie i trwanie stosunku pracy*, Warszawa 1965, w uwagach dotyczących udziału rady zakładowej przy zawieraniu umów o pracę nie wykracza poza ramy powszechnie przyjętego komentarza do dekretu o utworzeniu rad zakładowych. Pewne — nader ogólne — propozycje w tym zakresie zgłasza W. Piotrowski, *Z problematyki ochrony trwałości stosunku pracy*, *Prace Wyd. Prawa UAM*, nr 18, Poznań 1965, s. 119, 120, który słusznie podnosząc zasadę trwałości stosunku pracy do rangi zasady prawnej (art. 58 i 14 Konstytucji PRL) wyposaża pracownika w roszczenia zmierzające ku skutecznej realizacji prawa do pracy. Poza stwierdzeniem faktu, iż istniejący stan prawny jest niezadawalający, skonstatowaniem występujących sprzeczności między zasadami sformułowanymi w konstytucji, a „zwykłym” ustawodawstwem (s. 127) główny kierunek rozważań tego Autora dotyczy rozwiązania stosunku pracy, a jedynie stwierdzenia o obowiązku współdziałania rady zakładowej z kierownictwem przedsiębiorstwa w sprawach personalnych wskazują, że część uwag autora dotyczy także zawarcia umowy o pracę.

W niniejszym artykule podjęta zostanie próba przedstawienia instytucji udziału związków zawodowych przy zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem natychmiastowym, zarówno przez zakład pracy jak i pracownika oraz na skutek wzajemnego porozumienia stron. W dążeniu do stworzenia możliwie najbardziej jasnego, prostego, a jednocześnie dostatecznie elastycznego rozwiązania normatywnego, które z powodzeniem mogłoby regulować wszystkie sytuacje występujące w praktyce⁸, należy zapoznać się i wykorzystać doświadczenia kodyfikacyjne innych państw socjalistycznych. Pomimo, że twierdzenie o wspólnym systemie prawnym tych państw byłoby przesadą, to jednak z pewnością ze względu na wspólne założenia polityczne, gospodarcze i społeczne, celowe jest zapoznanie się z ciekawymi rozwiązaniami normatywnymi przyjętymi w ustawodawstwie pracy niektórych z tych krajów. Postępowe tendencje, których wyrazem są kodeksy pracy niektórych państw socjalistycznych, mogą stanowić dla naszego ustawodawcy asumpt do przyjęcia równie wartościowych i oryginalnych rozwiązań. Cenne, moim zdaniem, są pod tym względem rozwiązania przyjęte w czechosłowackim kodeksie pracy⁹, który uchwalony przez Zgromadzenie Narodowe CSRS 16 V 1965 r. wszedł w życie z dniem 1 I 1966 r.¹⁰

Przygotowując kodyfikację należy podkreślić rzecz oczywistą, że przepisy prawa nie mogą być zawieszane w próżni. Są one odbiciem szeregu

⁸ Zob. M. Grad, A. Mirończuk, *Kodyfikacja prawa pracy na gruncie dorobku XXV-lecia PRL*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 1969 nr 8 - 9, s. 4.

⁹ Cenne z tego względu, że spełniają dwa podstawowe warunki: 1) kodeks został stosunkowo niedawno wydany, wykorzystuje najnowsze osiągnięcia nauki prawa pracy; 2) kilkuletni okres jego obowiązywania zezwala na wykorzystanie sporego dorobku judykatury i doktryny. W szczególności tego drugiego warunku nie spełniają najnowsze kodyfikacje: węgierska obowiązująca od 1 I. 1968 r. i radziecka — Podstawy Ustawodawstwa Pracy RSFR i Republik Związkowych uchwalona 16 VII 1970 r. Ponadto na decyzji o przedstawieniu jednego tylko systemu prawnego zaważył wzgląd na ograniczoną ilość miejsca w druku. Należy jednak postulować kontynuowanie prac nad ustawodawstwem pracy innych państw socjalistycznych.

¹⁰ O pracach przygotowawczych nad kodeksem pracy w Czechosłowacji pisali: M. Kalenská, V. Marik, *Razwitiye trudowego prava w Czechoslowakii i potrebnosti praktiki*, Sowietkoje Gosudarstwo i Prawo, 1967 z. 2, s. 96-99; omówienie instytucji kodeksu zawierają artykuły K. Witza, *Niektóre zagadnienia czechosłowackiego kodeksu pracy*, Państwo i Prawo, 1966 z. 4-5; K. Witza, M. Kalenskiej, *Annuaire de legislation Française et Etrangère, Tschecoslovaquie, II Droit Social, A: Droit du Travail*, Paris 1965, s. 566 - 573, J. Szczerskiego, *Zasadnicze cechy kodeksu pracy CSRS*, W: *Charakterystyka kodeksów pracy*, Studia i Materiały IP, Warszawa, 1966 z. 21, s. 34 - 86. W grudniu 1969 r. czechosłowacki kodeks pracy został znówelizowany. Nowela wprowadza odstępstwa od dotychczasowego powszechnego udziału rady zakładowej przy zawieraniu i wypowiedzaniu umów o pracę. Dodano zastrzeżenie, mocą którego uprawnienia rad zakładowych mogą być wobec pewnych grup pracowników określone odmiennie. Przepisy takie zostały wydane na wniosek Czechosłowackiej CRZZ. Utrzymano w mocy uchwałę IV Zjazdu związków zawodo-

czynników natury politycznej, gospodarczej i społecznej¹¹. Dlatego celem niniejszego opracowania jest wykazanie na przykładzie Czechosłowacji zależności pomiędzy regulacją modelu zarządzania gospodarką narodową a przepisami prawa pracy — w tym konkretnym przypadku instytucji udziału związków zawodowych przy zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników. Główne instytucje czechosłowackiego kodeksu pracy zostały ściśle dostosowane do nowego, ulepszanego systemu planowego zarządzania gospodarką narodową, opartego na rozszerzaniu zakresu samodzielnej działalności przedsiębiorstw oraz na rozwijaniu inicjatywy załóg zakładów pracy. Jedną z tych instytucji jest zapewnienie wszystkim pracującym uczestnictwa w rozwoju, kierowaniu i kontroli socjalistycznych organizacji¹². Uczestnictwo to nie jest li tylko uprawnieniem, lecz także obowiązkiem pracowników, wynikającym z przynależności do społeczeństwa władającego środkami produkcji¹³. Początkowo realizowane za pośrednictwem rad przedsiębiorstw (dekret 104 1946 Sb), po wydaniu ustawy o jedności organizacji związkowych (poz. 144/1946 Sb) oraz połączeniu w 1948 r. tych rad z organami związków zawodowych działającymi w przedsiębiorstwach, uczestnictwo pracujących w zarządzaniu socjalistycznymi organizacjami weszło w zakres działania czechosłowackich związków zawodowych. Kontynuując tę tradycję kodeks pracy w § 18 ust. 2 stanowi: „udział pracowników i kolektywów w rozwoju, za-

wych w tych punktach, w których nie jest spreczna z nowymi przepisami. Te bowiem pozbawiły rady zakładowe wpływu na określanie zasad polityki zatrudnienia w administracji wojskowej (§ 62 c. ust. 3), w organizacjach społecznych (§ 62 d. ust. 1); w zarządach tych organizacji (§ 62 d. ust. 2). Stosownie do nowych przepisów nie wymaga się zgody rady zakładowej do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom, którzy zostali odwołani ze stanowisk podległych naczelnym organom władzy i administracji (§ 62 c. ust. 1), pracownikom naukowym Czeskiej i Słowackiej Akademii Nauk (§ 62 c).

W okresie przejściowym (do końca 1970 r.) wypowiedzenie umowy o pracę pracownikom centralnych urzędów, instytucji podległych tym urzędom, rad narodowych, sądownictwa, prokuratury, notariatu, czechosłowackiego radia, telewizji, filmu, prasy, wymaga się uzgodnienia z radą zakładową (§ 62 c. ust. 4). Zob. *K novele prováděcího vládního nařízení k zákoníku práce*, F. Bernard a kolektiv, P a M, 1970, z. 6 s. XII-XIV; *Prehled základních vztahů vedení hospodářské organizace k závodnímu výboru ROH*, M. Nejedlý a kolektiv, P a M, 1970, z. 11 z. X-XIII. W polskiej literaturze por. W. Szubert, *Nad nowelizacją kodeksu pracy w Czechosłowacji*, PiZS 1970, nr 5, s. 12 i n.

¹¹ Zwracając na to uwagę: M. Kalenská, *Ochrana lidských práv a pracovní pomezí*, Právník, 1968 z. 12, s. 1012 oraz A. Pfeifer — Instytut ROH (Związkowy) w odpowiedzi na ankietę czasopisma Právník, Právník, 1965 z. 7, s. 640.

¹² Kodeks używa terminu „socjalistyczna organizacja” (socialistické organizace) zamiast tradycyjnych określeń pracodawca (zaměstnavatel) podkreślając w ten sposób sytuację pracownika jako współgospodarza socjalistycznego przedsiębiorstwa.

¹³ Stanovisko Katedry Pracovního Práva a Rolníckodružstevního Práva Právníckej Fakulty UK k potrebným zmenám Zákoníka Práce, Právny Obzor, z. 4/1968, s. 393, powoływane dalej jako Stanovisko Katedry...

rządzeniu i kontroli działalności organizacji realizują i rozwijają w szczególności podstawowe organizacje związkowe, ich rady zakładowe i inne ich organy, których rola została określona statutami związkowymi". Uczestnictwo pracujących w zarządzaniu socjalistyczną organizacją zostało uznane i podniesione do rangi naczelną zasady ustrojowej przez konstytucję CSRS (art. 5, 11 ust. 3), kodeks pracy — art. X. Stanowiło to przejaw poglądu wyrażonego w wytycznych plenum Sądu Najwyższego z 7 III 1960 r.¹⁴ „o nadzwyczajnym znaczeniu działalności organów związkowych w regulacji stosunków pracy" oraz uchwale plenum KC KPCz z 29 I 1965 r. „O pozycji, roli i zadaniach związków zawodowych w okresie rozwiniętej budowy socjalizmu"¹⁵.

Podstawowe formy prawne stosunków organów związkowych z kierownictwem socjalistycznych organizacji uregulowane zostały w kodeksie pracy, ustawie o roli rad zakładowych podstawowych organizacji związkowych (poz. 37/1959 Sb) oraz w uchwałach naczelných organów związkowych(uchwała IV Zjazdu Związków Zawodowych ze zmianami i uzupełnieniami wprowadzonymi uchwałą Ogólnej Konferencji Związków Zawodowych w kwietniu 1965 r.¹⁶ Podmiotem wspomnianych stosunków po stronie pracujących jest kolektyw pracowników socjalistycznej organizacji, którego zastępcą ex lege jest podstawowa organizacja związkowa, działająca za pośrednictwem swego organu wykonawczego — rady zakładowej¹⁷. Po drugiej stronie podmiotem stosunków współpracy pomiędzy związkami zawodowymi a socjalistyczną organizacją jest jej kierownictwo¹⁸.

Ze względu na charakter prawny wzajemnych stosunków rady zakładowej i kierownictwa socjalistycznej organizacji, teoria czechosłowackiego prawa pracy wyróżnia ich trzy główne formy:

¹⁴ Prz. 4/60, Č. 27 Sb. rozh. obč.

¹⁵ Rezoluce ÚK KSČ, O *postavení, úloze a úkolech ROH v období rozvinutí výstavby socialismu*, Rude Právo z dn. 4 II 1965 r.

Wskazują na to motywy do kodeksu pracy — *Duvodova sprava k Zákoniku Práce*, wyd. 3, Praha 1968, s. 25. Zdaniem autorów podręcznika *Československé pracovní právo*, Praha 1967, s. 80, przypis 14, sformułowanie zasady z art. X nie jest dostatecznie jasne. Nie uzasadniają jednak swego stanowiska.

¹⁶ Zdaniem Katedry Prawa Pracy UK obecna regulacja sytuacji prawnej rad zakładowych poprzez uchwały konferencji związków zawodowych jest niewygodna i zbyt skomplikowana, dlatego postuluje uregulowanie tej problematyki bezpośrednio w kodeksie pracy, *Pravny Obzor*, 1968, z. 4. Odnośnie do sposobu regulacji prawnej niektórych problemów związków zawodowych zob. artykuł *Pravne postavenie ROH*, A. Jágerský, *Pravny Obzor*, 1965, z. 4, s. 222 i n.

¹⁷ Na temat tych zagadnień rozgorzała swego czasu w czechosłowackiej literaturze prawniczej dyskusja, zob. M. Kalenská, *K některým právním otázkám učastí pracujících na řešení podniku*, Stát a Právo, 1964, z. 10.

¹⁸ Zob. M. Závacký, *Právní problematika vztahov v kolektive pracujících v závodě*, *Právnické Studie*, Bratislava, 1963, z. 1, s. 146. Por. również M. Kalenská, *K některým právním otázkám...*, op. cit., s. 74 i n. oraz stanowisko autorów podręcznika *Československé pracovní právo*, s. 131 i n.

- a) współdziałal (součinnost) rad zakładowych lub organów przez nie upoważnionych z kierownictwem organizacji,
- b) współdecydowanie (spolurozhodovani) rad zakładowych w podejmowaniu przez kierownictwo organizacji niektórych decyzji¹⁹,
- c) umowy zbiorowe pracy (kolektivní smlouvy).

Opracowanie niniejsze ogranicza się do analizy dwóch pierwszych form.

I. WSPÓLDECYDOWANIE RAD ZAKŁADOWYCH Z KIEROWNICTWEM SOCJALISTYCZNEJ ORGANIZACJI

Pod tym pojęciem ujmuje się wzajemne postępowanie kierownictwa organizacji i rady zakładowej mające na celu umożliwienie pracującym zarządzanie socjalistyczną organizacją. Normy prawne stwarzają dla kierownictwa organizacji obowiązek umożliwienia organom związkowym wykorzystania organizatorskiej i wychowawczej inicjatywy pracujących, włączenia ich do rozwiązywania problemów związanych z miejscem pracy (§ 19 ust. 1 Zákoniku Práce (ZP)). W swej istocie współdziałanie jest „nieformalnym wyrażeniem stosunku kierownictwa socjalistycznej organizacji do organów z związkowych”. Nieformalność polega na tym, że jest urzeczywistniana różnymi sposobami i niemal we wszystkich zagadnieniach rozwoju, kierowania i kontroli działalności organizacji, którymi interesują się pracownicy i organy związków zawodowych. Polega również na tym, że organy podstawowej organizacji związkowej rozwijają organizatorską i wychowawczą działalność z własnej inicjatywy w oparciu o statuty związków zawodowych²⁰. Decyzje kierownictwa organizacji, które nie zostały uzgodnione z radą zakładową są zawsze ważne, prawnie skuteczne. Jest to konsekwencja faktu, że za wykonanie zadań socjalistycznej organizacji odpowiedzialne jest przede wszystkim jej kierownictwo²¹.

Jednym z rodzajów współdziałania jest ustanowiony w § 35 ust. 3 ZP oraz pkt. 4 lit. „i” uchwały IV Zjazdu Związków Zawodowych obowiązek socjalistycznej organizacji przedkładania radzie zakładowej w uzgodnionych uprzednio terminach informacji o nawiązanych nowych stosunkach pracy, aby rada zakładowa mogła kontrolować przyjmowanie nowych pracowników. Zatrzymajmy się chwilę przy tym sposobie współdziałania, ponieważ jak wynika z motywów do kodeksu oraz głosów w literaturze prawniczej, jest ono typowym przykładem przystosowania przepisów prawa pracy do nowych form zarządzania gospodarką oraz wynikiem praktycznych doświadczeń zmierzających do uwolnienia związków zawodowych od czysto formalnych zadań i umożliwienia im zajęcia się

¹⁹ Zob. F. Lexa, *Dve poznámky k problému rozvoje socialisticke demokracie v Zákoniku Práce*, Pravny Obzor, 1966, z. 7, s. 692.

²⁰ *Československé pracovní právo*, s. 135, 136.

²¹ *Ibidem*, s. 136.

sprawami o znaczeniu podstawowym: politycznymi i organizacyjno-wychowawczymi²². Są to przepisy o charakterze *lex imperfecta*. Naruszenie ich nie powoduje nieważności czy bezskuteczności zawartych umów o pracę. Rada zakładowa może zastosować wobec kierownictwa organizacji — członków związku zawodowego, naruszających wspomniane postanowienia, sankcje związkowe jak np. wytknięcie uchybień, czy krytyka na zebraniu organizacji związkowej. Gdyby wymienione środki nie prowadziły do celu rada zakładowa może złożyć właściwym organom wnioski o zastosowanie, w ramach obowiązujących przepisów, odpowiednich środków względem tych pracowników. Może to być kara dyscyplinarna, pozbawienie premii lub nawet odwołanie ze stanowiska (pkt) 22 Uchwały IV Zjazdu Związków Zawodowych).

Przed wejściem w życie postanowień kodeksu, uprzednia zgoda rady zakładowej na zatrudnienie pracowników stanowiła materialno-prawną przesłankę ważności umowy o pracę²³. Współdecydowanie było pojmowane w ten sposób, że kierownictwo organizacji informowało radę zakładową o zamiarze podjęcia decyzji, przygotowywało ją w ścisłym związku z radą aż do takiego stadium, w którym rada zakładowa ją aprobowała. Zgoda rady zakładowej na zatrudnienie pracowników nie miała wyłącznie na celu ochrony zatrudnionych. Bardzo ważnym elementem był fakt, że czynność rozmieszczenia pracowników wewnątrz socjalistycznej organizacji na poszczególnych funkcjach i przydzielenia ich do poszczególnych prac²⁴, miała znaczenie gospodarcze. Związki zawodowe, jako reprezentacja wszystkich pracowników, miały stanowić gwarancję, że rozmieszczenie pracowników z punktu widzenia ich liczby, kwalifikacji i warunków pracy, będzie pozostawało w zgodności z zadaniami organizacji i interesami społeczeństwa²⁵. Wymaganie zgody rady zakła-

²² Zob. *Duvodova zprava...*, op. cit., s. 68. Przedmowa V. Paska do 3 wyd. kodeksu pracy, s. 9, 11, 12. V. Kizlinkova, *Vznik, zmena a zánik pracovného pomeru vo svetle Zákonika Práce s prizretim k osobitným predpisem ponechaným zákonníkom v platnosti*, Právny Obzor, 1966, z. 1, s. 86. Uchwała KC KPCz z dn. 29 I 1965 r., Rude Právo z dn. 4 II 1965 r.

²³ Zob. V. Mařík, L. Svoboda, *Odbory a účast pracujících na Uzení výroby*, Práce, Praha 1960, s. 35. Odmieny pogląd oparty na przesłankach celowościowych reprezentują J. Chyský, K. Witz, J. Hromada, w podręczniku *Československé pracovní právo*, Bratislava 1956, s. 100, 101.

²⁴ O pojęciu, funkcjach rozmieszczenia pracowników w Czechosłowacji zob. J. Chyský, *Některé aspekty rozmístování pracovních sil*, Praha 1968. Zob. również recenzję z tej książki opracowaną przez J. Sliža, *Právník*, 1968, z. 8, s. 741 - 744.

²⁵ V. Mařík, L. Svoboda, op. cit., s. 37. Analogiczne stanowisko zajmują F. Bernard, J. Pavlatová, *Pracovní poměr*, Praha 1967, s. 23, argumentując, że interesy społeczeństwa oraz zespołu pracowników wymagają, aby zatrudniano taką liczbę osób, jaka jest niezbędna do wykonywania pilnych zadań ekonomicznych. Dlatego należy zatrudniać taką ilość osób, na jaką wyraziła zgodę rada zakładowa. Tak samo J. Kovařík, *Úloha a pojem pracovní smlouvy v socialistické společnosti*, Stát a Právo, 1963, z. 8 s. 55.

dowej dla skuteczności prawnej stosunku pracy zmuszało teorię czechosłowackiego prawa pracy do wprowadzenia rozróżnienia pomiędzy stosunkiem pracy powstałym z zachowaniem ustawowych warunków od stosunku pracy istniejącego w rzeczywistości, na zawarcie którego rada zakładowa nie udzieliła zgody. Uznano, że stosunki pracy, zawarte za uprzednią zgodą rady zakładowej, są sensu stricto prawnymi stosunkami pracy, natomiast stosunki pracy zawarte bez wspomnianego warunku są społecznymi stosunkami pracy w znaczeniu ekonomicznym, czyli tzw. faktycznymi stosunkami pracy²⁶. Te ostatnie, częste w zakładach pracy o dużej fluktuacji kadr i potrzebie siły roboczej, powodowały o wiele większe komplikacje w praktyce. Pracownicy pozostający w tzw. faktycznym stosunku pracy pozbawieni byli prawnych roszczeń o korzyści i należności, wynikające z prawnego stosunku pracy²⁷. Był to klasyczny przypadek dezorganizacyjnego działania normy prawnej, która nie nadążała za dynamicznymi przemianami naukowo-technicznymi, jakie się w międzyczasie dokonały²⁸. Przedstawione przepisy spotkały się w literaturze czechosłowackiej z krytyką²⁹ ze względu na swój czysto formalny, administracyjny charakter. Podkreślono jednak, że były one ściśle przystosowane do obowiązującego ówczasie scentralizowanego systemu zarządzania gospodarką narodową, wobec czego stanowiły wyraz poglądów wówczas panujących³⁰. Na szczególną uwagę zasługują propozycje przedstawione przez J. Kovařika, nie zrealizowane wówczas w Czechosłowacji, ażeby przed uchycieniem dotychczas obowiązujących i wprowadzeniem nowych rozwiązań przeprowadzić badania socjologiczne, mające odpowiedzieć na pytanie, czy instytucja uprzedniej zgody rady zakładowej na zatrudnianie pracowników sprawdziła się w praktyce czy też nie³¹. Wysłunięte zostały słuszne propozycje, aby instytucję uprzedniej zgody rady zakładowej zastąpić innymi formami regulacji swobodnego przepływu siły roboczej, jak bodźce ekonomiczne lub wykorzystanie inicjatywy pra-

²⁶ Zob. A. Jágerský, op. cit., s. 225.

²⁷ Ibidem. Zob. również S. Sabol, *Starosti s tsv. faktickým pracovním pomérom*, Právník, 1968, z. 6, s. 562 i n.

²⁸ Zob. J. Bičovský, *O perspektivni vykladovout koncepci pro Zákoniku Práce*, Právny Obzor, 1968, z. 4, s. 370. Podkreślano, że kodeks zawiera normy zbudowane na zasadach większej demonstratywności — mniejszej taksatywności, bardziej dyspozytywne, aniżeli bezwzględnie obowiązujące. Bliżej na ten temat zob. E. Novotná, *K otázce kogentnosti a dispozitivnosti v pracovněprávní uprave*, Právny Obzor, 1969, z. 7, s. 679 i n.

²⁹ Zob. cyt. uchwałę KC KPCz. zalecającą m. in. odstąpienie od wymagania uprzedniej zgody rady zakładowej na zatrudnianie pracowników oraz *Stanovisko Katedry ...*, op. cit., s. 396.

³⁰ J. Bičovský, op. cit., s. 379 oraz *Duvodova zprava...*, op. cit., s. 68.

³¹ J. Kovařik, *K úloze pracovního práva v podmínkách zdokonalených zásad řízení a organizace společenské práce*, Právník, 1965, z. 3, s. 205.

owników³². Nowe przepisy, zbudowane bardziej elastycznie³³, przyczyniły się do zatarcia różnic pomiędzy prawnym a faktycznym stosunkiem pracy. Ich bezpośrednim następstwem był spadek liczby spraw w sądach o roszczenia z tzw. faktycznego stosunku pracy³⁴ oraz stworzenie możliwości nawiązywania stosunków pracy *per facta concludentia*³⁵, za wyjątkiem oczywiście tych wypadków, w których do zawarcia umowy o pracę konieczne jest zachowanie wymogu pisemnej formy (§ 32 w związku z § 242 ust. 2 ZP).

II. WSPÓLDECYDOWANIE RAD ZAKŁADOWYCH PRZY PODEJMOWANIU PRZEZ KIEROWNICTWO SOCJALISTYCZNYCH ORGANIZACJI DECYZJI O ROZWIĄZYWANIU STOSUNKÓW PRACY

Współdecydowanie rad zakładowych, jest jak wspomniano wyżej, drugą formą udziału kolektywu pracujących za pośrednictwem organów związkowych w zarządzaniu i kontroli socjalistycznej organizacji. Jest to szczególnie ważna forma dla organizacji związkowych³⁶ oraz dla pracowników, stanowiąca jedną z donioślejszych gwarancji stabilizacji stosunku pracy. Zagadnienie powyższe nie dotyczy wyłącznie pojedynczych pracowników, lecz ma również znaczenie ekonomiczne w przypadkach częstego ruchu siły roboczej. Waga tej problematyki spowodowała utworzenie w ramach obowiązującego porządku prawnego urzędów ochronnych, instytucji o charakterze *ius cogens*, mających zapewnić względną stabilizację stosunku pracy³⁷. Normy dotyczące udziału związków zawodowych przy rozwiązywaniu stosunku pracy zawarte są w kodeksie pracy (§ 59 ZP) oraz w uchwale IV Zjazdu Związków Zawodowych (pkt 6, lit. E). Zgodnie z wymienionymi przepisami „organizacja może dać pracownikowi wypowiedzenie lub rozwiązać z nim umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym jedynie za uprzednią zgodą rady zakładowej. Bez uprzedniej zgody rady zakładowej rozwiązanie stosunku pracy jest nieważne [. . .]” (§ 59 ust. 1 ZP) oraz „ . . . rada zakładowa współdziała w po-

³² Ibidem, s. 212.

³³ Zob. E. Novotná, op. cit., s. 679. Zob. J. Tejkal a kolektiv, *Zákonik. Práce v otázkách a odpovědích*, Praha 1968, s. 37, który pisze że rada zakładowa współdecyduje w ustalaniu ogólnego składu załogi, w rozmieszczeniu pracowników na poszczególnych stanowiskach.

³⁴ Zob. V. Kizlinkova, op. cit., s. 86.

³⁵ Taka sytuacja jest możliwa przez stworzenie następującego stanu faktycznego: pracownik zacznie wykonywać pracę, organizacja zacznie wydawać mu polecenia. Zob. V. Kizlinkova, op. cit., s. 94 oraz J. Filo, *Konkludentné právne úkony pri skončení pracovného pomeru*, Pravny Obzor, 1965, z. 9, s. 586.

³⁶ Zob. *Československé pracovní právo*, s. 136 i n.

³⁷ Zob. A. Jágerský, *Zabezpečenie práva na pracu a práci v prospech spoločnosti*, Pravny Obzor, 1965, z. 9, s. 535.

dejmowaniu decyzji co do przedsięwzięć, które kierownictwo organizacji może podjąć ze skutkiem prawnym lub za uprzednią zgodą rady zakładowej albo organu przez nią upoważnionego, a mianowicie w zakresie [. . .] udzielania pracownikowi wypowiedzenia lub rozwiązania z nim stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym [...]" (pkt 6, lit. E uchwały IV Zjazdu Zw. Zaw.).

Ratio legis cytowanych postanowień leży w tym, ażeby rady zakładowe mogły wywierać wpływ na tego rodzaju decyzje kierownictwa organizacji i rozważać je nie tylko ze stanowiska kadrowych potrzeb organizacji, ale przede wszystkim z punktu widzenia interesów ogólnospołecznych oraz przestrzegania zasad socjalistycznej praworządności. Niezależnie od tego rady zakładowe obowiązane są uwzględniać sytuację społeczną poszczególnych pracowników³⁸.

Rozwiązanie umowy o pracę z wypowiedzeniem lub ze skutkiem natychmiastowym przez organizację ujmowane jest jako jednostronny przejaw woli skierowany na zakończenie stosunku pracy, przy czym do jego zakończenia z wypowiedzeniem dochodzi po upływie okresu wypowiedzenia³⁹. Jest to uzależnione od zaistnienia okoliczności uznanych przez kodeks za uzasadniające podjęcie takiej decyzji oraz od wyrażenia uprzedniej zgody przez radę zakładową. Czynność prawna kierownictwa organizacji skierowana na rozwiązanie stosunku pracy, na którą rada zakładowa nie wyraziła zgody, jest nie ważna⁴⁰, nie wywołuje zatem skutków prawnych, jakie wiąże z ważną czynnością kodeks pracy.

Konkludując można stwierdzić, że jeżeli kodeks stanowi tak wyraźnie, uprzednia zgoda rady zakładowej jest przesłanką ważności tych czynności prawnych, które w imieniu organizacji podejmuje jej kierownictwo. Określając charakter prawny uprzedniej zgody rady zakładowej na rozwiązanie przez organizację stosunku pracy, można powtórzyć za F. Mestitzem, że jest ona materialnym warunkiem ważności wypowiedzenia i natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy⁴¹.

Postanowienia dotyczące wyrażenia przez radę zakładową uprzedniej zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem przez organizację nie naruszają zasady osobistej odpowiedzialności kierownictwa socjalistycznej organizacji. Wbrew pozorom, współdziałanie, jakie mogłyby się nasuwać w związku z gramatyczną wykładnią tego terminu, nie jest

³⁸ *Duvodova zprava . . .*, op. cit., s. 100.

³⁹ Zob. *Československé pracovní právo*, s. 195.

⁴⁰ Zob. J. Hromada. *Všeobecné, spoločné a záväzné ustanovenia Zákonníka Práce*, Pravny Obzor, 1966, z. 2. Por. również J. Tejkal, op. cit., s. 71, który pisze „Dá-li organizace výpověď nebo okamžitě zruší pracovní pomer s pracovníkem bez souhlasu závodního výboru, rozvázáni pracovního poměru neplatné”.

⁴¹ F. Mestitz, *Niekoľko problémov okolo skončenia pracovného pomeru*, Pravni Obzor, 1967, z. 4, s. 338.

decyzją woli obu stron — organizacji i rady zakładowej. Rada zakładowa nie współdziała z kierownictwem organizacji przy podejmowaniu projektowanych decyzji, lecz jedynie udziela zgody na ich zrealizowanie⁴². Stosunki powstające w związku z realizacją wspomnianego współdziałania pomiędzy radą zakładową a kierownictwem organizacji są specyficznymi stosunkami prawnymi. Po stronie kierownictwa rodzą obowiązki nakazane przez normę prawną, podczas gdy obowiązki drugiego podmiotu — rady zakładowej, mogą być wymuszone jedynie w drodze oddziaływania społeczno-politycznego. Kierownictwo organizacji obowiązane jest domagać się uprzedniej zgody rady zakładowej do zrealizowania zwolnienia pracownika. Jeżeli tego nie uczyni, zwolnienie jest, jak powiedziano wyżej, nieważne, zaś odpowiednie osoby z kierownictwa organizacji mogą zostać pociągnięte do odpowiedzialności dyscyplinarnej i materialnej. Rada zakładowa jest wprawdzie zobowiązana rozpatrzyć przedstawiony przez kierownictwo organizacji wniosek o zwolnienie pracownika, lecz jeśli tego obowiązku nie dopełni, można na nią wpłynąć jedynie w drodze oddziaływania społecznego. Jednakże ten specyficzny charakter omawianych stosunków nie pozbawia ich mocy prawnej⁴³. Uprzednią zgodę na zwolnienie pracownika może wyrazić jedynie rada zakładowa, obejmująca swym zakresem działania miejsce pracy, w którym zatrudniony jest na stałe pracownik, z którym ma zostać rozwiązany stosunek pracy. Zgoda na zwolnienie pracownika musi być wyrażona przez radę zakładową działającą jako organ kolektywny. Do skuteczności prawnej zwolnienia nie wystarcza zgoda przewodniczącego rady, czy też zgoda wyrażona przez innego upoważnionego członka rady lub grupę członków. Nie wystarcza również, gdy zgodę wyrażą poszczególni członkowie bez uprzedniego omówienia tej sprawy na posiedzeniu plenum rady zakładowej. W pewnych wypadkach rada zakładowa może powierzyć współdecydowanie przy zwalnianiu pracowników innemu organowi związkowemu, którego decyzja wywiera takie same skutki jak decyzje rady zakładowej⁴⁴. Tym upoważnionym organem może być nie tylko rada oddziałowa, lecz również każdy działający w socjalistycznej organizacji zespołowy organ związkowy. W organizacji, w której nie ma rady zakładowej jej funkcje wykonuje mąż zaufania w ścisłej współpracy z zebraniem członków związku (art. 34 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych). Analogiczne kompetencje jak w przypadku rad zakładowych mają miejscowe organizacje związkowe i ich rady miejscowe, „[...] którym kompetencje zostały przyznane statutami związkowymi lub uchwałami naczelnych instytucji związkowych” (pkt 3 uchwały IV Zjazdu Zw.

⁴² Zob. *Československé pracovní právo*, s. 136.

⁴³ Zob. M. Kalenská, *K některým právním otázkam...*, op. cit., s. 76.

⁴⁴ Zob. E. Bernard, J. Pavlatová, op. cit., s. 179 oraz V. Kizlinkova, *K některým otázkám týkajícím se naroku s neplatného rozvazání pracovního poměru a naroku spojených se zánikem tzv. faktického pracovního poměru (a. k otázkám s tím souvisejícím*, *Právní Obzor*, 1968, z. 2, s. 185.

Zawod.). W socjalistycznej organizacji, której nie obejmuje zakresem działania żadna organizacja związkowa, wymaganie uprzedniej zgody rady zakładowej na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem nie jest materialno-prawną przesłanką ważności tej czynności (§ 27 rozp. poz. 82/1965 Sb. CRZZ z da. 21 VI 1965).

Zgoda rady zakładowej na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem przez kierownictwo organizacji musi być wyrażona uprzednio, tj. wcześniej, aniżeli kierownictwo organizacji powiadomi o tej decyzji pracownika. Wynika to *expressis verbis* z § 59 ust. 1 ZP. Czynność prawna kierownictwa nie może być konwalidowana przez późniejsze wyrażenie zgody, co pozostawałoby w sprzeczności z wyraźnym przepisem ustawy. Wprawdzie niektórzy autorzy, jak np. J. Kovařík, są zdania, że dla skuteczności prawnej wypowiedzenia wystarczy, jeżeli zgoda rady zakładowej zostanie wyrażona przed upływem okresu wypowiedzenia⁴⁵, to jednak pogląd ten jest w literaturze czechosłowackiej odosobniony. Zgoda rady zakładowej jest, jak stwierdził K. Witz, „warunkiem doskonałości czynności prawnej z zakresu prawa pracy, przed której wyrażeniem wypowiedzenie nie jest prawnie skuteczne i nie prowadzi do zniesienia stosunku pracy”⁴⁶. Nie jest natomiast obowiązkowe dla skuteczności prawnej rozwiązania stosunku pracy, doręczenie decyzji rady zakładowej zainteresowanemu pracownikowi⁴⁷. Przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na proponowane przez kierownictwo organizacji rozwiązanie stosunku pracy, rada zakładowa będzie się kierowała interesem społecznym oraz uzasadnionym interesem pracownika. W szczególności oceni ona, czy rzeczywiście zachodzą wymienione przez kierownictwo organizacji okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy, a także czy danego konfliktu nie można rozwiązać w inny sposób. W literaturze czechosłowackiej podkreśla się duże znaczenie wychowawcze współdecydowania rady zakładowej, odnoszące się zarówno do zainteresowanego pracownika, jak i do całego kolektywu zatrudnionych w danej organizacji⁴⁸. Jeżeli rada zakładowa uzna, że w konkretnym przypadku nie zachodzą przesłanki wymienione w kodeksie, uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy, nie wyrazi zgody na propozycje kierownictwa organizacji. Podobnie postąpi rada w sytuacji, gdy wprawdzie stwierdzi, że formalne wymagania kodeksu zostały spełnione, lecz uzna, że istniejący konflikt

⁴⁵ J. Kovařík, *Podstata pracovního práva a pracovního pomeru v CSSR*, Praha 1964, s. 246.

⁴⁶ K. Witz, *Vyznamna monografie z oboru pracovního práva*, Právník, 1965, z. 9, s. 860.

⁴⁷ Zob. wytyczne plenum SN CSRS, Pls, 2/60 ze zmianą wprowadzoną orzeczeniem 2 Cz. 132/64 dotyczącym zgody Powiatowej Rady Narodowej na wypowiedzenie stosunku pracy, które zdaniem V. Kizlinkovej per analogiam odnoszą się do uprzedniej zgody rady zakładowej (*Vznik, zmena a zánik pracovného pomeru...*, op. cit., s. 85).

⁴⁸ Zob. F. Bernard, J. Pavlatová, op. cit., s. 180.

można rozwiązać w inny sposób. Nie można jednak dopuścić do tego, aby dochodziło do wyrządzania szkód interesom społecznym z powodu odmowy przez radę zakładową zgody na uzasadniony wniosek kierownictwa organizacji. Wychodząc z tego założenia, kodeks (§ 59 ust. 3 ZP) umożliwia kierownictwu organizacji odwołanie się od decyzji rady zakładowej do nadrzędnego organu związkowego. Jeżeli nadrzędny organ stwierdzi, że decyzja rady zakładowej pozostaje w sprzeczności z interesem społecznym, może ją uchylić i zamiast niej wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy. Rozstrzygnięcie nadrzędnego organu związkowego wywiera taki sam skutek, jak decyzja rady zakładowej, oczywiście dopiero z dniem rozstrzygnięcia, czyli *ex nunc*⁴⁹. Nadrzędnym organem związkowym, do którego kierownictwo organizacji może się zwrócić o skontrolowanie stanowiska rady zakładowej jest, według pkt 23 lit. b uchwały IV Zjazdu Związków Zawodowych, powiatowa rada związkowa. Zgoda tego organu zastępuje zgodę rady zakładowej ze wszystkimi konsekwencjami. W szczególności musi być wyrażona uprzednio oraz nie może być zastąpiona decyzją innego organu wykonawczego, np. Zarządu Powiatowego Rady Związkowej⁵⁰. Przy rozwiązywaniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym należy pamiętać o przepisie § 59 ust. 2 ZP, który stanowi, że „organizacja może rozwiązać stosunek pracy jedynie w ciągu 15 dni od dnia uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie w tym trybie”. Z upływem tego terminu kierownictwo organizacji traci prawo do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. W okresie tych 15 dni trudno będzie organizacji, która nie uzyskała zgody rady zakładowej na zwolnienie pracownika ze skutkiem natychmiastowym, uzyskać zgodę powiatowej rady związkowej, tym bardziej, że jak już wspomniano, obowiązku tego nie można wymusić, a kodeks nie ustanawia terminów, z upływem których organy związkowe zobowiązane są podjąć decyzję. Omawiany przepis § 59 ust. 3 ZP został ostatnio skrytykowany. Katedra prawa Pracy Uniwersytetu im. Komeńskiego w Bratysławie stanowczo domaga się uchylenia cytowanego przepisu, uważając, że pozostaje on w sprzeczności z intencją instytucji — uprzedniej zgody rady zakładowej na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem przez kierownictwo organizacji, a ponadto w obecnej sytuacji nie ma racji bytu. Zdaniem Katedry Prawa Pracy UK omawiany przepis ustanowiony został w celu przełamania instytucji uprzedniej zgody rady zakładowej na rozwiązanie stosunku pracy przez kierownictwo socjalistycznej organizacji. Przypuszczano, że powiatowa

⁴⁹ Důvodová zpráva..., op. cit., s. 100.

⁵⁰ Zob. orzeczenie Sądu Okręgowego w Czeskich Budziejowicach uznające za bezskuteczne wypowiedzenie dane pracownikowi przez kierownictwo organizacji z tego względu, że zgodę na nie wyraził Powiatowy Zarząd Pracowników Rolnych i Leśnych, a nie Powiatowa Rada Związkowa, *Pravny Obzor*, 1968, z. 2, s. 207, 208, opracował M. Černý.

rada związkowa będzie „łatwiejszą dźwignią do manipulowania”, aniżeli rada zakładowa oraz, że ingerencja nadrzędnego organu związkowego w organizacji nie wywoła takiego poruszenia, jakie mogłaby wywołać interwencja rady zakładowej⁵¹. Jak dotychczas, stanowisko Katedry Prawa Pracy UK podyktowane oczywistą troską o zachowanie demokracji i uniemożliwienie ingerencji w działalność organów związkowych, nie wywołało oddźwięku w literaturze.

Na zakończenie rozważań należy podkreślić, że ze względu na istnienie materialno-prawnej przesłanki niezbędnej do zakończenia stosunku pracy — zgody rady zakładowej — nie ma możliwości zakończenia stosunku pracy *per facta concludentia*⁵². W przypadku bezprawnego rozwiązania stosunku pracy pod którym to pojęciem teoria czechosłowackiego prawa pracy rozumie rozwiązanie stosunku pracy z przełamaniem norm prawnych⁵³, pracownikowi domagającemu się dalszego zatrudnienia w organizacji przysługuje roszczenie o przywrócenie możliwości dalszej pracy i wypłatę wynagrodzenia (§ 61 ust. 1 ZP). Pracownikowi nie domagającemu się dalszego zatrudnienia w organizacji przysługuje roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za okres wypowiedzenia⁵⁴ (§ 61 ust. 2 lit. b ZP). Spory o powyższe roszczenia wyłączone zostały z postępowania rozjemczego przed organami związków zawodowych, podlegają rozpoznaniu przez sądy powszechne⁵⁵ (§ 208 ust. 3 ZP).

Odmienne — bo analogicznie jak przy zawieraniu umów o pracę — zostało uregulowane w kodeksie współdziałanie rady zakładowej z kierownictwem socjalistycznej organizacji w przypadkach rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym przez pracownika, rozwiązania stosunku pracy w okresie próbnym zarówno przez pracownika, jak i kierownictwo organizacji. Ważność tych czynności prawnych nie jest uwarunkowana uprzednią zgodą rady zakładowej. Kierownictwo organizacji obowiązane jest przedłożyć radzie zakładowej w uzgodnionych terminach wszystkie zapadłe wymienione wyżej decyzje globalnie do kontroli (§ 59 ust. 2 ZP). *Ratio legis* tego przepisu leży w konieczności

⁵¹ Stanovisko Katedry . . ., op. cit., s. 396, 397.

⁵² Zob. J. Filo, op. cit., s. 569.

⁵³ Zob. *Československé pracovní právo*, s. 208. F. Bernard, *Protipravne rozvázaní pracovního pomeru v Zákoníku Práce*, Socialistická Zaákonnost, 1963, z. 5, s. 217, 218.

⁵⁴ Szczegółowo omówiono roszczenia wynikające z nieważnego rozwiązania stosunku pracy w artykułach: J. Livečka, *O nárocích s neplatného rozvázaní pracovního pomeru*, Právny Obzor, 1968, z. 5, s. 461 i n. V. Kizlinkova, *K některým otázkám týkajícím se naroku. . .*, op. cit., s. 184 i n. Zob. również opracowanie A. Blahy, *Z pracovneprávnjej judikatury*, Právny Obzor, 1967, z. 9, s. 863, 864.

⁵⁵ Zob. M. Fundárek, *Niektóre problémy rozhodcovskeho konania*, Právny Obzor, 1968, z. 7, s. 660 i n. Por. również F. Bernard, J. Pavlatová, *Rozhodování pracovníh sporu*, Praha 1967, s. 89 i n.

zorientowania rady zakładowej w ruchu pracowników wewnątrz organizacji, w szczególności w powodach ich odejścia. Dla rady zakładowej nie będzie obojętne, jeśli stwierdzi, że pewna liczba wypowiedzeń dokonanych przez pracowników jest motywowana naruszeniem przez kierownictwo organizacji istotnych warunków umowy o pracę lub przepisów prawa pracy albo niewykorzystaniem zawodowych kwalifikacji pracowników. Rada zakładowa na podstawie uzyskanych przez taką kontrolę doświadczeń może zaproponować wprowadzenie rozwiązań zmierzających do polepszenia pracy organizacji, zwiększenia dyscypliny pracy, a tym samym może lepiej czuwać nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy⁵⁶.

*

Nowe uregulowanie instytucji udziału związków zawodowych przy zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę w kodeksie pracy CSRS wyraża się nie tylko w zmianie dotychczasowej regulacji siły roboczej, odejściu od administracyjnych przesłanek rozmieszczania pracowników, lecz również — co najważniejsze — w nowej, kompleksowej regulacji instytucji rozwiązania stosunku pracy, nowej konstrukcji wypowiedzenia jako umotywowanej czynności prawnej, wychodzącej z zasady względnej stabilizacji zatrudnienia. W nowej koncepcji rady zakładowe stanowią skuteczną gwarancję przestrzegania i realizowania socjalistycznego ustawodawstwa pracy. Są one pełnoprawnym partnerem kierownictwa organizacji przy podejmowaniu wszystkich podstawowych decyzji, do których dochodzi w trakcie realizacji przepisów prawa pracy⁵⁷.

Rozwiązanie przyjęte przez czechosłowackiego ustawodawcę ma wiele zalet, które kwalifikują je do wzięcia za wzór przy przygotowywaniu polskiego kodeksu pracy. Wymienię niektóre z nich. Jednolicie został unormowany udział związków zawodowych przy wypowiedzaniu i rozwiązywaniu ze skutkiem natychmiastowym umów o pracę przez zakład pracy. Został on ściśle połączony z nową regulacją modelu wypowiedzenia i bezzwłocznego rozwiązania stosunku pracy, jako czynności prawnej uzależnionej od zaistnienia ustawowych przesłanek. Określone zostały skutki prawne braku zgody rady zakładowej na rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy. Rozstrzygnięto szereg drobniejszych problemów należących do zagadnień wewnętrznych organizacji związkowych, jak tryb podejmowania decyzji, czy zakres kompetencji poszczególnych organów, regulując je drogą uchwał organów związkowych, które przez fakt uznania je za załącznik do kodeksu pracy stały się prawem powszechnie obowiązującym. Przyjęta w czechosłowackim kodeksie pracy koncepcja udziału związków zawodowych przy zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników jest zwięzła i prosta, wskutek czego jest zrozumiała dla

⁵⁶ Zob. F. Bernard, J. Pavlatová, *Pracovní pomer*, s. 182.

⁵⁷ F. Lexa, op. cit., s. 692.

wszystkich, przede wszystkim dla tych, do których głównie kodeks jest skierowany, dla klasy robotniczej. Ponadto, przyjęte przez ustawodawcę czechosłowackiego rozwiązanie nie pozostaje w sprzeczności z zasadą jednoosobowego kierownictwa w zakładzie pracy, lecz, co niewątpliwie jest słuszne, ogranicza ją. Moim zdaniem w ustroju socjalistycznym nie może być mowy o dylemacie: jednoosobowe kierownictwo czy udział związków zawodowych w podejmowaniu decyzji w sprawach personalnych. Można i powinno się zastanawiać nad granicami jednoosobowego władztwa dyrektora przedsiębiorstwa. Z tych przesłanek wyszedł ustawodawca czechosłowacki wprowadzając gradację skuteczności udziału rad zakładowych w sprawach osobowych — stanowczy udział przy zwalnianiu pracowników przez zakład pracy, doradczy w pozostałych sprawach personalnych.

Dyskusyjne są natomiast postulaty zgłaszane w literaturze czechosłowackiej, zmierzające do wprowadzenia zmian w kodeksie, w szczególności postulowane przez Katedrę Prawa Pracy UK zmiany nie wydają się słuszne. Moim zdaniem, celowe jest utrzymanie instytucji kontrolującej decyzje rady zakładowej, która widząc interes jednostki może nie dostrzec faktu, że pozostaje on w sprzeczności z ważnym interesem ogólnospołecznym, co w konsekwencji może doprowadzić do naruszenia tego ostatniego.

Kończąc powyższe wywody uważam, że należy zmienić obowiązujące obecnie u nas przepisy regulujące instytucję udziału związków zawodowych przy zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę, ponieważ istnieją ku temu dostateczne racje⁵⁸. Regulując odmiennie tę instytucję i wzorując się na koncepcjach ustawodawczych innych państw socjalistycznych, należy odstąpić od dotychczas przyjętych rozwiązań. Tym, którzy mogą mieć wątpliwości przed posłużeniem się wzorami z prawodawstwa innych krajów o takim samym ustroju, odpowiem odwołując się do cytatu z dzieła Montesquieu *O duchu praw*: „Ponieważ prawa cywilne, zależne są od politycznych, ile że stworzone są zawsze dla społeczności, dobrze byłoby, kiedy się chce przenieść prawo cywilne z jednego narodu do drugiego, zbadać wprzód, czy oba narody mają jednakie urządzenia i jednakie prawo polityczne”⁵⁹.

⁵⁸ Zdaję sobie sprawę, że zagadnienie powyższe zostało potraktowane bardzo ogólnie. Wymaga ono odrębnego opracowania. Ograniczam się więc do podania niektórych publikacji krytycznie oceniających obowiązujące rozwiązanie prawne. Zob. W. Piotrowski, op. cit., s. 120 i nast. W. Falkowska, Z. Salwa, *Trzy krzywdy*, Prawo i Życie z dn. 10 VII 1956, nr 16. A. Filcek, recenzja książki J. Szczerskiego, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Nowe Prawo, 1964, z. 3, s. 295. T. Wojnicki, *Systematyzacja i kodyfikacja prawa pracy w świetle uchwał V Kongresu Związków Zawodowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 1963, nr 6, s. 2. W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zagadnienia szczegółowe*, t. I, część I, Poznań 1963, s. 30 i n. I. Wolberg, recenzja cyt. książki J. Szczerskiego, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1963, nr 10, s. 55.

⁵⁹ Ch. de Montesquieu, *O duchu praw*, t. II, Warszawa 1957, s. 374.

LA PARTICIPATION DES SYNDICATS À LA CONCLUSION ET À LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CODE DU TRAVAIL EN TCHÉCOSLOVAQUIE

R é s u m é

L'auteur, en présentant les problèmes de la participation des syndicats à l'embauchage et au licenciement de travailleurs en Tschécoslovaquie, adresse au législateur polonais un postulat de régler cette institution d'un façon analogique chez nous, dans le futur code de travail. L'auteur est d'avis qu'il est possible et utile de profiter des modèles, créés par le législateur d'un pays qui nous est proche du point de vue politique, économique et social. Cela peut convaincre le législateur polonais à adopter de nouvelles solutions d'une grande valeur.

En travaillant sur le règlement de la participation des syndicats à la conclusion et à la résiliation du contrat de travail il faut tenir compte de deux règles principales: la direction exclusive et unilatérale du chef de l'entreprise et la participation des travailleurs, par l'intermédiaire des syndicats, à la gestion de l'entreprise. Vu que dans la société socialiste il n'y a pas de contradiction entre ces deux règles, il faut seulement définir d'une façon très claire, les limites du pouvoir du directeur dans l'entreprise. Telle était l'opinion du législateur en Tchécoslovaquie; la même conception doit être acceptée dans le futur code de travail en Pologne.

Le règlement uniforme détermine le rôle des organes syndicaux (des Comités d'entreprise) aussi bien dans le licenciement avec préavis que dans le licenciement à l'effet immédiat (sans préavis) fait par la direction. Le directeur avant de prendre la décision de congédier un travailleur doit obtenir le consentement du Comité d'entreprise. L'absence du consentement ou le refus donné par le Comité d'entreprise fait la résiliation du contrat de travail nulle. Le travailleur licencié sans consentement ou contre la volonté du Comité d'entreprise est en droit de prétendre à l'admission au travail et à demander la rémunération pour toute la période de sa disposition au travail ou, au cas où il ne veut plus travailler dans l'entreprise en question, à ne pas demander que la rémunération. Pour d'autres questions ainsi: l'embauchage de travailleurs, la résiliation du contrat de travail par accord des parties (employeur et employé), la résiliation du contrat prononcée par le travailleur, le directeur n'est tenu qu'à renseigner le Comité d'entreprise des décisions prises; la non observation de cette forme n'a pas d'influence sur la validité de la décision, mais donne au Comité d'entreprise le droit de plainte contre le directeur devant les organes syndicaux, devant commission disciplinaire ou devant le tribunal.