
Institut Administracji i Prawa Publicznego UMCS
Zakład Prawa Pracy

Marian HASIEC

Prawno-społeczne aspekty źródeł sporów pracy

Правово-общественные аспекты причин трудовых споров

Rechtlich-soziale Aspekte der Quellen von Arbeitsstreitigkeiten

W prawie pracy występuje zjawisko wyodrębniania pod względem wymiaru sprawiedliwości grupy konfliktów wynikających między podmiotami stosunków pracy. Konflikty te z istoty swej posiadają dwojaki charakter. Jedną grupę stanowią spory wynikające z umowy o pracę, w których przedmiotem jest stosunek prawny łączący pracodawcę z pracownikiem. Do tej grupy należą na przykład spory o należną płacę, o odszkodowanie za niezachowany okres wypowiedzenia umowy o pracę, o wymiar urlopu i wynagrodzenie za urlop oraz inne.

Do drugiej zaś grupy zalicza się konflikty, których przedmiotem nie jest konkretny stosunek prawny pracy, lecz rozbieżność interesów gospodarczych nie wynikająca z istniejącego stosunku prawnego, np. zatarg o podwyżkę wynagrodzenia za pracę (stawek płac) lub zwiększenie rozmiarów innych świadczeń.

Zasadnicza różnica między tymi dwoma grupami sprowadza się więc do charakteru prawnego przedmiotu sporu. W pierwszej grupie przedmiotem sporu jest żądanie realizacji naruszonego prawa, a więc chodzi tu o wykładnię istniejącej już normy prawnej, o stwierdzenie istnienia lub określenie treści stosunku prawnego pracy. W drugiej natomiast grupie przedmiotem sporu jest ustalenie nowej normy postępowania, mającej obowiązywać w stosunkach między pracodawcą a pracownikami. Chodzi tu więc o sporne interesy, o ustalenie praw podmiotowych, a nie o wykładnię normy prawnej, która w rezultacie konfliktu ma dopiero powstać.

M. Świącicki¹ pierwszą grupę sporów nazywa sporami prawnymi, drugą zaś — konfliktami normatywnymi. Dalsza różnica występująca między tymi grupami konfliktów dotyczy charakteru sporu. Spór prawny pracy, którego przedmiotem jest wykładnia istniejącej normy prawnej, występuje zazwyczaj między stronami konkretnego stosunku prawnego pracy, a więc między konkretnym pracownikiem i pracodawcą. Stąd tę grupę sporów przyjęto nazywać także indywidualnymi sporami pracy.² Natomiast konflikt normatywny, którego treścią jest rozbieżność interesów, dotyczy zawsze zbiorowości i występuje między jednym lub wieloma pracodawcami a całą załogą zakładu pracy lub załogami wielu zakładów pracy obejmujących swoim zasięgiem określoną gałąź przemysłu. Dlatego też spory normatywne (występujące w drugiej omawianej grupie) w terminologii prawniczej przyjęto określać jako zbiorowe spory pracy lub też zatargi zbiorowe.³

Dalszą cechą charakterystyczną, odróżniającą poszczególne grupy sporów, jest odmienność urządzeń prawnych służących do ich likwidacji. Grupa pierwsza, obejmująca spory o wykonanie istniejącego stosunku prawnego, odpowiada całkowicie właściwości sądów lub innych organów powołanych na mocy ustawy do rozstrzygania sporów pracy. Tak więc spory grupy pierwszej rozstrzygane są w trybie postępowania procesowego. Grupa druga z natury rzeczy nie może być rozstrzygana w trybie postępowania procesowego, natomiast nadaje się do rozpatrzenia przez powołane w tym celu instytucje o charakterze pojedynczym, których zadaniem jest łagodzenie takich zatargów zbiorowych i doprowadzenie do ugody lub wydania orzeczenia o mocy mniej lub więcej obowiązującej strony.

W dalszych naszych rozważaniach pominiemy całkowicie spory grupy drugiej, a więc zatargi zbiorowe i skoncentrujemy się wyłącznie nad zagadnieniami sporów grupy pierwszej, których przedmiotem są pretensje znajdujące uzasadnienie w obowiązującej normie prawnej, obejmujące roszczenia z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania wzajemnych obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

Dla umotywowania niektórych tez w artykule będziemy nawiązywać niekiedy do wyników przeprowadzonych badań empirycznych sporów

¹ M. Świącicki: *Element rozjemstwa w rozstrzyganiu sporów pracy*, „Państwo i Prawo” 1961, nr 4—5, s. 600.

² M. Świącicki (*loc. cit.*) zwraca uwagę, że w praktyce może wystąpić spór zbiorowy normatywny, którego przedmiotem jest różnica stanowisk dotycząca wykładni norm prawa regulujących interesy zbiorowe lub postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy, albo takich jego postanowień normatywnych, które nie kształtują treści stosunku pracy. Podkreśla równocześnie, że tego rodzaju spory są zjawiskiem raczej rzadkim.

³ Por. S. M. Grzybowski: *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 200.

pracy rozpatrywanych przez komisje rozjemcze wybranych przedsiębiorstw państwowych. W ramach tych badań terenowych przeanalizowano w różnych aspektach spory pracy z okresu 6 lat w 9 zakładowych i 3 terenowych komisjach rozjemczych. Wykorzystanie materiałów empirycznych umożliwi również sprawdzenie trafności niektórych hipotez wysuwanych w piśmiennictwie prawniczym w przedmiocie przyczyn powstawania sporów pracy.

W socjalistycznej literaturze prawniczej spory pracy określane są jako nieporozumienie między pracownikiem a podmiotem zatrudniającym, powstałe na gruncie stosowania prawa pracy.⁴

Wydaje się, że takie ujęcie sporu pracy oparte jedynie na kryteriach formalnych, jest pozbawione wyrazu i nie oddaje w sposób właściwy jego istoty i treści. Pomija bowiem takie istotne cechy, jak społeczny charakter sporów oraz źródła ich powstawania. Samo bowiem stwierdzenie, że spór pracy jest nieporozumieniem powstałym na gruncie stosowania prawa pracy niewiele jeszcze mówi. Ograniczenie się jedynie do tego stwierdzenia uzasadniałoby w pełni postawienie znaku równania między sporem pracy występującym w społeczeństwie socjalistycznym a sporem pracy właściwym dla stosunków społeczeństwa kapitalistycznego.

Z tego względu przeważający w socjalistycznej literaturze prawniczej pogląd na istotę sporu pracy wymaga pewnej korekty w kierunku większego zwrócenia uwagi nie tyle na kryteria formalne, lecz przede wszystkim na treść analizowanego zjawiska społecznego, na typ stosunków społecznych i prawnych, w jakich ono powstaje. Należy zwrócić uwagę na istnienie zasadniczych różnic między sporami pracy występującymi w społeczeństwie socjalistycznym a sporami pracy właściwymi dla społeczeństwa kapitalistycznego.

Podchodząc do zagadnienia jedynie z płaszczyzny kryteriów formalnych, każdy indywidualny spór pracy jest niewątpliwie nieporozumieniem między pracownikiem a podmiotem zatrudniającym, powstałym na gruncie stosowania prawa pracy. W warunkach społeczeństwa socjalistycznego jest to nieantagonistyczne nieporozumienie między podmiotami stosunku pracy, powstałe na skutek rzeczywistego lub pozornego na-

⁴ Por. J. Jończyk: *Przyczyny sporów ze stosunków pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1962, nr 2; W. H. Tołkunowa: *Trudowyje spory raboczich i służaszczich w SSSR i poriadok ich rozrieszenija*, Moskwa 1958, s. 3; A. A. Tille, D. W. Szeicer: *Rassmotrienije trudowych sporow w SSSR*, Moskwa 1959, s. 6. Podobne ujęcie sporów podaje A. Stawcewa: *Poriadok rassmotrienija trudowych sporow*, Moskwa 1960, s. 3 oraz W. Karawajew, A. Kaftanowska, R. Liwczyc: *Razrieszenije trudowych sporow*, Moskwa 1960, s. 4.

ruszenia praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, zakwestionowanego przez jeden z podmiotów tegoż stosunku.⁵

Tak więc na pojęcie sporu pracy składają się głównie dwie zasadnicze przesłanki. Pierwsza przesłanka to rzeczywiste lub pozorne naruszenie praw i obowiązków ze stosunku pracy. Druga przesłanka to przeciwstawienie się jednego z podmiotów stosunku pracy decyzji naruszającej rzeczywistość lub pozornie jego prawa przez drugą stronę.

Te dwa zasadnicze elementy stanowią trzon konstrukcji pojęcia sporu pracy i nieco szerzej odzwierciedlają jego istotę.

Szczególnego znaczenia nabiera podkreślenie nieantagonistycznego charakteru sporów występujących między podmiotami socjalistycznych stosunków pracy. Zwrócenie uwagi na ich nieantagonistyczny charakter wskazuje na zasadniczą różnicę, pozwalającą odróżnić je od sporów pracy właściwych społeczeństwu kapitalistycznemu. Charakter bowiem konfliktów wynikłych między stronami prawnego stosunku pracy jest uwarunkowany czynnikami porządku obiektywnego, swoistymi dla danej formacji społeczno-ekonomicznej, jak również okolicznościami natury subiektywnej. Konflikty te i ich właściwości są determinowane formą własności środków produkcji, określającą sposób łączenia środków produkcji z siłą roboczą.

Według K. Marksa, jakiegokolwiek by były społeczne formy produkcji, to robotnicy i środki produkcji zawsze pozostają głównymi czynnikami produkcji. Po to, aby w ogóle produkować, czynniki te muszą się ze sobą zespalać. Szczególny charakter i sposób, w jaki urzeczywistnia się to połączenie, różnicuje określone epoki ekonomiczno-społeczne. Dlatego w każdym społeczeństwie spory ze stosunku pracy mają szczególny w swej treści, inny charakter, gdyż rodzą się i wynikają z różnych warunków społeczno-ekonomicznych.

W społeczeństwie kapitalistycznym, u którego podstaw leży prywatna własność środków produkcji, rodząca nieuchronnie klasowe przeciwieństwa między właścicielami środków produkcji a robotnikami, spory pracy mają antagonistyczny charakter i wypływają z wiadomej sprzeczności interesów. Cechą charakterystyczną kapitalistycznego sposobu produkcji i jedną z ekonomicznych jego konsekwencji jest uznanie pracy za towar, którego wartość sprzedażna uzależniona jest od popytu i podaży siły roboczej na rynku pracy. W tym właśnie fakcie uznania siły roboczej za towar kryje się główne źródło konfliktów między kapitalistą, który w celu pomnażania wartości dodatkowej pragnie jak najtaniej nabyć

⁵ Nie jest to wyczerpująca definicja sporu pracy występującego w warunkach społeczeństwa socjalistycznego, lecz próba zwrócenia uwagi na potrzebę podjęcia na ten temat dyskusji, celem sprecyzowania pojęcia sporu pracy uwzględniającego jego treść i istotę.

i eksploatować siłę roboczą, a robotnikiem, który sprzedając siłę roboczą dąży do otrzymania w tej transakcji możliwej ceny, zapewniającej utrzymanie się przy życiu. W tej transakcji kupna-sprzedaży siły roboczej uwydatnia się z całą ostrością konflikt interesów wywołujący nieuchronnie spory pracy i nadaje tym sporom antagonistyczny charakter.

Spory pracy stanowią jeden z bardzo trudnych, a nawet niemożliwych do rozwiązania problemów współczesnego kapitalizmu. Ich ostrość usiłuje się osłabić nie tylko drogą antyrobotniczych ustaw, lecz także w szerokim zakresie mobilizuje się do tego naukę i opinię publiczną. We wszystkich niemal krajach kapitalistycznych problemom sporów pracy poświęca się liczne konferencje i wydaje na ten temat wiele prac naukowych, których zadaniem i celem jest usprawiedliwienie ustroju kapitalistycznego za powstawanie sporów pracy i wykazanie, że głównych przyczyn ich powstawania należy szukać w sferze wewnętrznej organizacji pracy przedsiębiorstwa, a nie w kapitalistycznych stosunkach produkcji.

W celu udowodnienia braku powiązania sporów pracy z kapitalistycznymi stosunkami produkcji socjologowie i prawnicy posługują się argumentem liczb, dowodząc, że spory ze stosunku pracy i ich różnice w liczbowym nasileniu, z jakim występują w poszczególnych przedsiębiorstwach, uzależnione są od właściwego ułożenia wzajemnych stosunków między załogą i pracodawcą.⁶ Dowodzą oni, że sporów pracy występuje bardzo mało w tym przedsiębiorstwie, gdzie między pracownikami i związkiem zawodowym z jednej strony a przedsiębiorstwem istnieją dobre stosunki wzajemnej współpracy, gdzie organ gospodarczy prowadzi rozsądną politykę z pracownikami. Wyrażają także pogląd, jakoby powstawanie sporów pracy można było wytłumaczyć jedynie niedostatkami wzajemnego zrozumienia między stronami stosunku pracy, pomijając jednakże fakt, że źródłem braku tego zrozumienia jest sprzeczność interesów, wypływająca wprost z kapitalistycznego sposobu produkcji. Celem takiego właśnie naświetlenia przyczyn powstawania sporów pracy jest narzucenie pracownikowi poglądu o istnieniu w ustroju kapitalistycznym możliwości wyeliminowania, usunięcia przyczyn konfliktów, że walka z pracodawcami jest niepotrzebna i niecelowa, wreszcie że dla właściwego ułożenia wzajemnych stosunków i obopólnych korzyści należy zacieśnić współpracę z przedsiębiorstwem w imię ideałów pokoju wewnętrznego i współpracy klasowej.

W ustroju socjalistycznym nie ma tych ekonomicznych i społecznych przesłanek wywołujących konflikty pracy właściwe światu kapitalistycznemu. Zlikwidowawszy prywatną własność środków produkcji, a zarazem prywatno-kapitalistyczne przywłaszczanie społecznego produktu, socja-

⁶ Patrz B. Crane, R. Hoffman: *Successful Handling of Labor Grievances*, New York 1956.

lizm zlikwidował podłoże dla antagonizmu klasowego, ponieważ nastąpiła eliminacja z produkcji klasy kapitalistycznych właścicieli środków produkcji. W związku z tymi gruntownymi zmianami społeczno-ekonomicznymi pozornie wydawać by się mogło, że wraz ze zmianą stosunków produkcji i likwidacją antagonizmów klasowych oraz sprzeczności interesów stron prawnych stosunków pracy likwidacji powinny ulec także spory pracy. Rzeczywistość wskazuje jednak, że mimo gruntownych przeobrażeń w stosunkach społeczno-ekonomicznych społeczeństwo socjalistyczne nie zdołało pozbyć się tego patologicznego zjawiska, jakim są spory pracy, występujące do dziś w stosunkowo dużym nasileniu.

Zwrócić należy jednak uwagę, że wynikające w warunkach socjalizmu spory pracy w swej naturze i treści w sposób zasadniczy różnią się od konfliktów właściwych kapitalistycznym stosunkom produkcji. W socjalizmie nie ma bowiem tych ekonomicznych i społecznych przesłanek, które wywołują spory pracy w gospodarce kapitalistycznej. Stąd wszelkie konflikty pracy w naszych warunkach są pozbawione treści walki klasowej (a więc dążeń do rewindykacji ze strony klasy pracującej i dążeń do utrzymania maksymalnego zysku i władzy ze strony posiadaczy). Spory pracy, zaistniałe między pracownikami a przedsiębiorstwami, urzędami i organizacjami socjalistycznymi, nie mają i nie mogą mieć charakteru antagonistycznego. Między uczestnikami prawnych stosunków pracy istnieje jedność i zgodność interesów. Proces socjalistycznej produkcji oparty na społecznej własności podporządkowany jest jednemu celowi, mianowicie zaspokojeniu potrzeb społeczeństwa, pomnażaniu bogactwa narodowego i strony prawnych stosunków pracy powinny być jednakowo zainteresowane w wypełnianiu zadań planowych i przestrzeganiu socjalistycznej dyscypliny prawnej.

Ustrój socjalistyczny, likwidując podstawy dla konfliktu stanowiącego wyraz antagonistycznych sprzeczności, nie wyklucza podstaw innych konfliktów, które wynikają z pewnych właściwości stosunków społecznych i cech psychiki ludzkiej. Cechą psychiki ludzkiej, odgrywającą szczególną rolę, są pragnienia i potrzeby ludzkie, przerastające na ogół dobra, którymi można by je zaspokoić. Chodzi tu nie tylko o dobra materialne, które są środkami zaspokojenia fizycznych czy biologicznych potrzeb człowieka, ale także o takie dobra, jak np. pragnienie władzy, chęć zdobycia uznania współpracowników czy dużego prestiżu w ramach społeczności zakładowej. Zaspokojenie niektórych z tych potrzeb jest niekiedy łatwe. Jeżeli postępuje się według zasad obowiązujących w określonym środowisku, dobrze wykonuje swoje obowiązki, to można zdobyć uznanie współpracowników i kierownictwa. Jednak gdyby chcieć wyrazić to uznanie w formie materialnej, wówczas powstaje problem. W praktyce bowiem niezmiernie rzadkie są sytuacje, gdy materialnymi

wykładnikami uznania można w równym stopniu obdzielić wszystkich. Tu właśnie leży sedno problemu. Nieograniczoność pragnień i ograniczoność środków zaspokajania potrzeb jest zasadniczym źródłem konfliktów społecznych w socjalizmie. Chodzi więc o sprzeczność między długofalowymi a bieżącymi interesami społeczeństwa oraz o sprzeczność między indywidualnie odczuwanym interesem jednostki a interesem ogólnospołecznym.

Obydwie te sprzeczności ujawniają się w postaci konfliktów między zarządzającymi a podwładnymi. Zarządzający są tymi, którzy administrują dobrami i decydują o sposobie ich podziału. Podwładni w decyzjach podejmowanych przez zarządzających widzą niekiedy zagrożenie swoich interesów, odczuwając braki w zaspokojeniu potrzeb, przypisują je decyzjom dysponentów dóbr.

Zarówno zarządzający, jak i podwładni dążą do jednego i tego samego celu — do zaspokajania potrzeb społeczeństwa. Cel ten jest istotnie trudny do osiągnięcia przez wszystkich członków społeczeństwa w jednakowym stopniu. Dzieje się tak nie tylko ze względu na ograniczoność środków, ale również z uwagi na fakt, że kryteria podziału muszą opierać się na różnicach kwalifikacji, wydajności pracy, zakresu odpowiedzialności.

Nie stanowi to, rzecz jasna, jedyne źródła konfliktów. Bardziej złożonym zagadnieniem jest szczególna rola dysponentów dóbr w gospodarce socjalistycznej. Zarządzający nie dysponują dobrami stanowiącymi ich prywatną własność. Także władza nie została im powierzona przez prywatnych właścicieli. Zarządzają i dysponują majątkiem wspólnym, stanowiącym własność społeczną. Z tego wniosek, że w konflikcie nie występują grupy społeczne, spośród których jedna mogłaby osiągać cel kosztem drugiej grupy.

Problem sprowadza się więc do sprawiedliwego społecznie podziału wartości materialnych. Na tym polega druga różnica między sporami pracy w kapitalizmie i w socjalizmie. O ile w kapitalizmie zarządzający są zarówno właścicielami, jak i dysponentami dóbr, i dążą do zachowania ich dla siebie, to w socjalizmie zwierzchnicy są wyłącznie dysponentami dóbr i ich działalność wyznaczana jest polityką społeczną państwa socjalistycznego. Oczywiście nie są wykluczone także sytuacje patologiczne — dążenia do realizacji własnego interesu kosztem innych jednostek. Trzeba jednak podkreślić, że w odczuciu społecznym kwestia ta może przedstawiać się tak, jak gdyby konflikty rozgrywały się i wynikały z różnicy interesów grupowych.⁷

⁷ Por. H. Szostakiewicz: *Podstawy konfliktu*, „Samorząd Robotniczy” 1964, nr 8—9, s. 10 i n.

Zwrócenie uwagi na nieantagonistyczny charakter sporów pracy występujących w socjalistycznych stosunkach społeczno-ekonomicznych ma niebagatelne znaczenie zarówno z punktu widzenia nauki, jak też praktyki. Pozwala bowiem odróżnić w swej istocie i treści spory pracy w społeczeństwie socjalistycznym od sporów właściwych światu kapitalistycznemu, a ponadto wskazuje, że spory pracy w warunkach socjalizmu można ograniczyć wobec istnienia wspólnoty interesów uczestników socjalistycznych stosunków pracy.

W nauce prawa pracy panuje zgodny pogląd co do społecznej, politycznej i gospodarczej szkodliwości sporów pracy oraz co do społecznej, politycznej i gospodarczej potrzeby ich likwidacji lub ograniczenia.⁸ Każdy bowiem spór pracy jest potencjalnie w stanie doprowadzić do rozdziewięku i naruszenia harmonii współpracy między podmiotami prawnego stosunku pracy, gdyż w czasie jego trwania strony rozchodzą się wzajemnie. Rzuca to *in minus* nie tylko na społeczną więź stron sporu, ale także na rozluźnienie społecznej spójności kolektywu pracowniczego, co z punktu widzenia realizacji zadań zakładu pracy jest zjawiskiem szkodliwym i społecznie niepożądanym.

Z logicznego punktu widzenia trafność poglądów co do społecznej, politycznej i gospodarczej szkodliwości sporów pracy jest nie do podważenia i wydaje się — jak słusznie podkreśla J. Jończyk — nie ma argumentu, przy którego pomocy można by uzasadnić tezę przeciwną.

Warto jednakże podjąć próbę przeanalizowania niektórych zjawisk, jakie wywołuje spór pracy, w celu upewnienia się, czy obok zjawisk społecznie, politycznie i gospodarczo szkodliwych nie spełnia on — lub niektóre jego elementy — pozytywnej roli.

O sporze pracy możemy mówić wówczas, jeżeli wystąpi rzeczywiste lub pozorne naruszenie praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, a ponadto jeżeli jeden z podmiotów przeciwstawi się decyzji lub działaniu rzeczywistości lub pozornie naruszającemu jego prawa przez drugi podmiot stosunku pracy.

Wydaje się, że nie wszystkie elementy lub fazy sporu są zjawiskiem szkodliwym. Oczywiście jest, że fakt rzeczywistego naruszenia praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy jest wysoce szkodliwy zarówno z punktu widzenia społecznego, politycznego, jak też gospodarczego. Natomiast drugi element, składający się na pojęcie sporu, a występujący w postaci przeciwstawienia się podmiotu uprawnionego działaniu naruszającemu jego prawa przez drugi podmiot stosunku pracy w pewnych określonych sytuacjach można ocenić jako zjawisko społecznie potrzebne.

⁸ Patrz Jończyk: *op. cit.*, s. 2.

W przypadku bowiem przeciwstawienia się podmiotu uprawnionego decyzji lub działaniu naruszającemu jego prawa przez drugi podmiot w większości przypadków następuje przywrócenie naruszonego między stronami stosunku pracy stanu prawnego bądź to w drodze bezpośrednich pertraktacji zainteresowanych stron sporu i wzajemnych ustępstw, bądź też w drodze rozstrzygnięcia przez organ do tego powołany. Przywracając w ten sposób naruszony stan prawny, w większości przypadków ulegają likwidacji niektóre ujemne zjawiska, jak naruszenie więzi społecznej między pracownikiem i administracją zakładu pracy czy inne.

Społeczeństwo socjalistyczne jest żywotnie zainteresowane w bezwzględny przestrzeganiu praworządności socjalistycznej w ogóle, a na odcinku stosunków pracy w szczególności. W związku z tym każdy zamach na prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy, bez względu na to, czy umyślny, czy też niezamierzony, powinien być ujawniany przez przeciwstawienie się sprzecznemu z prawem działaniu administracji zakładu pracy czy też pracownika.

Z tego względu — podchodząc do zagadnienia z punktu widzenia zasad praworządności socjalistycznej — należy pobudzać inicjatywę podmiotów stosunku pracy w kierunku ujawniania i przeciwstawiania się wzajemnym działaniom naruszającym ich prawa. W ten bowiem sposób można wyeliminować sprzeczne z prawem działanie oraz wpływać zapobiegawczo na przyszłe postępowanie stron stosunku pracy. Natomiast należy podejmować zdecydowaną walkę z procesami psychicznymi i mechanizmami społecznymi powodującymi naruszenie praw i obowiązków podmiotów stosunku pracy.

Zagadnienie mechanizmów społecznych wywołujących w społeczeństwie socjalistycznym spory pracy od dłuższego już czasu jest centralnym punktem zainteresowania radzieckiej nauki prawa pracy.⁹ Ostatnio zagadnieniem tym zainteresowano się również w państwach demokracji ludowej.¹⁰ Opracowania i wypowiedzi na ten temat są interesujące za-

* J. I. Dawidowicz: *Poriadok razrieszenija trudowych sporow*, Leningrad 1959, s. 5; I. S. Dworkinow, W. I. Nikitinski: *Nowyj poriadok rassmotrienija trudowych sporow*, Moskwa 1958, s. 6; N. G. Aleksandrow: *Sowietskoje trudowoje prawo*, Moskwa 1945, s. 274; N. G. Aleksandrow, A. E. Paszerstnik: *Sowietskoje trudowoje prawo*, Moskwa 1952, s. 274; A. Stawcewa: *Poriadok rassmotrienija trudowych sporow*, Moskwa 1960, ss. 5—6; W. Karawajew, A. Kątanowska, R. Liwczyc: *Razrieszenije trudowych sporow*, Moskwa 1960, s. 4; A. Paszerstnik: *Rassmotrienije trudowych sporow*, Moskwa 1958, s. 6 i n.; I. J. Cyganow: *Trudowyje spory i poriadok ich razrieszenija na przedpriiatijach*, Swierdłowski 1961, s. 15.

¹⁰ *Českoslowenske pracowni prawo*, Praha 1960, s. 430 i n.; Z. Radniński: *Trudnowo prawo na Narodna Republika Bołgaria*, Sofia 1957, s. 589 i n.

równy z teoretycznego, jak też praktycznego punktu widzenia. W pierwszym przypadku wyjaśniają, dlaczego w społeczeństwie socjalistycznym, wolnym od antagonizmów klasowych, wciąż jeszcze powstają spory pracy. W drugim — podsuwają środki, przy użyciu których należałoby wpływać na ograniczanie, a nawet likwidację źródeł powstawania sporów. Opracowania radzieckie, poruszając problemy mechanizmów społecznych i procesów psychicznych wywołujących spory pracy, ze zrozumiałych względów koncentrują się wokół radzieckich stosunków pracy. Nieliczne zaś opracowania i wypowiedzi nauki prawa pracy państw demokracji ludowej na ogół przenoszą spostrzeżenia radzieckie na własny grunt, nie licząc się z faktem możliwości występowania pewnych różnic w stosunkach pracy ze względu na etap i stopień zaawansowania budowy socjalizmu, specyfikę i odrębności narodowe różnicujące przyczyny kształtowania się sporów pracy.¹¹ Różnice te mogą się uzewnętrzniać w liczbowym nasileniu sporów bądź też w dziedzinie rodzajów i stopnia oddziaływania poszczególnych przyczyn na ich powstawanie.

W literaturze socjalistycznej przeważa pogląd, że większość sporów pracy powstaje z przyczyn występujących po stronie administracji zakładów pracy, w tym przede wszystkim z winy kadry kierowniczej, obciążonej (jak to podkreślił Paszerstnik) skłonnościami biurokratycznymi, bezduszością, ciasnym praktycyzmem i zarozumiałstwem.

Kierując się źle pojętym interesem zakładu pracy lub niechęcią osobistą w stosunku do konkretnego pracownika narusza się obowiązujące ustawodawstwo pracy, a w następstwie interes określonej jednostki.¹²

Zdaniem autorów tego poglądu, w jednych przypadkach bezprawność działania kierowników zakładów pracy nosi charakter prześladowania pracowników za krytykę błędów i wad, w innych przypadkach naruszenie praw pracowniczych jest po prostu rezultatem formalnego i bezdusznego stosunku do ludzi.

Tak więc jedną z istotnych przyczyn powstawania sporów pracy

¹¹ Do wyjątku należy ciekawe z punktu widzenia teoretycznego powołane już opracowanie J. Jończyka, który nie tylko podsumowuje dotychczasowe poglądy doktryny radzieckiej na kwestie przyczyn sporów pracy, ale także z dużą dozą obiektywizmu poddaje je trafnej ocenie.

¹² Katalog „grzechów”, jakie imputuje się w literaturze radzieckiej kadrze kierowniczej jest bardzo rozległy. Zarzuca się im niedostrzeżenie potrzeb, brak poważnego i życzliwego odnoszenia się do pracowników, odrywanie się od mas, zatrudnianie pracowników nie według specjalności, ignorowanie inicjatywy pracowników, zwalczanie krytyki metodami noszącymi znamiona represji stosowanej w stosunku do pracowników.

w socjalistycznych zakładach pracy upatruje się w patologicznych właściwościach psychicznych kierowników przedsiębiorstw i urzędów. Wydaje się, że ten dość ważki i dość powszechny pogląd forsowany w piśmiennictwie prawniczym potwierdzają wyniki przeprowadzonych badań w wybranych przedsiębiorstwach. Większość sporów pracy jest bowiem następstwem okoliczności wywołanych przez administrację zakładów pracy. W tym przekonaniu utwierdza nas orzecznictwo badanych komisji rozjemczych, które stosunkowo duży odsetek roszczeń pracowniczych uznaje za uzasadnione w świetle obowiązującego prawa. Na przykład w badanych przez autora komisjach rozjemczych orzeczenia zasądzające roszczenia pracowników wynoszą 71% wszystkich wydanych orzeczeń w rozpatrywanych przez te komisje sporach pracy.

Praktyka zatem potwierdza trafność poglądów nauki prawa pracy, upatrującej główne źródło sporów pracy w nieprawidłowościach działania administracji zakładów pracy.

Następnym zagadnieniem do rozważenia jest sprawa mechanizmów powodujących nieprawidłowości w działaniu administracji zakładów pracy i naruszania praw pracowniczych. Sprowadzenie bowiem tych mechanizmów wyłącznie do patologicznych postaw administracji przedsiębiorstw i ich psychicznych skłonności do łamania prawa i ograniczania uprawnień pracowniczych jest zbyt prostym uproszczeniem zagadnienia, bez wniknięcia w głąb badanego problemu. Oczywiście w praktyce zdarzają się przypadki bezduszności, a nawet złośliwości w stosunku do pracowników ze strony kierowników, świadomie dopuszczających się naruszeń przepisów prawa. Są to jednak zjawiska zajmujące w globalnej masie przyczyn powodujących naruszanie prawa przez administrację przedsiębiorstw jedno z dalszych miejsc.

Analiza badanych spraw spornych, rozpatrywanych przez komisje rozjemcze, wskazuje na nieznaną ze strony administracji przedsiębiorstw obowiązującego ustawodawstwa pracy, jako na jedną z głównych przyczyn powstawania sporów pracy. Nieznajomość ustawodawstwa pracy ze strony administracji zakładów pracy wiąże się z kolei z nie zawsze dostatecznie wystarczającym przygotowaniem fachowym pracowników upoważnionych do podejmowania decyzji w sprawach pracowniczych. Na odpowiedzialnych stanowiskach obsługi kadrowej zatrudniają się ludzie, którzy mimo najlepszych (z ich strony) chęci i dużych wysiłków nie mogą opanować bardzo złożonych i zintegrowanych zagadnień kształtujących stosunki pracy, a więc zagadnień prawnych, socjologicznych i psychologicznych. Najwyższe bowiem kwalifikacje polityczne, jakie niewątpliwie ci ludzie posiadają, nie zastąpią im przygotowania zawodo-

wego, pozwalającego na odważne i prawidłowe podejmowanie decyzji w sprawach ze stosunku pracy.¹³

Nieznajomość prawa, będąca następstwem niedostatków w przygotowaniu zawodowym oraz niejasności systemu prawa pracy i nieprecyzyjności redakcji poszczególnych przepisów, prowadzi wprost do zjawiska asekuranctwa, które wśród przyczyn rodzących spory zajmuje jedno z czołowych miejsc. W praktyce dość często powstaje do rozstrzygnięcia problem — występujący zwłaszcza w sprawach płacowych — należy się czy nie, przyznać pracownikowi określone świadczenia, czy też odmówić. Tego rodzaju wątpliwości nasuwają się w sytuacjach, gdy obowiązujący przepis — wobec niejasności lub nieprecyzyjności redakcji — nie daje wyraźnej recepty rozstrzygnięcia zaistniałego problemu.

W trakcie analizy spraw spornych stwierdzono wiele przypadków rozstrzygnięcia przez administrację przedsiębiorstw zaistniałych wątpliwości z reguły na niekorzyść pracownika, z wyraźną tendencją, by doprowadzić do sporu, aby w ten sposób wątpliwe zagadnienie zostało rozstrzygnięte orzeczeniem autorytatywnego organu, powołanego do rozstrzygnięcia sporów pracy.

Tendencje te wypływają z obawy zakwestionowania przez jednostkę nadrzędną decyzji, co do których brak jest wyraźnego i nie budzącego wątpliwości pokrycia w obowiązujących przepisach prawnych.

Dopuszczając do sporu, administracja zakładu pracy uwalnia się od odpowiedzialności za rozstrzygnięcie wątpliwych kwestii, przerzucając podjęcie decyzji i rozwiązanie problemu na organ wymiaru sprawiedliwości w sporach pracy. Spotykamy się tu z charakterystycznym zjawiskiem. Mianowicie podejmujący decyzję w sprawach pracowniczych odczuwają lęk przed ewentualną odpowiedzialnością za wydanie decyzji mogącej narazić w jakimś stopniu interes zakładu pracy, natomiast bez specjalnych oporów i w pełni świadomości bezkarności decydują się wątpliwe kwestie rozstrzygać z reguły na niekorzyść pracownika. Doprowadza to do powstawania wielu sporów, których można uniknąć, wykazując więcej odwagi i zdecydowania w podejmowaniu decyzji.

Zjawiska nadmiernej ostrożności spowodowane obawą odpowiedzialności za podjęte decyzje bardzo często występują w praktyce dużych

¹³ W ramach przeprowadzonych badań zainteresowano się także kwalifikacjami pracowników działów kadr. W żadnym z badanych przedsiębiorstw nie stwierdzono przypadku zatrudnienia w działach kadrowych pracownika z wyższym wykształceniem. Co gorsza, wielu pracowników obsługi kadrowej nie przeszło przeszkolenia z dziedziny ustawodawstwa pracy. Problem przygotowania zawodowego pracowników obsługi kadrowej zaczyna być jednak zauważany. Na przykład w niektórych badanych przedsiębiorstwach zatrudniano od r. 1962 zawodowego socjologa i psychologa, którzy ściśle współpracują z działem kadr na odcinku obsadzania stanowisk pracy.

zakładów pracy. Jest to rezultat zaostrzonej kontroli i w jej wyniku wytaczania odpowiedzialnym za podjęte decyzje pracownikom procesów regresowych. W trakcie przeprowadzanej z kierownikami przedsiębiorstw rozmowy ci ostatni otwarcie stawiali sprawę, oświadczając, że w przypadku doprowadzenia do sporu, rozstrzygniętego następnie przez komisję rozjemczą, nikt na tym nie traci. Administracja uchyla się od odpowiedzialności, a pracownik otrzymuje należne mu świadczenie.

Oczywiście w praktyce zdarzają się przypadki, gdy spór pracy jest następstwem niechętnego, a niekiedy wręcz wrogiego stosunku określonego przedstawiciela administracji przedsiębiorstwa do konkretnego pracownika, a więc rezultatem świadomego, bezprawnego działania. Jednakże zjawiska złośliwości ze strony administracji przedsiębiorstw w stosunku do pracowników nie są w praktyce na tyle typowe, by można je było wysuwać wśród przyczyn wywołujących spory pracy na jedną z czołowych pozycji.

Nie wszystkie zaistniałe spory pracy obciążają konto administracji przedsiębiorstw. Część sporów powstaje z przyczyn od administracji niezależnych. Na przykład w badanych przez autora komisjach rozjemczych oddalono żądanie wniosków w 29% sporów. Tak więc część zaistniałych sporów jest rezultatem wysuwania przez pracowników żądań pozbawionych w świetle orzecznictwa komisji rozjemczych podstaw prawnych.

W piśmiennictwie prawniczym forsowany jest pogląd jakoby u podstaw wysuwania tego rodzaju nieuzasadnionych roszczeń leżało świadome działanie pracowników, zmierzające do osiągnięcia nieuzasadnionych prawnie korzyści, nie znajdujących pokrycia w świadczonej przez nich pracy. Spory te wszczynają pracownicy niedbale i nieuczciwie odnoszący się do swych obowiązków wynikających ze stosunku pracy, stawiający własne interesy wyżej od interesów społeczeństwa.¹⁴

Poglądy te niewątpliwie są w pewnym sensie słuszne, jednak należy też zwrócić uwagę na daleko idące uproszczenie i jednostronne tylko naświetlenie zagadnienia. Nie wszystkie bowiem spory są rezultatem świadomego działania pracowników, zmierzającego do wymuszenia od zakładu pracy nieuzasadnionych prawnie korzyści. Występują także i takie spory, które wprawdzie w świetle orzecznictwa komisji rozjemczych okazują się bezprawne, jednakże powstanie tych sporów jest następstwem błędnej interpretacji tej czy innej normy prawnej. U podstaw tego rodzaju sporów niekoniecznie musi wystąpić zły zamiar ze strony pracownika. Po prostu odmienna ocena okoliczności faktycznych lub dążenie do wyjaśnienia wątpliwych kwestii zarówno faktycznych, jak i prawnych

¹⁴ Stawcewa: *op. cit.*, s. 9; Paszerstnik: *op. cit.*, s. 6; Cyganow: *op. cit.*, s. 13.

doprowadza do powstania sporu, przy którego rozpatrywaniu rozbieżność poglądów na zaistniałe wątpliwe kwestie zostaje usunięta.

W polskim piśmiennictwie prawniczym wskazuje się na nieznanomość ustawodawstwa pracy jako na jedną z głównych i zasadniczych przyczyn powstawania sporów pracy.¹⁵ Praktyka potwierdza trafność tego poglądu, ale równocześnie skłania do pewnych wyjaśnień uzupełniających. Nieznanomość prawa pracy, jako jedna z zasadniczych przyczyn rodzących spory, wymaga przeanalizowania w dwóch płaszczyznach. Po pierwsze, jaki jest wpływ na powstawanie sporów pracy braku znajomości prawa ze strony administracji zakładów pracy, po drugie, jak rzutuje na powstawanie sporów nieznanomość ustawodawstwa pracy występująca po stronie pracowników.

Jak już staraliśmy się wykazać poprzednio, nieznanomość ustawodawstwa pracy ze strony administracji przedsiębiorstw rodzi przy podejmowaniu decyzji wątpliwości, które w większości przypadków rozstrzygane są na niekorzyść pracownika, bądź też prowadzi wprost do wydania decyzji błędnej w przekonaniu o jej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa. Inny jest natomiast wpływ na powstawanie sporów pracy nieznanomości ustawodawstwa pracy przez pracowników.

Naszym zdaniem występuje tu stosunek wprost proporcjonalny, co oznacza, że liczebność sporów kształtuje się między innymi także w zależności od stopnia znajomości prawa przez pracowników. W tym przekonaniu utwierdzają nas obserwacje i wyniki przeprowadzonych badań sporów pracy rozpatrywanych przez komisje rozjemcze w przedsiębiorstwach polskich, radzieckich i NRD. Na przykład w badanych przedsiębiorstwach radzieckich na 1000 pracowników przypada rocznie 30 sporów rozpatrywanych przez komisje rozjemcze (KTS). W przedsiębiorstwach NRD 17, natomiast w przedsiębiorstwach polskich tylko 9, a więc w porównaniu do radzieckich trzykrotnie, zaś do niemieckich prawie dwukrotnie mniej.

Powierzchniowo rzecz biorąc, z różnic zaobserwowanych w ilościowym nasileniu sporów należałoby sądzić, że praworządność w stosunkach pracy oraz znajomość ustawodawstwa przez administrację i pracowników postawiona jest w praktyce naszych przedsiębiorstw na wyższym poziomie. Ten optymistyczny wniosek byłby jednak złudny i odbiega od rzeczywistego stanu rzeczy. Przeprowadzone bowiem obserwacje w ramach badań (bezpośrednie rozmowy autora z pracownikami i przedstawicielami administracji) upoważniają do całkiem innej oceny sytuacji. Mianowicie stopień znajomości ustawodawstwa pracy, a także stopień zainteresowania tym ustawodawstwem w przedsiębiorstwach radzieckich

¹⁵ Patrz „Prawo i Życie” 1961, nr 20, dyskusja o praworządności w zakładach pracy.

jest znacznie wyższy niż w naszych przedsiębiorstwach. Do takiej oceny upoważnia nas zaobserwowana i postawiona na wysokim poziomie popularyzacja radzieckiego ustawodawstwa wśród pracowników.

W związku z tymi — jakby się pozornie mogło wydawać — niezupełnie trafnymi wnioskami nasuwa się samo przez się pytanie, dlaczego wobec tego w przedsiębiorstwach radzieckich, w których stopień znajomości ustawodawstwa pracy jest wyższy, spory pracy liczbowo kilkakrotnie przewyższają liczbę sporów występujących w przedsiębiorstwach polskich. Odpowiedź, być może, będzie zaskakująca, ale inaczej, wydaje się, nie można tłumaczyć tego zjawiska. Po prostu właśnie dlatego, że pracownicy radzieccy znają ustawodawstwo pracy i stosunkowo dobrze są zorientowani w swych prawach wynikających ze stosunku pracy, w większym niż nasi pracownicy stopniu wyczuleni są na wszelkie niezgodne z prawem posunięcia administracji przedsiębiorstw. W większym niż w naszych warunkach stopniu kontrolują decyzje administracji pod względem zgodności z ustawodawstwem pracy i w większym niż u nas zakresie kwestionują i przeciwstawiają się decyzjom naruszającym ich prawa.

Aby móc skutecznie poddać kontroli decyzje administracji pod względem zgodności z prawem, aby móc skutecznie przeciwstawić się decyzji naruszającej prawa pracownika, należy znać ustawodawstwo pracy. Dlatego to właśnie w przedsiębiorstwach radzieckich większość decyzji sprzecznych z prawem i naruszających interesy pracownika zostaje przez zainteresowanych podważona i w efekcie staje się przedmiotem rozpatrzenia organu powołanego do rozstrzygnięcia sporów pracy.

W przedsiębiorstwach radzieckich dodatkowym czynnikiem wyzwalającym u pracowników wzmożoną czujność na odcinku poszanowania ich praw i umożliwiającym przeciwstawianie się decyzjom sprzecznym z prawem jest daleko posunięty demokratyzm stosunków w przedsiębiorstwie, a ponadto skuteczne zabezpieczenie pracownika przed ewentualnymi represjami ze strony administracji.

Inaczej przedstawia się sytuacja w warunkach przedsiębiorstw polskich, w których — jak to wynika z przedstawionych danych — liczba sporów jest stosunkowo mała i jeżeli istnieją między poszczególnymi przedsiębiorstwami pewne na tym odcinku różnice, to są one bardzo minimalne.

Jak już podkreślono poprzednio, wniosek o zadowolającym stanie praworządności w naszych przedsiębiorstwach, wyciągany tylko na podstawie liczby sporów pracy, byłby błędny i nie odpowiadał rzeczywistości. Naruszanie bowiem przepisów ustawodawstwa pracy jest zjawiskiem masowym i stanowi poważny problem społeczny, wymagający podjęcia radykalnych środków przeciwdziałania zaistniałemu zjawisku.

Tak więc liczba ujawnionych sporów pracy nie pokrywa się z liczbą naruszeń ustawodawstwa pracy i nie może stanowić miernika stanu praworządności.

W naszych warunkach liczebność sporów pozostaje w związku z niskim stanem znajomości ze strony pracowników ustawodawstwa pracy. Pracownicy nie orientujący się w swych uprawnieniach nie poddają kontroli decyzji administracji, nie kwestionują i nie ujawniają naruszeń ich praw. Nieznajomość ustawodawstwa pracy i związana z tym bierność pracowników wobec postępowania administracji naruszającej przepisy prawa doprowadza z jednej strony do powstawania rzadkich przypadków sporów pracy, których liczba nie pokrywa się z liczbą faktycznych naruszeń ustawodawstwa pracy, z drugiej zaś strony ujemnie rzutuje na umacnianie praworządności w zakładach pracy. Ułatwia bowiem administracji nie zawsze zgodne z prawem nie kontrolowane podejmowanie decyzji w sprawach pracy.

O tym, że stopień znajomości przez pracowników ustawodawstwa pracy pozostaje w stosunku wprost proporcjonalnym do liczby sporów pracy, przekonują nas także proporcje wnioskodawców, wnoszących spory do rozpatrzenia przez komisje rozjemcze.

W badanych zakładowych komisjach rozjemczych wnioski pracowników fizycznych stanowią 58%, natomiast pracowników umysłowych 42% globalnej liczby sporów. W terenowych komisjach występuje odwrotny układ wnioskodawców. Mianowicie pracownicy umysłowi stanowią 63%, zaś pracowników fizycznych w globalnej masie wnioskodawców było 37%.

Chociaż w globalnej masie wnioskodawców przeważają pracownicy fizyczni, to jednak biorąc pod uwagę stosunek zatrudnienia pracowników fizycznych do umysłowych, kształtujący się w badanych przedsiębiorstwach jak 5:1, odsetek wniosków pochodzących od pracowników umysłowych jest znacznie większy niż od pracowników fizycznych.

Nie wydaje się, aby tego rodzaju nieproporcjonalny układ wnioskodawców był rezultatem *sui generis* dyskryminacji pracowników umysłowych i szczególnego wyczulenia administracji przedsiębiorstw w zakresie przestrzegania ustawodawstwa pracy w stosunku do pracowników fizycznych.

Przyczyny naruszeń przysługujących pracownikom uprawnień są te same w stosunku do obu grup pracowników. Jednakże pracownicy umysłowi w szerszej mierze sięgają do przysługujących im środków prawnych i częściej podważają wątpliwe lub sprzeczne z prawem decyzje kierownictwa przedsiębiorstw.

Oprócz źródeł sporów występujących po stronie podmiotów stosunków pracy praktyka dostarcza nam dowodów na istnienie także innych

źródeł, niezależnych ani od pracowników, ani też od administracji przedsiębiorstw. Chodzi mianowicie o niedostatki na odcinku prawnego unormowania stosunków pracy. Zagadnienie to szczególnie ostro występuje w odniesieniu do polskiego ustawodawstwa, nie ukształtowanego dotąd zgodnie ze współczesnymi potrzebami i nie zawsze harmonizującego z treścią socjalistycznych stosunków społecznych.

Aktualnie obowiązujące ustawodawstwo pracy to zlepek setek różnorodnych aktów normatywnych różnego rzędu i znaczenia, wydanych w latach 1919—1972. Przepisy dotyczące stosunków pracy zawarte są także w kilkudziesięciu układach zbiorowych pracy oraz w trudnej do określenia liczbie zarządzeń, regulaminów, instrukcji wydawanych przez ministrów, kierowników centralnych urzędów, dyrektorów zjednoczeń. Rzecz jasna, że opanowanie tych przepisów przekracza możliwości nie tylko przeciętnego obywatela, lecz także wyspecjalizowanego prawnika.

Trudności w prawidłowym i jednolitym stosowaniu prawa pogłębia jeszcze fakt istnienia kilku niezależnych od siebie ośrodków interpretacyjnych (Sąd Najwyższy, CRZZ, Komitet Pracy i Płac). Powoduje to nie tylko niejednolite stosowanie prawa przez powołane do tego organy, lecz także brak niezbędnej świadomości prawnej u znacznej części pracowników.¹⁶

W dotychczasowych rozważaniach zajęliśmy się raczej sumarycznym omówieniem przyczyn sporów pracy, jakie uwydatniły się nam w trakcie analizy materiałów faktycznych. Jednakże obraz omawianego zagadnienia nie byłby zupełny w przypadku pominięcia w ramach naszych rozważań bardzo istotnego z punktu widzenia teoretycznego zagadnienia rodowodu wspomnianych przyczyn tych sporów.

W socjalistycznym piśmiennictwie prawniczym panuje pogląd, że spory pracy występujące w społeczeństwie socjalistycznym są następstwem nawyków i przyzwyczajzeń pozostałych w dziedzictwie po społeczeństwie kapitalistycznym. Inaczej mówiąc, spory pracy ujmuje się jako produkt przeżytków kapitalizmu w świadomości niektórych członków społeczeństwa socjalistycznego. Na przykład N. G. Aleksandrow jednym zdaniem kwituje omówienie przyczyn sporów pracy, stwierdzając, że spory pracy są następstwem nieprzewycięzonych w pełni przeżytków kapitalizmu w świadomości poszczególnych ludzi.¹⁷ Później jednak rozszerza już znacznie katalog tych przyczyn i obok przeżytków kapitalizmu

¹⁶ Szerzej na ten temat piszą: W. Szubert: *Zagadnienia kodyfikacji prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1962, nr 8—9, s. 227; E. Modliński: *Projekt kodeksu cywilnego a stosunek pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1960, nr 10; L. Krąkowski: *W gąszczu przepisów*, „Przegląd Związkowy” 1957, nr 1.

¹⁷ Aleksandrow: *op. cit.*, s. 328.

jako źródło sporów pracy wymienia między innymi także nieznamość ustawodawstwa pracy ze strony administracji przedsiębiorstw i pracowników.¹⁸

Podobnie jak Aleksandrow, do zagadnienia przyczyn sporów pracy w społeczeństwie socjalistycznym podchodzą i inni przedstawiciele nauki prawa pracy.¹⁹

Ostatnio w piśmiennictwie prawniczym zamiast przeżytków kapitalizmu w świadomości ludzi wymienia się jako źródło sporów pracy przeżytki przeszłości w świadomości ludzi.²⁰ Autorzy tego zmodyfikowanego nieco poglądu wychodzą z założenia, że występujące jeszcze u niektórych członków społeczeństwa socjalistycznego stare nawyki i przyzwyczajenia wykształciły się nie tylko w społeczeństwie kapitalistycznym, lecz korzeniami sięgają w głąb przedkapitalistycznych formacji społeczno-ekonomicznych. Zastąpienie więc pojęcia przeżytków kapitalizmu pojęciem przeżytków przeszłości w świadomości ludzi nie stanowi jeszcze zapowiedzi nowego podejścia i szerszego spojrzenia na zagadnienie źródeł sporów pracy. Trudno bowiem dostrzec między tymi pojęciami jakiejś konkretnej w swej treści jakościowej różnicy. Zagadnienie przyczyn sporów pracy sprowadza się do sfery psychicznych właściwości ludzi.²¹

Najogólniej rzecz biorąc, według tego poglądu przeżytki kapitalizmu czy też przeżytki przeszłości przejawiają się w postaci biurokratycznego i bezdusznego stosunku do pracowników tych osób, którym powierzono zarządzanie i kierowanie socjalistycznym zakładem pracy. W wyniku tego tłumi się krytykę, stosuje represje wobec pracowników za wytykanie błędów i wypaczeń, co w konsekwencji prowadzi do łamania przepisów ustawodawstwa pracy. Jeżeli chodzi o pracowników, to przeżytki kapitalizmu ujawniają się w postaci niewłaściwego stosunku do swoich obowiązków i mienia społecznego, które jest w socjalizmie wspólnym dobrem, a nie własnością jednostki.

W socjalistycznym piśmiennictwie prawniczym pierwszej śmiałej próby oceny tych poglądów i ustosunkowania się do przeżytków kapitalizmu,

¹⁸ Aleksandrow: *op. cit.*, wyd. III z r. 1963, s. 345.

¹⁹ Patrz Dawidowicz: *op. cit.*, s. 5; Cyganow: *op. cit.*, s. 14; W. N. Tokunowa — autorka rozdz. XIII podręcznika *Sowietskoje trudowoje prawo*, Moskwa 1961 r., s. 286, a także Paszerstnik: *op. cit.*, *passim*.

²⁰ Stawcewa: *op. cit.*, s. 9; Dawidowicz — autor rozdz. V pracy zbiorowej *Prawowye polożeniya professionalnyh sojuzow w SSSR*, Leningrad 1962, s. 90.

²¹ Odmienny pogląd wypowiada J. Jończyk, dopatrując się w różnicy sformułowań nowego spojrzenia autorów radzieckich na źródła sporów pracy, wynikającego z przeświadczenia, że pojęcie przeżytków kapitalizmu w świadomości ludzi jest coraz mniej przekonujące, zwłaszcza w epoce rozwiniętego budownictwa komunizmu w ZSRR. Patrz Jończyk: *op. cit.*, s. 6.

jako przyczyny sporów pracy, dokonał J. Jończyk. Jego zdaniem występowanie u niektórych członków społeczeństwa socjalistycznego ujemnych zjawisk, które przyjęto nazywać przeżytkami kapitalizmu, niekoniecznie musi się łączyć w logicznym związku z pewnymi nawykami sięgającymi korzeniami okresu kapitalizmu.²²

J. Jończyk zwraca uwagę na wyolbrzymianie działania przeżytków przeszłości oraz rozszerzanie tego pojęcia na przypadki, które z przeszłością kapitalizmu nie mają nic wspólnego.

Wszędzie tam, gdzie w płaszczyźnie rozważań teoretycznych dochodzi do kontrowersji, należy odnieść się do doświadczeń praktyki i przy jej pomocy starać się rozwiązać zaistniałe wątpliwości. W naszym przypadku należy odnieść się do przedstawionych wyników przeprowadzonych badań terenowych i ustalić, które spośród przyczyn sporów pracy można zaliczyć do rzędu przeżytków kapitalizmu, które zaś stanowią zjawisko od przeżytków kapitalizmu niezależne, wywołane działaniem innych okoliczności, obiektywnych lub subiektywnych, nie związanych z przeszłością, a wyrosłych na gruncie nowych stosunków społecznych.

Z interesującego nas punktu widzenia rzeczą pożyteczną będzie także rozważanie stopnia i zakresu oddziaływania przeżytków kapitalizmu na powstawanie sporów pracy. Bowiem sam fakt istnienia w psychice niektórych osób pozostałości myślenia kategoriami wykształconymi w przeszłości, określanymi w doktrynie mianem przeżytków kapitalizmu, nie oznacza jeszcze, że stanowią one podstawową przyczynę powstawania sporów.

Biorąc za punkt wyjścia zebrane w ramach przeprowadzonych badań materiały faktyczne, ustalono, że sporów pracy nie można wiązać z jednym tylko źródłem. Są one bowiem rezultatem wielu czynników. Do najistotniejszych spośród źródeł sporów pracy zaliczono nieznaną przepisów ustawodawstwa pracy oraz niedostatki na odcinku prawnej regulacji stosunków pracy, a także niejasność i nieprecyzyjność redakcji norm prawnych. Również asekuranctwo administracji przedsiębiorstw jako następstwo obawy przed odpowiedzialnością za ewentualne omyłki przy podejmowaniu decyzji w sporach pracy, co do których przepis prawny nie daje wyraźnej recepty rozwiązania zaistniałych wątpliwości, stanowi poważne źródło sporów.

Dalej zwrócono uwagę, że przyczyną sporów pracy są niedostatki na odcinku organizacji pracy. Wreszcie, jak to wynika z omawianej analizy materiałów faktycznych, spory pracy wynikają także z psychicznych właściwości poszczególnych uczestników prawnych stosunków pracy, a więc z bezdusznego i biurokratycznego podejścia do pracowników przez

²² *Ibid.*, ss. 6—7; *Stawcewa: op. cit.*, s. 10; *Cyganow: op. cit.*, s. 22.

osoby kierujące procesami pracy, a także z społecznego stosunku niektórych pracowników, usiłujących osiągnąć korzyści nie odpowiadające rozmiarom świadczonej przez nich pracy.

Spośród wyszczególnionego katalogu źródeł sporów pracy, do miana przeżytków kapitalizmu lub przeżytków przeszłości — jak to określa się niekiedy — można by zaliczyć z ledwością dwie ostatnie, a mianowicie: bezduszny i biurokratyczny stosunek do pracownika, powodujący działania sprzeczne z prawem oraz społeczne postępowanie niektórych pracowników. Natomiast wydaje się rzeczą trudną, by takie zjawiska, jak nieznamomść przepisów ustawodawstwa pracy, niedostatki ustawodawcze i legislacyjne, niedostatki na odcinku organizacji pracy, pozostawały w powiązaniu i występowały jako przeżytki kapitalizmu.

Nie można nie zwrócić także uwagi na występujące ilościowe różnice sporów pracy, jakie występują w poszczególnych z osobna wziętych przedsiębiorstwach. Jak wytłumaczyć zjawisko częstego na przykład występowania sporów pracy w jednym przedsiębiorstwie w porównaniu do innego, działającego w podobnych warunkach. Chyba działaniem przeżytków wyjaśnić tego zjawiska się nie da. Przeżytki kapitalizmu w świadomości ludzi nie koncentrują się w jakimś określonym tylko, wybranym kolektywie pracowniczym, z pominięciem innych. Działają one i przejawiają żywotność w jednakowym stopniu we wszystkich przedsiębiorstwach i gdyby stanowiły główną przyczynę sporów pracy efekt ich działania powinien być w poszczególnych przedsiębiorstwach — jeżeli nie dosłownie taki sam — to w każdym bądź razie podobny lub zbliżony.

Tak więc praktyka nie potwierdza trafności poglądu, jakoby główną przyczyną powstawania sporów pracy były przeżytki dawnych formacji w świadomości ludzi. Działają one i być może wpływają w pewnym stopniu na spory pracy, jednakże nie w takich rozmiarach, by można je było uważać za źródło najważniejsze w tym sensie, że pozostałe źródła sporów zajmują miejsce niejako na marginesie tych pierwszych.

Forsowanie poglądu, jakoby przeżytki kapitalizmu były głównym mechanizmem konfliktów pracowniczych może mieć w skutkach poważne znaczenie, zarówno dla nauki, jak też i praktyki. Z punktu widzenia nauki zainteresowania i poszukiwania badawcze mogą być skierowane na niewłaściwe tory. Natomiast z praktycznego punktu widzenia poglądy te zacierają i spychają z pola widzenia te mechanizmy społeczne, które faktycznie i w głównej mierze wywołują spory pracy. Na te ostatnie, a nie na przeżytki kapitalizmu należy zwrócić szczególną uwagę przy podejmowaniu i wyborze środków profilaktycznych, zmierzających do ograniczenia sporów pracy.

Nie można także pominąć innej jeszcze bardzo istotnej okoliczności. Mianowicie poglądy te, przedstawiając przeżytki dawnych formacji jako

zjawisko społeczne, wynikające z obiektywnych praw rozwoju społeczeństwa socjalistycznego, w sposób niezamierzony mogą zaszczerpieć pasywność postawy wynikającej z przeświadczenia o bezowocności podejmowania środków zmierzających do ograniczenia oraz likwidacji sporów pracy.

Osobnym zagadnieniem wymagającym rozważenia jest poruszany dość często w literaturze prawniczej problem wpływu na powstawanie sporów pracy sprzeczności występujących w społeczeństwie socjalistycznym. Oczywiście chodzi tu o nieantagonistyczne sprzeczności, gdyż tylko takie występują w socjalizmie i mogą stanowić przedmiot rozważań.

Istnienie tych sprzeczności i ich oddziaływanie na stosunki społeczne, w tym także na stosunki pracy, jest faktem z reguły znanym i nie kwestionowanym. Jednakże rzeczą pożyteczną będzie wskazanie na te spośród istniejących sprzeczności, które w jakimś stopniu oddziałują i wywierają pewien wpływ na powstawanie sporów pracy. W piśmiennictwie prawniczym panuje zgodny pogląd co do tego, że jedną z najważniejszych sprzeczności jest sprzeczność istniejąca między rosnącymi potrzebami społeczeństwa socjalistycznego a możliwością ich zaspokojenia ze względu na niedostateczny i niewystarczający jeszcze stopień rozwoju materialno-technicznej bazy.²³

Potwierdzeniem faktu oddziaływania tej sprzeczności na stosunki pracy, w tym również na spory pracy, jest zjawisko częstego występowania nieporozumień na odcinku wynagrodzenia za pracę. W ramach przeprowadzonych badań terenowych ustaliliśmy, że spory pracy których przedmiotem jest wynagrodzenie za pracę, stanowią w globalnej liczbie sporów rozpatrzonych przez badane komisje aż 60%. Zwrócić należy przy tym uwagę, że zjawisko to stanowi pewną prawidłowość, występuje ono bowiem także w poszczególnych z osobna wziętych przedsiębiorstwach. Wydaje się, że omawiane poglądy, jakoby rozważana sprzeczność prowadziła wprost do powstawania sporów w ten sposób, że pobudza pracowników do występowania z nieuzasadnionymi w stosunku do zakładów pracy roszczeniami, wymagają nieco uwagi, a nawet pewnej korekty.

Analiza sporów pracy, których przedmiotem są wynagrodzenia za pracę, prowadzi do nieco innych wniosków końcowych. Mianowicie wśród wysuwanych przez pracowników roszczeń stosunkowo mały procent stanowią żądania pozbawione podstaw prawnych, a wśród tych ostatnich rzadkie są przypadki świadomego działania wnioskodawców, zmierzających do wyłudzenia od przedsiębiorstwa niezasłużonych korzyści w drodze postępowania przed komisjami rozjemczymi. Pracownicy wysuwając żądania,

²³ Jończyk (op. cit., s. 9) wyraża pogląd, że wpływ sprzeczności występujących w warunkach społeczeństwa socjalistycznego należy rozumieć w ten sposób, że spór pracy nie wynika wprost z tych sprzeczności, lecz z niewłaściwego ich przezwycięzania.

których przedmiotem jest wynagrodzenie za pracę lub inne świadczenie ze stosunku pracy w większości przypadków działają w dobrej wierze i w przekonaniu zasadności i zgodności z prawem swego roszczenia. Działanie z pełnym rozeznaniem bezzasadności wniosków należy do rzadkich i raczej odosobnionych przypadków.

Tak więc mechanizm oddziaływania omawianej sprzeczności na powstanie sporów pracy jest nieco inny. Naszym zdaniem, opartym na konkretnych materiałach faktycznych, sprzeczność między stale rosnącymi potrzebami społeczeństwa socjalistycznego a wciąż jeszcze niedostatecznymi możliwościami ich zaspokojenia oddziałuje na powstawanie sporów pracy przez wyostrenie wśród pracowników czujności i wzmożenie kontroli decyzji administracji przedsiębiorstw na odcinku wynagrodzeń za pracę.

Katalog nieantagonistycznych sprzeczności społeczeństwa socjalistycznego oddziałujących na kształtowanie się stosunków pracy, w tym również na powstawanie sporów pracy, można by powiększyć o szereg dalszych. Na przykład można w tym miejscu wymienić znaną sprzeczność między pracą fizyczną a umysłową, sprzeczność między wciąż rosnącym zapotrzebowaniem gospodarki i organów zarządzania państwem na wzrost wysoko kwalifikowanych kadr a powolnym doskonaleniem kwalifikacji zawodowych. Nie można nie wspomnieć o znanej sprzeczności między spożyciem a akumulacją, występującej w postaci sprzeczności między bieżącymi potrzebami jednostki a długofalowymi potrzebami społeczeństwa.

Wszystkie te sprzeczności w jakimś stopniu oddziałują na powstawanie i charakter sporów pracy. Ponieważ sprawdzenie w ramach badań empirycznych zakresu i stopnia oddziaływania tych sprzeczności przekracza ramy naszych możliwości, ograniczyliśmy się jedynie do zasygnalizowania zagadnienia, wymagającego na szerszą skalę przeprowadzenia zintegrowanych badań socjologicznych, psychologicznych i innych.

W najogólniejszym zarysie omówiliśmy przyczyny powstawania sporów pracy, jakie uwydatniły się w ramach przeprowadzonych badań terenowych. Zdajemy sobie sprawę, że nie jest to jeszcze opracowanie wyczerpujące, że nie daliśmy wyczerpującej i pełnej listy przyczyn wywołujących spory pracy.

Nie zachowano też zasady hierarchizacji przyczyn według ich ważności. Zwrócić jednakże należy uwagę, że stan i zakres przeprowadzonych badań nie pozwala na zestawienie takiej wyczerpującej listy. Ponadto występują trudności innej jeszcze natury. Mianowicie nie ma przyczyn mniej lub więcej ważnych. Przeprowadzone obserwacje w ramach badań terenowych dowodzą, że to, co jest bezpośrednią i główną przyczyną powstawania sporów pracy w jednym przedsiębiorstwie, nie odgrywa

żadnej roli, lub oddziałuje w nieznacznym tylko stopniu w innym przedsiębiorstwie.

Podsumowując rozważania przedstawiające w dużym skrócie wyniki obserwacji przyczyn sporów pracy, należy zauważyć, że pewna ich część ma szanse zaniknięcia w miarę postępu gospodarczego i usprawnienia organizacji pracy, wzrostu poziomu kwalifikacji zawodowych oraz ogólnej stabilizacji społecznej. Powodzenie na odcinku likwidacji przyczyn sporów pracy uzależnione jest od zastosowania właściwych środków oraz metod oddziaływania na kształtowanie się stosunków pracy.

Wyjaśnienie przyczyn powstawania sporów pracy w społeczeństwie socjalistycznym nie jest celem samym w sobie. Ma bowiem za zadanie wytyczenie kierunku i wskazanie środków działania zmierzających do przewyciężenia tych mechanizmów społecznych, które wywołują spory pracy, oraz ograniczenie i likwidację samych sporów przez zabezpieczenie przestrzegania ustawodawstwa pracy oraz poszanowania praw i obowiązków podmiotów stosunku pracy.

РЕЗЮМЕ

Автор сделал обзор причин трудовых споров в социалистическом обществе, и пришел к выводу, что при социалистическом строе нет экономических и общественных предпосылок, которые создают трудовые конфликты, свойственные для капиталистического хозяйства. Поэтому трудовые споры в наших условиях не имеют содержания классовой борьбы и антагонистического характера. Социалистический строй, ликвидируя причины конфликта, являющегося выражением антагонистических противоречий, не ликвидирует причин других недоразумений, которые следуют из некоторых особенностей общественных отношений и черт психики человека. Неограниченность запросов и ограниченность их удовлетворения является основным источником конфликтов в социалистическом обществе.

Доказательством действия этих противоречий на возникновение трудовых споров есть явление часто выступающих конфликтов на почве оплаты труда, которые составляют 60% от общего числа споров.

Другим видом противоречий, вызывающих трудовые споры, являются противоречия между физическим и умственным трудом и противоречия между постоянно растущими потребностями хозяйства и органов управления государством в высококвалифицированных кадрах и медленным их развитием.

В работе представлены общественные, хозяйственные и политические последствия трудовых споров и сделан вывод, что трудовые споры приводят к разногласию между субъектами социалистических трудо-

вых отношений и ослаблению общественной сплоченности рабочего коллектива. Однако, наряду с этими неблагоприятными явлениями, некоторые элементы трудовых споров исполняют и полезную роль.

На основе проведенных исследований автор указывает на то, что администрации предприятий и учреждений недостаточно знают обязывающее трудовое законодательство. Это приводит к тому, что в сомнительных случаях работник находится в невыгодной ситуации. Не все возникшие споры дебетуют администрацию предприятий. Часть споров является результатом необоснованных притязаний работников.

Анализ трудовых споров показал, что в них чаще всего принимают участие работники умственного труда, хотя причины нарушений рабочих прав как по отношению к работникам умственного труда, так и к работникам физического труда одинаковы. Это объясняется тем, что работники умственного труда чаще обращаются к своим правам и чаще выступают против сомнительных или противных законам решений руководства.

Следующей причиной трудовых споров автор считает несовершенство трудового законодательства и разрозненность правовых норм, регулирующих трудовые отношения. К этим причинам относится недостаточная забота руководства о надлежащем решении споров, а также ненадлежащий надзор вышестоящих инстанций над правильным выполнением этими предприятиями принципа законности в области трудового права.

Автор высказывается против каталогизации причин трудовых споров по критериям их важности и считает, что здесь нельзя вводить какую-либо дифференциацию. Проведенные исследования подтверждают, что непосредственные причины трудовых споров на каждом предприятии имеют свой специфический характер.

По мере экономического прогресса, усовершенствования организации труда, роста уровня квалификации и общей социальной стабилизации можно ликвидировать некоторые причины трудовых споров.

В конце работы представлены меры, благодаря которым, по мнению автора, можно улучшить ситуацию в области законности и преодолеть те общественные механизмы, которые вызывают трудовые конфликты.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Verfasser macht eine Übersicht der Ursachen von Arbeitsstreitigkeiten in der sozialistischen Gesellschaft und kommt zum Schluss, dass es in der sozialistischen Gesellschaftsordnung nicht diejenigen ökonomischen und sozialen Voraussetzungen gibt, die im kapitalistischen System Arbeits-

streitigkeiten hervorrufen. Deswegen besitzen die Arbeitsstreitigkeiten im sozialistischen System nicht den antagonistischen Charakter des Klassenkampfes.

Das sozialistische System liquidiert zwar die Grundlagen von Konflikten, die ein Ausdruck antagonistischer Widersprüche sind, es liquidiert aber nicht die Grundlagen zahlreicher Konflikte, die durch gewisse Eigenschaften sozialer Verhältnisse und der menschlichen Charaktere verursacht werden. Die Tatsache, dass die menschlichen Bedürfnisse unbeschränkt, die Möglichkeiten ihrer Befriedigung aber beschränkt sind, ist die Hauptquelle von Konflikten in der sozialistischen Gesellschaft.

Die Einwirkung dieses Widerspruches wird dadurch bestätigt, dass die Lohnstreitigkeiten 60% aller Streitigkeiten ausmachen. Zu anderen Widersprüchen, die die Ursache von Arbeitsstreitigkeiten sein können, gehört der Widerspruch zwischen der körperlichen und der geistigen Arbeit, sowie der zwischen dem immer wachsenden Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften und der langsamen Heranbildung dieser Fachkräfte.

Dann stellt der Verfasser die sozialen, wirtschaftlichen und politischen Folgen von Arbeitsstreitigkeiten dar und zieht daraus den Schluss, dass die Arbeitsstreitigkeiten zur Misstimmung und zum Nachlassen der sozialen Zusammengehörigkeit des Arbeitskollektivs führen. Ausser ihren, sozial, wirtschaftlich und politisch schädlichen Folgen, spielen manche Elemente der Arbeitsstreitigkeiten auch eine nützliche Rolle.

Auf Grund von durchgeführten Untersuchungen weist der Verfasser auf die Unkenntnis der Arbeitsgesetzgebung seitens der Verwaltungen der Betriebe und Institutionen als auf eine wesentliche Quelle von Arbeitsstreitigkeiten hin. Das geschieht dadurch, dass in Zweifelsfällen zum Nachteil der Werktätigen entschieden wird. Nicht alle Arbeitsstreitigkeiten sind durch Verschulden der Verwaltung zustande gekommen. Ein Teil von ihnen ist die Folge übermässiger Ansprüche seitens der Werktätigen.

Auf Grund seiner Analyse kommt der Verfasser zum Schluss, dass die Angestellten öfter die Partei in Arbeitsstreitigkeiten sind, als die Arbeiter. Die Ursachen der Verletzung der Rechte der Werktätigen sind die gleichen für beide Gruppen. Doch bedienen sich die Angestellten öfter der ihnen zustehenden Rechtsmittel und sie stellen öfter die zweifelhaften oder rechtswidrigen Entschlüsse der Verwaltung in Frage.

Eine andere Ursache von Arbeitsstreitigkeiten sieht der Verfasser in der Unvollkommenheit der Arbeitsgesetzgebung sowie in der Tatsache, dass die Arbeitsrechtsnormen in Hunderten von normativen Akten zerstreut sind, die nicht immer in Einklang mit modernen Erfordernissen gebracht sind. Zu den Faktoren, die den Arbeitsstreitigkeiten zugrunde liegen rechnet der Verfasser auch die ungenügende Sorge der Betriebs-

verwaltung um eine richtige Erledigung der Angelegenheiten der Werktätigen, sowie die ungenügende Aufsicht seitens der höheren Instanzen über Befolgung des Arbeitsrechts durch die Betriebe.

Der Verfasser spricht sich gegen die Versuche aus, die Ursachen von Arbeitsstreitigkeiten nach den Kriterien ihrer Wichtigkeit zu ordnen. Er ist der Meinung, eine solche Differenzierung wäre nicht richtig.

Durchgeführte Untersuchungen in den Betrieben bestätigen, dass die Umstände, die in einem Betrieb der unmittelbare Grund von Arbeitsstreitigkeiten sind, in einem anderen Betrieb nicht vorkommen oder nur eine beschränkte Bedeutung haben.

Mit dem wirtschaftlichen Fortschritt, steigender Arbeitsorganisation, wachsenden Berufsqualifikationen und der allgemeinen Festigung der sozialen Stabilisierung wird es möglich sein, manche Ursachen von Arbeitsstreitigkeiten zu überwinden.

Abschliessend weist der Verfasser auf die Mittel hin, die die Gesetzlichkeit heben und die sozialen Ursachen von Arbeitsstreitigkeiten überwinden helfen sollen.