

Biblioteka  
U. M. K.  
Toruń

163008

DR. ALEKSANDER RACZYŃSKI.

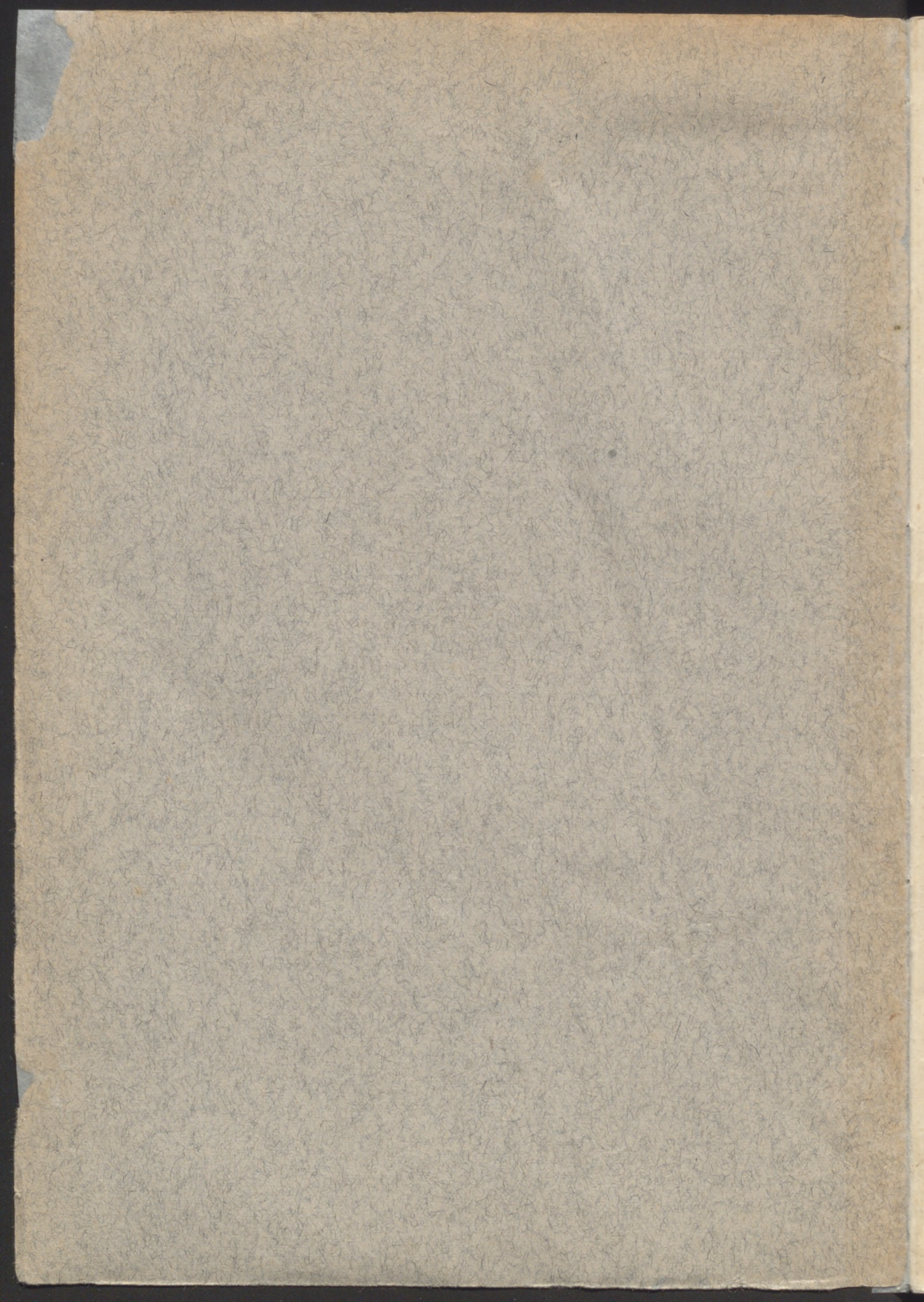
# UMOWY ZBIOROWE PRACY

(Uwagi do projektu Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej).



WARSZAWA 1928

NAKLADZĄ KSIĘGARNI L. HOESICKA



DR. ALEKSANDER RACZYŃSKI.

# UMOWY ZBIOROWE PRACY

(Uwagi do projektu Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej).



WARSZAWA 1928

NAKŁADEM KSIĘGARNI J. HOESICKA

UMOWY ZBIOROWE PRACY

---

ODBITKA Z PRZEGLĄDU PRAWA I ADMINISTRACJI. Kw. I. r. 1928.

---

163.008



4. 5'79/5'7

---

PIERWSZA ZWIĄZKOWA DRUKARNIA WE LWOWIE, LINDEGO 4, TEL. 23-25.

## Wstępne wiadomości.

Przedmiotem tej rozprawy jest bardzo młoda instytucja prawna. W czasie debat w parlamencie francuskim (1913) nazwał ją deputowany Jay: „un phénomène juridique nouveau“. Dawniejsze prawodawstwa dostosowywały umowy obligacyjne głównie do interesów między jednostkami lub węzłem solidarności związanymi osobami. Ulpian w l. 3 D. de pollic. 50, 12.: pactum est duorum consensus atque conventio. Praktykowane już dawniej „kolektywne“ umowy (kollektiver Vertrag) czyli równoczesne i równobrzmiące z wielką ilością osób zawarte, nie różnią się w niczem prawniczo od umów indywidualnych, są tylko ich sumowaniem i ułożeniem w jeden akt prawny dla wygody, pospiechu lub porządku. Przedmiotem naszych rozważań są jednak całkiem inne umowy „zbiorowe“ sensu stricto (Kollektivvertrag), także umowami taryfowymi zwane, które zawarte ze stałą organizacją zrzeszonych kontrahentów lub z reprezentacją niezrzeszonych kontrahentów, normują wiążąco treść tak już zawartych jak dopiero zawrzec się mających kontraktów (t. zw. Normenverträge), tak, że normy przyjęte przez większość stają się prawem dla wszystkich. Dawniejsze prawa znały tylko jeden taki wypadek, gdzie umowa wiąże masę osób za pomocą uchwały większości, a mianowicie t. zw. układ przymusowy (Zwangsausgleich) przy upadłościach lub w postępowaniu układowem. Przy tym układzie przymusowym decyduje większość o wysokości opustu — la volonté de la majorité fait loi. Podobne wypadki wiązania mniejszości przez większość zachodzą przy meljoracjach i operacjach agrarnych. Nowoczesne życie przyniosło jednak cały szereg takich umów, które mają wiązać większą ilość osób, jeśli wchodzi w krąg unormowanych interesów. Charakterystyczną cechą tych umów jest masowość związanych, one działają na miliony. Wytworzyły pojęcie masy, w której jednostka zupełnie się gubi, masa jako zbiorowość nieidentyczna z sumą jednostek ani też sama nie tworząca jednostki prawnej; osoby związane ciągle przypływają i odpływają, a mimo to związanie całości pozostaje niezmienione. Takimi umowami są np. umowy między kartelami producentów i zrzeszeniami odbiorców, umowy o przewoźne między kolejami a producentami, umowy między zrzeszeniami właścicieli kamienie a zrzeszeniami lokatorów, umowy między zrzeszeniami autorów dramatycznych a zrzeszeniami teatrów, między kasami chorych a zrzeszonymi lekarzami, między Zakładami Ubezpieczeń a zrzeszeniami ubezpieczonych, między Zakładami użyteczności publicznej jak przedsiębiorstwa gazowe, wodociągowe, elektryczne, tramwajowe z jednej a gminami z drugiej strony co do cenników tych

świadczeń, umowy między zrzeczeniami producentów rolnych a odbiorców co do t. zw. standardyzacji produktów. Tak np. w lecie 1927 r. Bawarski Związek browarników wszedł w umowę ze Związkiem Bawarskich Towarzystw rolniczych, tworzącą „Statut normalny co do zakupu bawarskiego jęczmienia browarnianego“, który określa minimalne żądanie co do jakości towaru, a mianowicie kielkowania, sortowania, wilgoci i zawartości białka, wraz z dozwolonemi potrąceniami z ceny kupna i t. d. Indywidualne terminatki muszą być stosowane do tego statutu. Umowy te przynoszą taryfowanie swych przedmiotów, stąd powstała dla nich nazwa umów taryfowych (Tarifvertrag), one dają szablon norm dla większej masy kontraktów indywidualnych, stąd nazwa umów szablonowych, Normenverträge (Hueck), one w stosunku do tych masowych indywidualnych kontraktów są wyższym stopniem — un supercontrat (Pirou), i należą do tej kategorii interesów, które Zimmermann nazwał „zweischichtige Geschäfte“ dwuwarstwowe interesy. Wstąpiły one w miejsce dawnej jednostronnej czynności prawnej, gdy przedsiębiorca przy skromniejszych jeszcze stosunkach, wydawał sam regulaminy (służbowe, fabryczne, teatralne, domowe etc.), którym drugi kontrahent poddać się musiał. Od takiego jednostronnego zarządzenia przeszło się — niezawsze dobrowolnie — do ustalenia tych regulaminów, szablonów, norm, za pomocą umowy zbiorowej, zawieranej ze zrzeczeniami takiego drugiego kontrahenta, po którego stronie stoi masa, i to zrzeczenie wspólnie z przedsiębiorcą tworzy odtąd normy dla poszczególnych interesów prawnych, jak kupna, najmu rzeczy, najmu usług etc. Jednym rodzajem takich umów wyższego stopnia jest umowa zbiorowa normująca kontrakty pracy. Pierwsze umowy zbiorowe pracy powstały jako zakończenie zatargów zbiorowych, przez strajki, lokauty i bojkoty. Skoro okazało się, że te umowy zabezpieczały dłuższy spokój, zawierano je także niezależnie od zatargu a najczęściej w tym celu, żeby zatargom zapobiedz. Wedle statystyki Międzynarodowego Biura pracy wiązały umowy zbiorowe w roku 1925 w Niemczech już 12 milionów robotników. Nomenklatura nie jest jednolita. Austriacka ustawa (§ 11) nazywa ją „Kollektiver Arbeitsvertrag albo Kollektivvertrag“, niemiecka ustawa § 1 „Tarifvertrag“, szwajcarska (S. O. R. Art. 322) „Gesamtarbeitsvertrag“, francuski kodeks pracy „Convention collective du travail“, włoskie ustawy „Concordato di lavoro“ i „contratto collettivo di lavoro“, angielskie ustawy mówią o „Collective agreement of working rules“, w austriackiej ustawie o kasach chorych jest nazwa „Rahmenvertrag“. Prócz tego jeszcze spotykamy nazwy Arbeitstarifvertrag (Sinzheimer). „Arbeitgesamtvvertrag (Melzbach)“, „Korporativer Arbeitsnormenvertrag“, „Normaldienstvertrag“ i tp. Holenderska ustawa nazywa je „Collectieve Arbeitsovereenkomst“. W przeciwstawieniu do umowy zbiorowej używa się dla indywidualnego kontraktu pracy w niemieckiej literaturze słowo „Einzelarbeitsvertrag“, lub tylko „Ar-

beitsvertrag“ (§ 1 niem. ustawy), francuska ustawa (art. 31) mówi o „contrat de travail individuel“. Polski projekt używa terminologii „umowa zbiorowa pracy“ a dla kontraktu pracy „umowa o pracę“ (art. 2) lub „umowa indywidualna o pracę“ (art. 7). Dotychczasowe polskie ustawodawstwo używa nomenklatury z jednej strony „polubowna umowa zbiorowa“ (art. 3 ust. z 18 lipca 1924), „ugoda“ (art. 17), „układ“ (art. 21 ust. z 1 sierpnia 1919), z drugiej strony dla indywidualnego kontraktu pracy terminologii „indywidualna umowa pracy“ (art. 18 ust. z 1 sierpnia 1919 i art. 3 ust. z 18 lipca 1924) lub „umowa pracy“ (art. 20). Od umów zbiorowych należy rozróżnić umowy drużynowe, po niemiecku „Gruppenverträge“, czyli „kolektywne“ kontrakty pracy zawarte z większą ilością robotników (drużyny, Kolonnen, Kameradschaften); taka umowa drużynowa jest tylko sumą indywidualnych kontraktów pracy, z których każdy robotnik oddzielnie nabywa prawa i obowiązki. Tak postanawia niemiecki projekt ogólnej ustawy o kontraktach pracy (allg. Arbeitsvertragsgesetz) w § 112. Dalej należy rozróżnić od umów zbiorowych to co w szwajcarskim prawie nazwane jest: Normalarbeitsvertrag (art. 324), a mianowicie unormowanie przez władzę (Bundesrat) w drodze rozporządzenia (na wniosek związków zawodowych zainteresowanych) warunków pracy t. zw. contrats-types, które są ustawowym szablonem. Strony mogą posługiwać się temi szablonami lub nie. One tworzą prawo dyspozycyjne a jedynym obostrzeniem ich odrzucenia jest, że odstąpienie od nich musi być na piśmie umówione, gdyż ustna zmiana byłaby nieważną a obowiązywałby ten Normalarbeitsvertrag. Mamy tu zatem do czynienia z ograniczoną niezmiennością.

Prawnicy starali się wtłoczyć te nowe zjawiska społeczne w istniejące instytucje prawne. Jest jasnym, że umowa zbiorowa nie jest kontraktem pracy, ponieważ nie zawiera żadnego przyrzeczenia konkretnego pracy ani wynagrodzenia. Umowa zbiorowa jest szablonem, podług którego tylko wolno zawierać indywidualne kontrakty. Jeżeli pracodawca lub przedsiębiorca związany umową zbiorową zawiera indywidualny kontrakt pracy, to w takim razie ten stosunek kontraktowy nie może być odmiennie regulowany aniżeli umowa zbiorowa przepisuje. Stosunek pracy poza umową zbiorową jest poddany przedmiotowym przepisom prawa cywilnego. Wolność swobodnego umówienia się o pracę, zredukowana jest tam, gdzie obowiązuje umowa zbiorowa, do dobrowolnego wstąpienia w prawniczo gotową posadę z określonymi zgóry typowymi prawami i obowiązkami. Poszczególne robotnik wchodzi w interes jak w prawie rzeczowym rzecz zamienna, jego indywidualność nie gra żadnej roli. Millerand powiedział w debatach nad kodeksem pracy „les ouvriers sont interchangeable“. Dlatego też zarzucają umowom zbiorowym, że one utrudniają „selekcję jednostek“ wedle ich zdolności produkcyjnej. Nauka rozróżnia 4 systemy pracy: system niewoli, system wolności indywidualnej, system korporatywnej zależności, gdzie umowę o pracę zawierają

nie jednostki ale korporacje między sobą, i system zależności ustawowej, przy której stosunek pracy powstaje także przez kontrakt, ale ten kontrakt nie mówi o treści stosunku pracy, który raczej jest stosunkiem urzędniczym tak zw. *Verbeamtung des Arbeitsverhältnisses*. Tak jak wolny kontrakt pracy był symbolem zwolnionego od cechowej zależności stosunku pracy, jest umowa zbiorowa symbolem równouprawnienia zorganizowanych robotników z pracodawcami i ona prowadzi do następnego stadium, do urzędowego, przymusowego normowania stosunku pracy. Umowa zbiorowa jest układem zorganizowanych mas dla doprowadzenia walki sprzecznych interesów do równowagi i pokoju na dłuższy czas przez ustanowienie pewnych taryf i norm jako minimalnych granic tego, co w kontraktach indywidualnych jest dozwolone (rodzaj *justum pretium*) i poniżej czego nie wolno zejść. Ona jest reakcją przeciw wolnej umowie pracy, przeciw indywidualności w dziedzinie pracy, niejako powrót do dawnego systemu cechowego, jak Planiol stwierdza „*le rétablissement du pouvoir réglementaire des corporations abolies par la Révolution*“. Rozwój przemysłu, podniesienie się klasy robotników przemysłowych, pokonały liberalizm gospodarczy. Wolność indywidualnego kontraktu pracy nie utrzymała się, związki zawodowe wywalczyły wyłączenie wolnej konkurencji. Zawieranie umów pracy między pracodawcami a reprezentacjami masy robotników stawało się coraz częściej regułą. Nadto wypada na jednostkę umowy zbiorowej coraz większa ilość wiązanych nią robotników. Niemiecka statystyka wykazuje w roku 1913 — 10.885 umów zbiorowych obejmujących 1.398.597 robotników, w roku 1914 — 13.000 umów obejmujących 2 miliony robotników, a w roku 1925 — 7.099 umów obejmujących 11·9 milionów robotników. Dla czasów wolnej umowy o pracę charakterystyczne było wydawanie jednostronnych, tylko przez przedsiębiorców ułożonych regulaminów pracy. Gdy następnie prawo nie zdołało dłużej utrzymać fikcji wolnej umowy, idąc za nowym ukształtowaniem się stosunków gospodarczych, musiało prawo tworzyć nowe reguły, gdyż zjawiska umów zbiorowych nie dało się wtłoczyć w dawne typy kontraktowe rzymskiego prawa. Rozwój technicznych wynalazków i wynikająca stąd industrializacja gospodarstwa wywołały u robotników pierwsze dążenia do obalenia wolności przy zawieraniu umów o pracę, ażeby sparaliżować przewagę pracodawcy w stosunku do poszczególnego robotnika i usunąć wadliwe skutki wolnej konkurencji między szukającymi pracę. Pierwszym etapem było zniesienie zakazów koalicji między robotnikami. Jeszcze austriacka ustawa karna z r. 1852 karała zmywy robotników dla celów uzyskania lepszych warunków pracy i płacy (§§ 479 do 481) a tem samem postawiła wolność umowy o pracę pod sankcję karną. Później „austriacka ustawa z r. 1870 zniosła to postanowienie karne, co dopiero teoretycznie umożliwiło umowy zbiorowe. Faktycznie doszły one do znaczenia po ciężkich walkach i zatargach. W Niem-



czech różnorodność związków zawodowych i ich wewnętrzne walki z częścią socjalistyczną ich członków utrudniały rozwój umów zbiorowych, ponieważ socjaliści niemieccy pierwotnie zwalczali umowy zbiorowe jako rodzaj zdrady dogmatu walki klas (np. Verrat an der eigenen Klasse und Fahnenflucht zum Todfeind Kapitalismus) i wyśmiewali je jako „Harmoniedusel“, jako „national-liberales Kuckucksei“ i t. p. Ta walka prowadzona była głównie przeciw praktykom wspólnoty cennikowej (Tarifgemeinschaft) drukarzy, która od r. 1873 zawierała 5 letnie umowy zbiorowe, od r. 1906 z klauzulą o odpowiedzialności wspólnoty za dotrzymanie taryfy. Od roku 1899 datuje się zwrot w zapatrywaniu socjalistów, gdyż w tym roku kongres związków zawodowych w Frankfurcie uznał skuteczność umów zbiorowych i zalecił je jako środek polityki związku wszystkimi głosami przeciw 4, uznając je jako dowód równouprawnienia robotników z pracodawcami, ale dodał, że są tylko w tych działach wskazane, gdzie silne organizacje tak robotników jak pracodawców gwarantują ich wykonanie (eine Gewähr für Aufrechterhaltung und Durchführung des Vereinbarten), w Austrii analogiczne stanowisko zajął dopiero Kongres w 1903 r., odtąd w obu Państwach mnożą się umowy zbiorowe równoległe z rozwojem związków zawodowych. Przedwojenne ustawodawstwo austriackie uznawało w 2 ustawach umowy zbiorowe, ale tylko z bardzo ograniczoną siłą, ponieważ mogły one być przez indywidualne umowy zmienione a mianowicie § 114 b. noweli (1907) do austriackiej ustawy przemysłowej dał to prawo stowarzyszeniom rzemieślniczym, o ile taryfa  $\frac{2}{3}$  większością przez zgromadzenia rzemieślników i terminatorów zostanie przyjęta, co było uważane jako prawo do autonomicznego unormowania warunków pracy. Tak samo postąpiła ustawa o pomocnikach handlowych z r. 1910, która w § 6 takie umowy uznała, ale także tylko jako dyspozytywną normę. W r. 1904 liczono w Niemczech już 750 umów zbiorowych. Pierwotnie także przedsiębiorcy zwalczali umowy zbiorowe. Jeszcze w r. 1905 centralny związek przemysłowców uchwalił, że zawieranie umów zbiorowych jest niebezpieczne (überaus gefährlich) i przeszkodą dla rozwoju przemysłu (schwere Hindernisse der technischen und organisatorischen Fortschritte der deutschen Industrie). Jeszcze w roku 1903 Trybunał Rzeszy uważał umowy zbiorowe za „koalicje“. Utrudniały je też te organizacje przedsiębiorców, które dążyły do zawierania umów o jednakowym końcowym terminie, ażeby w ten sposób związki zawodowe odstraszyć od podjęcia walk we wszystkich przemyślach równocześnie, do czego zabrakłoby im sił. Niemiecka ustawa z r. 1910 o solach potasowych zawierała pośrednio przymus do zawierania umów zbiorowych w górnictwie. Hiszpańska ustawa z 23 sierpnia 1926 nakłada w art. 7 obowiązek zawierania umów zbiorowych na wszystkich przedsiębiorców budowy tanich mieszkań, którzy otrzymali pożyczki z funduszy państwowych.

Przed wydaniem ustaw o umowach zbiorowych spotykamy następujące kombinacje prawnicze w literaturze: Umowę zbiorową pracy konstruowano jako kontrakt spółki, do którego to pojęcia znakomicie przyczyniły się istniejące t. zw. wspólnoty cennikowe (Tarifgemeinschaften), złożone z pracodawców i z pracowników. Niektórzy nawet wprost skonstruowali ją jako założenie stowarzyszenia; dalej kwalifikację umowy zbiorowej jako „ugody“ (transactio) zawartej z okazji konfliktów pracy (strejki, lokauty, bojkoty); dalej kwalifikację jako „koalicja“, czem często posługiwano się dla celów odmówienia umowie zbiorowej prawnego charakteru (n. p. w wyroku Niemieckiego Sądu Rzeszy z 30 kwietnia 1903); dalej, że umowa zbiorowa ma być „umową przygotowawczą“ t. zw. pactum de contrahendo, co dlatego nie jest zgodne z rzeczywistością, ponieważ ona nikogo nie obowiązuje do zawarcia indywidualnego kontraktu o pracę, ani też nie ustanawia terminu, kiedy taki kontrakt ma być zawarty. Natomiast obligatoryjna część umowy zbiorowej może być umową przygotowawczą i zarazem umową na rzecz osób trzecich (jeśli postanawia przyjęcie pewnych osób n. p. strejkujących); dalej umowa zbiorowa miałaby przedstawiać się jako kodyfikacja zwyczaju (uzansy), zwłaszcza orzecznictwo francuskie przyznawało im „la valeur d'un usage professionnel“; umowę zbiorową konstruowano także jako umowę na rzecz osób trzecich zwłaszcza w tych wypadkach, w których jako pracodawca występuje jednostka. Tym trzecim byłby poszczególny robotnik a drugą stroną zawierającą umowę zrzeszenie pracobiorców. Konstrukcja jako umowa na rzecz osób trzecich jednak napotyka na liczne trudności: przede wszystkim nie daje umowa zbiorowa konkretnego przyrzeczenia pracy, a od woli pracodawcy zależy, czy wogóle chce dać pracę i zawrzeć kontrakt pracy, ani też umowa zbiorowa sama przez się nie daje jeszcze konkretnemu trzeciemu prawa skargi, nawet gdyby do niej przystąpił. Wszystkie takie konstrukcje muszą zawieść, ponieważ treść zobowiązań umów zbiorowych nie leży całkowicie w sferze interesów majątkowych — quae pecunia lui praestarique possunt — dlatego zmusiły coraz to częstsze pojawienia się umów zbiorowych niektóre Państwa do ustawodawczego unormowania, a najważniejszymi z tych ustaw są: szwajcarski Obl. R. z 30 marca 1911 art. 322—323 o Gesamtarbeitsvertrag, francuskie uzupełnienie Code du Travail przez ustawę z 25 marca i 25 czerwca 1919 jako tytuł drugi chap. IV bis jej księgi pierwszej 31 do 31 x., niemiecka Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten z 23 grudnia 1918 (R. G. Bl. S. 1456) ze zmianami z 31 maja 1920 (R. G. Bl. S. 1128), austriacka ustawa z dnia 18 grudnia 1919 St. G. Bl. Nr. 16 ex 1920 über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge, (rosyjski kodeks pracy część IV z 9 listopada 1922, fińska ustawa z 22 marca 1924, włoska ustawa o unormowaniu zbiorowych stosunków pracy, rapporti collectivi del lavoro z 3

kwietnia 1926 i Carta del lavoro z 21 kwietnia 1927, hiszpańska z 23 sierpnia 1926 i holenderska ustawa z 15 czerwca 1927. Nadto istnieją liczne projekty w różnych Państwach, jak niemieckiego Arbeitsausschuss (1921), rumuński (1923), dalej belgijski, węgierski itd. Największy wpływ na treść pozytywnych ustawodawstw wywarły prywatne prace z konkretnymi projektami uczonych, jak Hugona Sinzheimera Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes 1916, Rosenthala Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages, Roberta Schmidta Entwurf eines Gesetzes betr. Reichsarbeitsamt, Paul Wölbling Entwurf eines Gesetzes über Tarifverträge, wszystkie przedwojenne. Wypada także wspomnieć o traktatach pokojowych, których XIII część „Praca“ tak w swoim wstępie jak w swoich 40 artykułach wylicza cały szereg takich postulatów, które za pomocą norm umów zbiorowych w poszczególnych Państwach doznają codziennie nowego unormowania a z tych umów przechodzą stopniowo do prawodawstw. Traktaty pokojowe nie są same przez się źródłem prawa pracy, ale potęgują skuteczność źródeł prawnych poszczególnych Państw, a przez powołanie do życia Międzynarodowego Biura Pracy i przez zarządzenie międzynarodowych konferencji pracy doprowadziły do wydoskonalenia prawa pracy a zatem pośrednio także do pogłębienia nauki o umowach zbiorowych. Polska przystępuje obecnie do ustawowego unormowania zagadnienia umów zbiorowych, w którym to celu opracowało Ministerstwo Pracy i O. S. projekt rozporządzenia Prezydenta R. P. „O umowach zbiorowych pracy“, które rozesłało różnym organizacjom gospodarczym do zaopiniowania. Dotychczas już obowiązują w Polsce następujące ustawy o umowach zbiorowych: 1. dla rolnictwa ustawy z 1 sierpnia 1919 Dz. U. Nr. 65 poz. 394, z 21 marca 1921 Dz. U. Nr. 26 poz. 147, z 14 lutego 1922 Dz. U. Nr. 18 poz. 142 i z 18 lipca 1924 Dz. U. Nr. 71 poz. 686. 2. dla dozorców domowych ustawa z 23 stycznia 1920 Dz. U. Nr. 8 poz. 53; 3. ogólnie w b. zaborze pruskim i na Górnym Śląsku ustawa niemiecka z dnia 23 grudnia 1918.

Z chwilą unormowania umowy zbiorowej przez pozytywne prawo przestały spekulacyjne interpretacje interesować, a badania nad istotą umowy zbiorowej doprowadziły do dwóch zasadniczych różnic, które określa się mianem teorii ustawy (Gesetzestheorie) i teorii kontraktu (Vertragstheorie); chodzi o odpowiedź na pytanie, czy taki układ zbiorowy ma mieć charakter normy czy tylko charakter umowy i czy on ma wiązać tylko tych którzy się wyraźnie na zawarcie układu zgodzili czy także inne osoby. Wedle teorii ustawy, którą uznajemy za trafną, n. p. Dechant — Kollektivvertrag 1923 i Kaskel — Arbeitsrecht 1925, umowa zbiorowa nietylko jest stosunkiem prawnym ale także zarazem źródłem prawa. Ustawodawca deleguje strony zawierające umowę zbiorową do wydania obowiązujących norm dla zawodu, terytorjum i czasokresu ich ważności. Strony umowy zbiorowej — pacyscenci — są zatem niejako dalszymi delegowanymi ustawodawcami,

a umowę rite zawartą należy uważać jako ustawę w materjalnem znaczeniu a pod względem formalnym jako rozporządzenie wydane wprawdzie nie przez władzę lecz przez organizację jako strony. Podobne zjawisko jurydyczne, że umowa tworzy prawo obiektywne, mamy także w prawie międzynarodowem. Umowa zbiorowa jest zatem prawem autonomicznem korporacyjną zawierających. Dlatego nazwano tę teorię także „korporacyjną”. Francuska ustawa odrzuca tę teorię ustawową z całą stanowczością, Pirou powiada: „notre droit positif français ne reconnaît pas à l'accord collectif la valeur d'une règle professionnelle générale”.

Ustawa o umowach zbiorowych jest podług teorii ustawowej niejako ustawą ramową tej treści, że ile razy między pracodawcami a pracobiorcami zostanie zawarty układ odpowiadający jej przepisom, to ten układ ma znaczenie ustawy, normy obowiązującej jako *ius cogens*. Tę teorię uzasadnia Böhme tem, że dotychczas nie istnieje jednolite prawodawstwo pracy, którego domagają się pracobiorcy od czasu rewolucji 1918. Ponieważ wydanie takiego prawodawstwa pracy nie może nastąpić w krótkim czasie, ustawodawstwo kroczy tą drogą, że te umowy, które są zdolne być surrogatem tego jeszcze niestworzonego prawa pracy, wywyższa na stanowisko obiektywnego prawa. Dalszym krokiem będzie ustawowe unormowanie warunków pracy jak to n. p. czyni niemiecki projekt prawa pracy — Entwurf eines allgem. Arbeitsvertragsgesetzes, który przepisuje szereg norm wiążących bezwzględnie (*ius cogens*), zaś inne mogą być w drodze umowy zbiorowej bądźto nawet w drodze indywidualnego kontraktu pracy zmienione, t. zw. *relativ zwingende Gesetze*. Oczywiście, że normy pierwszej kategorii są lepiej zabezpieczone. Przykładowo należą do nich: przepisy co do kar nakładanych na robotników albo przepis co do wypłaty zasług w gotówce, które można tylko umową zbiorową zmienić, a zmiana przez ind. kontrakt pracy byłaby nieważną. Teoria ustawowa szczególnie objawia swą siłę w zagadnieniu t. zw. legalizacji. Ale nawet poza legalizacją, kwestje regulowane w zwykłej umowie zbiorowej n. p. czas pracy, urlopy, mieszkania robotników, przedstawicielstwo robotników i t. p., stają się wedle tej teorii niejako kodeksem pracy dla danego zawodu i terytorjum. W tej drodze wiele nowoczesnych zdobyczy dostało się *via facti* do ustawodawstwa n. p. zagadnienie płatnych urlopów robotniczych. Ani w Niemczech ani w Anglii niema ustawy gwarantującej taki urlop. (Chlubny wyjątek austr. ustawy z 30 lipca 1919). Mimo to w Europie około 40% robotników korzysta z urlopu na podstawie umów zbiorowych (na 47 milionów robotników 19 milionów).

Podług teorii kontraktu (*Vertragstheorie*, *Conception individualiste et contractualiste*) wiążą tylko czyny własne i dlatego umowa zbiorowa może wiązać tylko tych, którzy udzielili pełnomocnictwo do pertraktacji w ich imieniu, pozatem jest ona: *res inter alios acta*. Na tem stanowisku wolności indywidualnej stoi ustawa francuska. Wedle tej teorii nie może także istnieć

legalizacja umowy zbiorowej, dlatego też oceniają francuską ustawę jako tylko: „une marque de sympathie du législateur en faveur du contrat collectif“. Ale ta ustawa francuska zna już jednak dwa wyłomy od teorii kontraktu: a mianowicie niezmiennosc i presumcję wiązania obu kontrahentów, jeśli jeden jest wiązany. Zwolenników obu teorii we francuskiej literaturze wylicza prof. Gaëtan Pirou w artykule: „Le problème du contrat collectif en France“ w *Revue int. du Travail* vol. V zes. 1. Mimo że francuska ustawa stoi — poza temi dwoma wyłomami — na teorii kontraktu, jest tam wielu zwolenników ustawowej teorii, jak Cruet, Leroy, Duguit etc. W tym artykule jest także podanych wiele teorii pośrednich, ograniczymy się jednak do zanotowania tylko jednej niemieckiej teorii pośredniej Oertmanna, wedle której dla stron obowiązuje teoria kontraktowa i dla nich wyłącznie decyduje ich wola umowna, natomiast dla wszystkich wiązanych nie będących stronami, których wiązanie zatem polegać może tylko na przepisie pozytywnego ustawodawstwa, tworzy umowa zbiorowa samoistne źródło praw. Bez względu na te różnice w zapatrywaniach należy w stosunku stron umowę zbiorową interpretować wedle zasad wykładni umów, w stosunku zaś do osób trzecich wedle zasad wykładni ustaw. W razie legalizacji i następnego zniesienia umowy n. p. mutuo dissensu, to zniesienie obowiązuje tylko strony, natomiast wiązanych niebędących stronami obchodzi tylko formalne cofnięcie legalizacji przez Ministerstwo pracy.

Naturalnie doszukano się też licznych historycznych precedensów, tak np. Zimmermann w H. D. St. wymienia średnio-wieczne umowy cechowe tkaczy w Speyer w r. 1351 i 1362 między mistrzami a czeladnikami ustanowione przez cechy oraz ustawowe uregulowanie kwestji załatwienia zatargów o płace w przemyśle w Anglii ustawami z r. 1556, wedle których sędzia pokoju wydawał *assessment of wages* po wysłuchaniu mężów zaufania obu stron. Wszystkie te zjawiska różnią się tem od dzisiejszych umów zbiorowych, że wówczas o wolnej konkurencji wobec struktury cechu mowy być nie mogło. Zresztą niema żadnego związku historycznego między temi dawnymi zjawiskami a dzisiejszemi umowami zbiorowemi. Natomiast istnieje taki związek odnośnie do nowszych angielskich stosunków, skutkiem czego nawet nazwano to zjawisko recepcją brytyjskiego prawa pracy. Związki zawodowe stawiały żądanie ustalenia „*common working rules*“ i „*standard wages*“, co doprowadziło do wspólnego układania tych norm i płac w drodze „*collective bargaining*“, zwłaszcza, że przy tak rozwiniętym przemyśle wobec mas robotniczych indywidualne pertraktacje są także dla przemysłowców uciążliwe, a nadto narażają ich na straty, jeśli konkurent robociznę taniej dostanie. Z początku istniały tylko układy co do poszczególnych przedsiębiorstw (*shop lists*, *pit lists*), ale wkrótce doszło się do ogólnych taryf dla całego przemysłu „*general lists*“, „*uniform lists*“ jak w r. 1853 t. w. *Blackburn list* dla wszystkich tkaczy.

To samo było w kopalniach, w hutach, w stoczniach, a wszędzie impuls wychodzi od przedsiębiorców. Przyczynił się też postępowy sposób obliczania płac, gdyż w angielskich zakładach zwłaszcza ciężkiego przemysłu bardzo rozpowszechnione były sliding scales, ruchome taryfy płac wedle cen sprzedażnych produktu t. zw. standartów obliczonych przez zaprzysiężonych znawców (sliding scales based on selling prices). Jako podstawa jednak służą living wages tj. minimalne płace odpowiednio do kosztów utrzymania. Umowy taryfowe w chwili wybuchu wojny objęły już 90% wszystkich robotników Anglii. Od wolnych umów zbiorowych postępuje rozwój ku przymusowym taryfom przez zarządzenie władz. Ustawy angielskie, które doprowadziły do takiego przymusowego załatwienia, są znane pod nazwą Trade Boards systemu a mianowicie: Trade Boards Act. 1909, która dla sweated trades krawców, koronkarzy i tp. uprawnia parytetyczne wydziały rozjemcze z urzędnikami na czele do ustanawiania taryf minimalnych płac, których niedotrzymywanie w kontraktach indywidualnych podlegało grzywnie. Minimum Wage Act 1912 taka sama ustawa dla górników z 22 komisjami rozjemczymi. Minition of War Act z komisją rozjemczą. Agricultural Wages Board Act 1917 ustanawiająca 39 parytetycznych komisji rozjemczych z dobraniem urzędników dla płac tygodniowych i akordowych w rolnictwie. Wages Temporary Regulation Act przedłuża ważność powyższych ustaw do 1920. Trade Boards Act 1918 upoważniła Ministra Pracy nawet bez umów zbiorowych do powołania państwowych wydziałów rozjemczych dla 63 nieuporządkowanych kategorii przemysłu z prawem ustanawiania taryf minimalnych t. zw. australijski system conciliation i arbitration boards. Industrial Court Act 1919 o sądach pracy, które w razie niezgodności stron badają zatargi i wydają propozycje ich załatwienia. O ile strony zgóry zgodziły się na ich przyjęcie, to one je wiążą w czasie krótkiego terminu wypowiedzenia. Po wojnie rząd angielski powołał t. zw. Cave-Committee, który wydał opinię, że należy wrócić do systemu dobrowolnych umów zbiorowych (nielegalizowanych). Przez t. zw. Whitley Councils stworzono stałą instytucję pojednawczą i rozjemczą przez złączenie całego szeregu zastępstw pracodawczych i robotniczych, które zawierały w drodze parytetycznych układów umowy zbiorowe obejmujące cały przemysł danej kategorii. Te umowy zbiorowe tych Whitley Councils były oparte na systemie płac realnych z ruchomymi dodatkami wedle indeksów (cost living sliding scales), które w roku 1923 już obejmowały 2,740.000 robotników, jednakże wyłączono szereg przemysłów samodzielnie zorganizowanych (górników, stoczniki, tkaczy, drukarzy i t. d.), dla których istnieją scentralizowane t. zw. national agreements (taryfy dla całego państwa), niektóre jak np. dla przemysłu bawełnianego, dla górników, z udziałem robotników w zyskach przedsiębiorców. Umowy zbiorowe są zazwyczaj zawierane na jeden rok, tylko w powyżej wymienionych przemysłach od 2 do 5 lat, albo z pół-

rocznem do rocznego wypowiedzenia. W Anglii pracodawcy dążą do długich, robotnicy do krótszych umów. Wpływ tych angielskich urzędzeń na prawodawstwa kontynentalne był tak decydujący, że jak wyżej wspomniano w literaturze mówi się o „receptji brytyjskiego prawa pracy“.

Polski projekt ustawy o umowach zbiorowych oparty jest na postanowieniach austriackiej ustawy z 18 grudnia 1919 i niemieckiej z 31 maja 1920, wobec czego omówimy zasady tych ustaw łącznie z projektem Ministerstwa Pracy, przyczem dla porównania podamy przepisy innych zagranicznych praw z wyjątkiem rosyjskich, oraz postanowienia niektórych ogłoszonych projektów. Celem skrócenia najczęściej powtarzających się i nużących zwrotów oraz dla łatwiejszego rozróżnienia pokrewnych pojęć, użyjemy następującej terminologii:

Kontrakt = indywidualna umowa o pracę t. j. najmu usług  
wzgl. o dzieło.

Pakt = umowa zbiorowa pracy.

Kontrahent = pracodawca wzgl. robotnik zawierający indywidualną umowę pracy.

Pacyscent = strona zawierająca umowę zbiorową.

Legalizacja = Nadanie umowie zbiorowej mocy powszechnie obowiązującej.

Statut pracy = umowa zbiorowa, której nadano moc powszechnie obowiązującą.

Do tej terminologii zauważamy, że we francuskiej literaturze dla powyższych celów używana jest nomenklatura: „l'accord“ dla umowy zbiorowej, której jednak trudno u nas używać ze względu na pomieszanie z płacą akordową, dla której Francuzi mają inne oznaczenie: travail à forfait, entreprise, po włosku; cottimo. Zamiast terminu: „legalizacja“ możnaby natomiast wprowadzić używaną we francuskiej literaturze nazwę generalizacji, „la généralisation“. Dla statutu pracy znaleźć można we francuskiej literaturze: „le statut du travail“ albo: „la charte du métier“.

### Przedmiot umowy zbiorowej.

Pod względem przedmiotowym, treścią umowy zbiorowej są dwie grupy postanowień a mianowicie normy i obligatoryjne zobowiązania:

a) Normy t. j. postanowienia generalne stosowane do niezliczonej ilości specjalnych stosunków pracy a zatem postanowienia, które mają charakter ustawy (prawa przedmiotowego). Sinzheimer nazywa tę grupę „Die Tarifsatzung“, inni „Individualnormen“ lub „Arbeitsnormen“. Takimi normami są: prawa i obowiązki robotników, wysokość płacy, rodzaj wynagrodzenia czy w pieniądzu, czy w naturaliach np. ordynarja, opał, mleko, terminy płatności zasług, czas pracy, rodzaj pracy, godziny nad-

liczbowe, odpoczynki, urlopy, praca nocna, świątkowanie, czas trwania kontraktów pracy, terminy wypowiedzenia, rozwiązanie indywidualnych kontraktów pracy i t. p. Wszystkie te postanowienia są zdolne wejść do indywidualnego kontraktu (eingefähig) i też przeważnie same przez się automatycznie wchodzi w skład każdego kontraktu indywidualnego (automatische Wirkung). Określamy je wyrazem „normy“ dla rozróżnienia od obligatoryjnych zobowiązań. Względem stosunku norm umowy zbiorowej do indywidualnego kontraktu pracy postanawiają pozytywne ustawodawstwa, że w razie gdyby kontrakt nie zawierał żadnych lub gdyby zawierał odmienne postanowienia, to od chwili rozpoczęcia obowiązywania umowy zbiorowej jej normy automatycznie wchodzi w kontrakty pracy, choćby te kontrakty były już przedtem zawarte, a oczywista we wszystkie późniejsze kontrakty. Tak przepisuje np. § 14 austriackiej ustawy „gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages als Bestandteile jedes Vertrages“. § 1 niemieckiej ustawy: „An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die Bestimmungen des Tarifvertrages“, francuskie prawo § 31 „les règles déterminées en cette convention s'imposent aux rapports nés de ce contrat de travail“. Z tego, że postanowienia umowy zbiorowej mają wejść w kontrakty indywidualne, wynika a contrario, że co nie może wejść w kontrakt, nie może tworzyć normy umowy zbiorowej, — wymagana jest tzw. Eingefähigkeit. Takie postanowienia, którym brak tej Eingefähigkeit, mogą należeć do grupy drugiej, obligatoryjnej.

Polski projekt (art. 7) postanawia, że umowy indywidualne „ulegają zmianom lub uzupełnieniom w myśl odpowiednich postanowień umowy zbiorowej“ a zatem w projekcie niema ipso iure „wchodzenia“, lecz te zmiany mogą być tylko przez Sąd dokonane co jest bardzo niezręcznym przepisem. Natomiast obecne ustawodawstwo polskie o zatargach rolnych uznaje automatyczne działanie, gdyż art. 18 ustawy z 1 sierpnia 1919 i art. 3 ustawy z 18 lipca 1924 przepisują, że „z mocy ustawy“ wzgl. „z mocy prawa“ te nieważne postanowienia „ulegają zastąpieniu“ przez postanowienia ugody wzgl. orzeczenie, które jak niżej wykażemy ma charakter umowy zbiorowej, wedle ustawy z 18 lipca 1924 nawet umowa zbiorowa „wchodzi w miejsce orzeczenia“, i to także „z mocy ustawy“.

b) Obligatoryjne postanowienia pacyscentów zawierających umowę zbiorową. Do takich postanowień obligatoryjnych należą przedewszystkiem zobowiązania dotyczące się ogółu robotników (t. zw. Gesamtheits- oder Solidarbestimmungen) jak np. obowiązek przyjmowania lub nieprzyjmowania przez pracodawcę wskazanych mu osób, zaniechania agitacji, płacenia za dni strajku, dalej postanowienia dotyczące się organizacji przedsiębiorstwa (t. zw. Berufsbestimmungen), jak stosunek ilościowy lub procentowy uczniów i praktykantów, założenie biura pośrednictwa pracy, założenie urządzeń ochronnych lub higienicznych w zakła-



dach fabrycznych np. wentylacji, kąpeli a nareszcie przepisy przejściowe (transitorische Bestimmungen) dla wprowadzenia paktu, dla ustalenia sposobu jego rozwiązania i odnowienia oraz dla ustalenia gwarancji, których sobie pacyscenci wzajemnie udzielają za przestrzeganie obligatoryjnych postanowień oraz także norm w kontraktach indywidualnych. Jednym z takich obligatoryjnych postanowień może być to, że strony obowiązują się z trzecimi niepodlegającymi umowie zbiorowej osobami, tylko takie kontrakty zawierać, które odpowiadają normom umowy zbiorowej. Postanowienia obligatoryjne nie działają zatem bezpośrednio, ale tworzą tylko zobowiązanie do działania, jest to podobna różnica jak między legatum per vindicationem i legatum per damnationem. Całkiem odosobniony jest przepis art. 1 holenderskiej ustawy, który zabrania pod sankcją nieważności umieszczać w umowach zbiorowych takie zobowiązania, wedle których pracodawca byłby zmuszony do przyjęcia jako pracowników tylko wyznawców pewnej religii lub przekonań politycznych albo członków pewnego zrzeszenia. Podobne znaczenie ma przepis art. 9 polskiego projektu, wedle którego postanowienia umów zbiorowych sprzeczne z prawem publicznem a w szczególności ze swobodą zrzeszenia się, są nieważne z samego prawa. W takim razie należy odmówić umowie zbiorowej zarejestrowania w myśl art. 17-go projektu, o czym decydują Inspektorowie pracy w toku instancji z jedną tylko instancją odwoławczą. Najczęstszymi takimi obligatoryjnymi postanowieniami są t. zw. Absperrungsklausel, wedle której wolno tylko przyjmować do pracy organizowanych robotników, dalej Wiedereinstellungsklausel, wedle której obowiązują się pracodawców do przyjmowania z powrotem wszystkich strajkujących robotników. Wszystkie te obligatoryjne postanowienia są zobowiązaniami czynienia lub zaniechania, które z natury rzeczy tylko pacyscenci sami wykonać potrafią, i dlatego nie mogą być przedmiotem indywidualnego kontraktu pracy, one normują zatem stosunki między zawierającymi umowę zrzeszeniami wzgl. między zrzeszeniem pracowników a pracodawcą odnośnie do ogółu robotników. Do nich należy przede wszystkim obowiązek lojalnego wykonania umowy ze strony pacyscentów samych na czas trwania umowy zbiorowej i wywierania wpływu na swych członków, aby dotrzymywali warunki umowy t. zw. Einwirkungspflicht i żeby wstrzymywali się od wszelkiego zwalczania umowy przez strajki, lokauty, bojkoty (t. zw. Friedenspflicht). Każdy akt walki w czasie trwania umowy zbiorowej staje się nielegalnym jako sprzeciwiający się przyjętym obowiązkom pokojowym. Nadto za niedotrzymanie tych obligatoryjnych postanowień zazwyczaj ustawy dozwalają nałożenia kary t. zw. Tarifbusse. W niektórych prawach ten ostatni obowiązek (Friedenspflicht) jest nawet ustawowym jak np. we francuskim art. 31 s., który postanawia, że strony „sont tenus a ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale“.

To segregowanie tych dwu grup tj. norm i obligatoryjnych zobowiązań stron jest także ważne ze względu na później omówione rozszerzenie umowy zbiorowej w drodze legalizacji, gdyż postanowienia obligatoryjne nie są zdolne do legalizacji, a legalizacja odnosi się tylko do norm. Niektóre ustawy przewidują tylko pierwszą grupę tj. normy np. belgijski projekt mówi o przepisach i warunkach, które są miarodajne dla zawrzeć się mających indywidualnych kontraktów, tak samo włoska ustawa mówi o „warunkach dla przyszłych umów między stronami“. Także projekt Rosenthala ograniczył przedmiot umowy zbiorowej do „Arbeits- und insbesondere Lohnbedingungen, an welche die Beteiligten beim Abschluss von Arbeitsverträgen gebunden sind“. Austrjacka ustawa w § 11 słowami: „die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten oder sonstige Angelegenheiten, die für das Arbeitsverhältnis wirtschaftlich von Bedeutung sind“ obejmuje tak normy jak obligatoryjne postanowienia. Polski projekt w art. 1 jest pod tym względem całkiem niewyrazny, bo mówi: „że umowy zbiorowe pracy mają za przedmiot unormowanie warunków pracy oraz wogóle interesy stron związane z pracą najemną oraz nauką zawodową“. Pod słowami „unormowanie warunków pracy“ należy rozumieć to, cośmy powyżej jako „normy“ określili, jeśli zaś pod wyraz „interesy stron“ mają podpadać obligatoryjne zobowiązania pacyscentów, to jestto w każdym razie nieszczęśliwe sformułowanie. Także ze słowami „warunki pracy“ należy być ostrożnym ze względu na trudności interpretacyjne, które ustawa o zatargach rolnych z 1 sierpnia 1919 spowodowała, bo ta ustawa używa terminologii w art. 3 „warunki pracy i wynagrodzenia za pracę“, w art. 9 i 18 „warunki pracy i płacy“ a ponieważ do warunków pracy należy także wynagrodzenie, jak wynika z art. 18, który mówi o warunkach mniej korzystnych, mamy do czynienia z tautologią, która przez szereg lat uniemożliwiła trafne rozgraniczenie kompetencji między Sądami a Komisjami rozjemczymi, o czem będzie poniżej mowa. Obligatoryjne zobowiązania pacyscentów są także wedle ustaw o zatargach rolnych przewidziane, a zwłaszcza obowiązek zachowania spokoju (Friedenspflicht) na czas trwania takiej umowy zbiorowej. Ten obowiązek jest nawet ustawowym, jak wynika z motywów orzeczenia Najwyższego Trybunału Administracyjnego z dnia 23 marca 1926, który nie uznaje „zatargów“ w czasokresie trwania umowy zbiorowej kwalifikując je jako niewykonanie umowy. Pozytywne ustawodawstwa niekiedy przyznawają pewnym zreszeniom nieposiadającym godności taryfowej prawo zawierania umów zbiorowych lub przyznawają umowom zawartym poza stosunkiem pracy znaczenie umów zbiorowych, które to wypadki należy kwalifikować jako irregularne umowy zbiorowe. Ustawodawstwa także niekiedy równają pewne akty administracyjne lub orzeczenia władz i instytucyj pojednawczych i arbitrażowych albo ugody przy rozjemstwie likwidujące zatargi zbiorowe, w swych skutkach prawnych z umowami zbiorowymi, są to zatem surogaty

umów zbiorowych. W obu wypadkach stosuje się analogicznie przepisy o umowach zbiorowych oczywiście tylko w tych granicach, które te pozytywne ustawy wyraźnie zakreślają. Do takich umów zbiorowych irregularnych zaliczamy np. wymienione wyżej uchwały stowarzyszeń rękodzielniczych wedle § 114 b noweli do austr. ustawy przemysłowej, które jednak mają tylko charakter norm dyspozytywnych i wymagają zatwierdzenia przez władzę polityczną (oba te ograniczenia usunęła Austria ustawą z 18 grudnia 1919), dalej uzupełnienia umów zbiorowych przez Rady fabryczne wedle austriackiej ustawy z 5 maja 1919, która te rady upoważnia wprawdzie nie do układania samoistnych umów (jak późniejsza niemiecka ustawa o Radach fabrycznych, o której wyżej była mowa) ale do uzupełnienia istniejących, jest to także wyjątkiem od dopuszczenia do układu zastępstwa, a nie zrzeszenia, dalej austriacka ustawa o aplikantach adwokackich i notaryalnych z 1 października 1920, dalej niemiecka ustawa z 16 stycznia 1919 o demobilizacji gospodarczej, a nareszcie niemiecki projekt, który w § 24 nadaje statutom wspólnot cennikowych (Tarifgemeinschaften) złożonych z pracodawców i pracowników znaczenie umów zbiorowych dla pewnych zawodów. Podobne znaczenie miałyby także polubowne uregulowanie zatargów w stowarzyszeniach pracodawców i pracowników rolnych, byłyby to raczej zastępcze umowy zbiorowe i tworzą przejście do drugiej grupy surogatów umów zbiorowych a na taki mamy przykład w polskim ustawodawstwie, a mianowicie: „Uгода“ zawarta przed inspektorem pracy (art. 2) „wyroki“, „orzeczenia“ i „postanowienia“ Komisji polubownej (art. 3 i 4) i „orzeczenia“ Komisji rozjemczej (art. 9) ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 (I) o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi, „postanowienia“ Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej (art. 3) ustawy z dnia 10 lipca 1924 (II) o powoływaniu Nadzw. Kom. Rozj. do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi. Te akty ustalają warunki pracy i wynagrodzenia za pracę i obowiązują wszystkich pracodawców i pracowników rolnych w tym powiecie, dla którego komisja jest powołana, najdłużej na rok (art. 17 I) względnie na krótszy okres przewidziany w ugodzie lub orzeczeniu i stanowią „podstawę dla zawarcia indywidualnych umów pracy w powiecie“ taksamo przy Nadzw. Komisji Rozjemczej (art. 3 II). To samo dla dozorców domowych wedle ustawy z 23 stycznia 1920 Dz. U. Nr. 8 poz. 53. Polski projekt ustawy o umowach zbiorowych pracy nie zawiera żadnego przepisu co do traktowania takich irregularnych, zastępczych umów ani surogatów umów, co wydaje się być ryzykownym zwłaszcza wobec klauzuli derogatoryjnej art. 25 projektu, która uchyla „wszystkie“ przepisy sprzeczne z postanowieniami projektu. Może to spowodować nowe trudności kompetencyjne. Austriacka ustawa była pod tym względem przezorniejszą, bo w § 11 ustęp 3 wyliczyła utrzymane w mocy irregularne umowy zbiorowe.



### Przepisy formalne.

Wszystkie ustawy wymagają pod rygorem nieważności dla umów zbiorowych pisemnej formy. Podpisanie umowy zbiorowej nie jest wymagane. Austrjacka ustawa ponadto wymaga publikacji t. j. złożenia umowy do katastru umów, jej zarejestrowania i ogłoszenia w urzędowej gazecie, ale tylko z tym rygorem, że niezmiennosc umowy jest zawisła od jej publikacji. Od dnia następnego po publikacji umowa zbiorowa zatem działa także na przedtem zawarte indywidualne kontrakty pracy. Przedmiotem publikacji jednak nie jest cała treść umowy zbiorowej lecz tylko przedmiot i strony oraz dzień zawarcia. Tak katastrowanie jak rejestrowanie i ogłoszenia obejmuje urząd pojednawczy (Einigungsamt). Urzędy nie mają prawa odmówić publikacji. Niemiecka ustawa żąda złożenia umowy zbiorowej w dwóch egzemplarzach w Ministerstwie Pracy i po jednym odpisie u władzy przemysłowej i władzy politycznej krajowej. Co do legalizacji umów zbiorowych to niemiecka ustawa wymaga wpisu statutu pracy do rejestru taryfowego (Tarifregister) i publikacji w biuletynach Centralnego urzędu pracy (Reichsarbeitsblatt), a zatem to, czego austrjacka ustawa żąda dla każdej umowy zbiorowej, niemiecka ustawa przepisuje tylko dla statutów pracy. Najdalej idzie holenderska ustawa, która w art. 4 obowiązuje, poza publikacją, zrzeszenia będące pacyscentem do ogłoszenia swym członkom treści dosłownej umowy zbiorowej. Formalne przepisy zarejestrowania są także jednym ze środków ograniczenia terytorjalnej kompetencji umów zbiorowych. Tak francuska ustawa w art. 31 *c* przepisuje zdeponowanie umowy w sekretarjacie Sądu pracy (conseil des prud'hommes), w którego okręgu umowa zbiorowa została zawartą lub ma działać w myśl swoich postanowień. W razie gdyby strony nie oznaczyły terytorjalnej kompetencji paktu, to on wiąże tylko w okręgu tego Sądu pracy, gdzie umowa zbiorowa została zdeponowaną (art. 31 *d*). Strony mogą jednak zdeponować ją w każdym innym okręgu. Z tego wynika, że tam gdzie umowa nie jest sądownie zdeponowaną, tam ona w żadnym razie działać nie może. Podobny przepis ma austrjacka ustawa w § 13, umowa musi być zdeponowana w urzędzie pojednawczym (Einigungsamt), który ma depozycję w ciągu 8 dni ogłosić. Dopiero od tego ogłoszenia obowiązują przepisy ustawowe o niezmienności umowy zbiorowej. Polski projekt przewiduje oprócz zawarcia na piśmie (art. 15), depozycję umowy zbiorowej w Inspektoracie pracy — obwodowym, jeśli zakres działania nie przekracza obwodu, okręgowym, jeśli nie przekracza okręgu, — w „pozostałych zaś wypadkach“ w Głównym Inspektoracie przy Ministrze Pracy. W polskim projekcie niema przepisu analogicznego do francuskiego art. 31 *d* o ograniczeniu terytorjalnej kompetencji umowy do tego terytorjum, gdzie ona została ogłoszoną, a przepis art. 5, że umowa zbiorowa winna określić sama swój teren działania, nie

jest wystarczający wobec tego, że jest pozbawiony sankcji prawnej (*lex imperfecta*). Literatura uważa publikację za jeden z trzech filarów prawa pracy obok niezmienności i legalizacji.

### Niezmiennność.

Najistotniejszym postanowieniem każdej ustawy o umowach zbiorowych jest, że ustawa zabrania zmieniać postanowienia paktu w drodze kontraktów indywidualnych — niezmiennność (*Unabdingbarkeit*). To co zostało postanowione w umowie zbiorowej musi być w każdym kontrakcie indywidualnym przestrzegane, a żadne zmiany tych postanowień poza poniżej omówionym wyjątkiem nie są dopuszczalne. Przepisy norm umowy zbiorowej są zatem bezwzględne (*ius cogens*). Kontrahenci nie mogą ich zmienić — *privatorum pactis mutari non possunt* — one są niezmiennne, wedle terminologii niemieckiej „unabdingbar“. Przed wydaniem ustawy o umowach zbiorowych względnie w tych Państwach gdzie takich ustaw niema, starano się w drodze analogicznej interpretacji skonstruować postanowienia, któreby uzasadniały zakaz zmiany postanowień umowy zbiorowej przez umowy indywidualne. Takie próby uczyniono z przepisem § 168 B. G. B. o odwołaniu pełnomocnictwa, które wtedy jest niedopuszczalne, jeśli podstawowy stosunek prawny (*causa*) takie odwołanie wyklucza. Również próbowano z § 399 B. G. B. o *pactum de non cedendo* i z analogją § 134 c, ustawy przemysłowej co do regulaminów fabrycznych. Pomagano sobie przez umieszczanie klauzuli w umowach zbiorowych, którą strony obiecywały zaniechać odmiennych postanowień w umowach indywidualnych. W rzeczywistości judykatura takich interpretacji nie uznawała a nawet niektóre ustawy wyraźnie postanawiały, że można indywidualnym kontraktem zmienić umowę zbiorową (np. § 114 b ustawy przemysłowej, § 31 austriackiej ustawy o robotnikach domowych). Oczywiście we wszystkich materjach, których umowa zbiorowa nie normuje, pozostawia się kontrahentom swobodę umieszczenia dowolnych postanowień w kontraktach indywidualnych t. zw. przepisy *praeter legem*. Zmiany przewidziane już w umowie zbiorowej i tam dopuszczone, choćby były *in peius* dla pracobiorcy, są naturalnie ważne. Postanowienia umowy zbiorowej są zatem *ius cogens*. W razie przemilczenia odnośnych norm jak w razie umieszczenia sprzecznych postanowień w kontraktach, normy wchodzą automatycznie do każdego kontraktu pracy. Zaznaczyliśmy już wyżej, że niezmiennność w ustawie francuskiej (art. 31 q) jest jednym z wyłomów z indywidualistycznej teorii, na której ta ustawa jest oparta. Wedle szwajcarskiego prawa (art. 323) kontrakty pracy nieodpowiadające przepisom umowy zbiorowej są nieważne a odnośne postanowienia będą zastąpione (*ersetzt*) przez postanowienia umowy zbiorowej. Wykazaliśmy już wyżej, że szwajcarska instytucja urzędowych szablonów kontraktowych (*Normalarbeitsvertrag*

art. 324) nie ma nic wspólnego z umową zbiorową a ustanowiona tam niezmiennosc ograniczona do niepisemnych kontraktów ma całkiem inny charakter prawny. Normy umowy zbiorowej (art. 323) są *ius cogens*, natomiast normy tego szablonu kontraktowego (art. 324) są *ius dispositivum*. Dla nich istnieje tylko fikcja, która może być w drodze pisemnej unicestwiona (por. komentarz Dr. Ozera Das Obligationenrecht).

Wyjątkiem od niezmiennosci jest, że takie postanowienia kontraktów indywidualnych są ważne, które są dla robotnika-pracobiorecy korzystniejsze od ustanowionych w umowie zbiorowej. Wolno więc *in melius* zmieniać, co tłumaczy się tem, że umowa zbiorowa chce unormować tylko minimalne warunki dla robotników. Zachodzi pytanie, kiedy należy ocenić postanowienie jako korzystniejsze dla robotnika? Przedewszystkiem trzeba zwrócić uwagę, czy dana ustawa używa liczby pojedynczej (pracobiorecy, robotnika) czy liczby mnogiej (pracobiorców, robotników), albowiem w drugim wypadku trzeba baczyć na ogół robotników, z którego to stanowiska np. wyższa płaca jednego może być krzywdą dla ogółu. Z tego założenia wychodzi też art. 8 polskiego projektu, który postanawia, że w razie kolizji norm paktu fabrycznego (*Firmen-Werkstätten-Tarif*) z paktem ogólnym, normy pierwszego pozostają ważne o ile są korzystniejsze, ale taki pakt nie może być odnowiony po wygaśnięciu, a zatem nawet korzystniejsze normy nie mogą nadal pozostać w mocy. Poza powyższem zastrzeżeniem wydaje się, że „korzystniejsze“ postanowienie jest to, które daje większą płacę, wyższą opiekę, a żąda mniejszej pracy. Natomiast co do terminów wypowiedzenia zależy od konkretnego stosunku, czy korzystniejsze jest to, co daje dłuższe terminy, bo może też być odwrotnie np. przy sezonowych robotach krótszy termin wypowiedzenia będzie czasami korzystniejszy dla pracownika. Który termin wypowiedzenia jest korzystniejszy, jest zatem *quaestio facti*. Austrjacka ustawa zarządza w § 14 „Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschliesst, nur dann giltig, wenn sie dem Arbeiter oder Angestellten günstiger sind oder Gegenstände betreffen, die im Kollektivvertrag keine Regelung erfahren haben“. Niemiecka ustawa § 1: „Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam soweit sie im Tarifvertrag grundsätzlich zugelassen sind oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind“. Wedle austrjackiego i niemieckiego prawa zatem umowa zbiorowa może zakazać nawet korzystniejsze dla robotnika warunki umów indywidualnych. Francuska ustawa nie zna wyjątku dla korzystniejszych warunków (art. 31 r.). Szwajcarska ustawa (§ 323 S. O. R.) o nich nie wspomina. Projekt Sinzheimerera w §§ 40 i 41 tak unormował dopuszczalność zmian, że postanowienia umowy zbiorowej co do wynagrodzenia i co do opieki są minimalne, zaś co do czasu pracy i rodzaju pracy ma-

ksymalne. Podobnie węgierski projekt normuje, że ważne są zmiany, które dla wynagrodzenia ustanawiają wyższą kwotę a do czasu pracy krótszy termin. Polski projekt w art. 7 dopuszcza do „warunków korzystniejszych dla pracowników“ a zatem używa liczby mnogiej. Niema natomiast zastrzeżenia w projekcie, że umowa zbiorowa może zakazać zawierania także korzystniejszych kontraktów indywidualnych.

W związku z niezmiennością należy też omówić zrzeczenie się praw wynikających z norm umowy zbiorowej wchodzących do kontraktów pracy. Należy rozróżnić zrzeczenie się z góry t. j. przed lub równocześnie z zawieraniem indywidualnego kontraktu. Takie zrzeczenie się jest absolutnie niedopuszczalne i nieważne. Natomiast co do późniejszego zrzeczenia się już zapadłych świadczeń ustawodawstwa się różnią. Austriacka ustawa nie dopuszcza nawet do takiego późniejszego zrzeczenia się. Tak pracodawca jak robotnik mają prawo dodatkowego domagania się świadczeń, których się zrzekli, aż do upływu czasu przedawnienia (tzw. Nachforderungsrecht). To samo przyjmują według szwajcarskiego prawa. Natomiast wedle niemieckiej ustawy takie zrzeczenie się później jest ważne.

Jednym ze skutków niezmienności jest t. zw. automatyczne działanie. Ponieważ przez unieważnienie pewnych przepisów w indywidualnych kontraktach pracy i ich wyeliminowanie z tych kontraktów powstałaby próżnia, przewidują ustawy o umowach zbiorowych zastąpienie automatyczne (ipso jure) tych wyeliminowanych przepisów normami umowy zbiorowej w kontraktach indywidualnych, tak jakby warunki paktu a nie warunki kontraktu były przez kontrahentów umówione. To samo ma miejsce wówczas, gdy wogóle żadnego dotyczącego postanowienia niema w kontrakcie. Antytezą niezmienności są postanowienia ustawowe, które mogą być w drodze umowy zbiorowej zmienione. O tych t. zw. relativ zwingende Gesetzesbestimmungen wedle niemieckiego projektu prawa pracy była już powyżej mowa.

### O osobach umowy zbiorowej.

Pod względem osób będących podmiotem praw i obowiązków umowy zbiorowej musimy rozróżnić dwie grupy: te osoby które umowę zbiorową zawierają i które nazwalimy pacyscentami, — od tych osób, które jej podlegają i które nazwiemy wiązaniem. Pierwsza grupa t. j. pacyscenti mają charakter ustawodawczy, rozkazodawczy, Dechant używa dla nich terminologii: „Die Regler“, Boos: „Die Normgeber“, poza temi ustaliła się nazwa osób grupy pierwszej jako „strony“, „Die Vertragsparteien“, „les parties“; dla drugiej zaś grupy t. j. wiązanych umową zbiorową używa Dechant terminologii: „Die Regelunterworfenen“, Boos: „Die Normunterworfenen“ pozatem używana jest terminologia: „Die Vertragsmitglieder“, „les soumis“, „les personnes liées“. Niemiecka

ustawa używa dla drugiej grupy terminologii „beteiligte Personen“ (§ 1 ust. 2). Ustawy polskie i nowy projekt, nie rozróżniają i nazywają wszystko „stronami“. O ile chodzi o terminologję, to lepiej jest użyć słów określających stosunek do całej umowy zbiorowej (pacyscenci, strony, wiązani), aniżeli tylko do jednej części tj. do norm (rozkazodawcy, rozkazobiorcy). Słowa „strony“ wogóle byłoby lepiej ominąć jako należącego wybitnie do kategorii myślenia prawa cywilnego, a w prawie publicznem stronę stawia się w przeciwieństwie do urzędu, podczas gdy pacyscenci umowy zbiorowej właśnie mają charakter urzędowy, bo daje im władzę układania i wydania przepisów dla innych. Nadto słowo „strony“ stosuje się tak do umowy zbiorowej jak do kontraktu i może wywołać zamieszanie. Ścisłe rozróżnienie pacyscentów umowy zbiorowej od wiązanych kontrahentów kontraktu pracy jest jednak kardynalną podstawą interpretacji odnośnych ustaw i konieczne do ich zrozumienia. Mimo że jedna i ta sama osoba, a zwłaszcza poszczególne przedsiębiorca, który zawiera umowę zbiorową a następnie kontrakty indywidualne z robotnikami, może należeć do pierwszej i do drugiej grupy równocześnie, trzeba jednak jak najściślej segregować jego funkcje ustawodawcze od jego czynności jako kontrahenta. Podzielimy więc w następnych wywodach osoby wedle stosunku do umowy zbiorowej a mianowicie pierwszą grupą — pacyscenci — są ci, którzy pakt zawierają i tem samem stają się dla innych grup ustawodawcami, drugą grupą — kontrahenci wiązani — są ci, którzy w razie zawierania indywidualnego kontraktu pracy wchodzą w krąg norm umowy zbiorowej, trzecią grupą — kontrahenci wolni — są ci, których umowa zbiorowa nie wiąże i którzy mają swobodę zawierania wolnego kontraktu pracy ale mogą będąc outsiderami przystąpić bądźto do pacyscentów bądźto do wiązanych oczywiście w zamian za utratę tej swobody.

Terminologja polskiego projektu jest pod względem osób zupełnie wadliwa, gdyż nie rozróżnia tu wyliczonych grup i nazywa je wszystkie słowem „strony“, a zatem tak rzeczywiste strony tj. pacyscentów jak i osoby wiązane, tak rozkazodawców jak rozkazobiorców. Ponadto ten projekt w art. 1 wylicza jako strony także „ogół wszystkich pracowników jednego albo kilku zakładów pracy“, czyli, że przy umowie zbiorowej tyczącej się jednego zakładu (Firmen- oder Werkstätten-Tarif) wedle projektu stronami mieliby być wszyscy pracownicy, podczas gdy zaraz następny art. 4 kwalifikację „strony“ t. j. rozkazodawców daje w tym wypadku tylko „delegacjom pracowniczym“ samozwańczym. Ta wadliwość polskiej terminologji powstała już przy redagowaniu ustawy z 1 sierpnia 1919 r. o zatargach rolnych, gdzie w art. 1 pod pojęcie „strony“ nawet poszczególni kontrahenci podpadają, a art. 3 nazywa pacyscentów nie stronami lecz „przedstawicielstwem stron“, art. 7 „strony względnie ich delegaci“, podczas gdy art. 12 wyrazem „przedstawiciele pracowników i pracodawców“ lub „delegaci“ nazywa tych, którzy mają Komisje polubowne względnie Rozjemcze



„wyłonić“, tak samo ustawa z 18 lipca 1924 używa terminologii „przedstawiciele“ i „reprezentanci“, obok użycia słowa „strony“ z art. 1, 2 i 4.

### 1. Pacyscenci.

Pacyscenci czyli strony (Vertragsparteien, les parties) to są ci którzy umowę zbiorową zawierają, ją reprezentują i nią dysponują. Pacyscenci występują jako ustawodawcy odnośnie do normatywnej części paktu. Ażeby móc stać się stroną umowy zbiorowej, wymagana jest kwalifikowana zdolność prawna, dla której w niemieckiej literaturze ustaliła się nazwa *Tariffähigkeit*, zdolność taryfowa, dla rozróżnienia od zdolności prawnej nazwiemy ją: godność. Tą godnością zazwyczaj ustawy obdzielają po stronie pracobiorców tylko związki zawodowe robotników, po stronie pracodawców godność przysługuje stowarzyszeniom pracodawców ale także poszczególnym pracodawcom. Rzecz prosta, że ta godność musi zaistnieć także co do fachowej kompetencji (t. zw. *Tariffzuständigkeit*). Związek zawodowy metalowców nie może zawierać umowy zbiorowej dla robót drukarskich. Ponieważ wedle teorii ustawy (*Gesetzes-theorie*) zawarcie umowy zbiorowej przedstawia się zarazem jako funkcja ustawodawcza, musi być „godność“ stron w ustawie uregulowana. Tak austriackie jak niemieckie prawo, dopuszczają do godności po stronie pracobiorców tylko organizacje robotnicze. § 11 ustawy austriackiej „zwischen Berufsvereinigungen der Arbeiter oder Angestellten und einem oder mehreren Arbeitsgebern oder Berufsvereinigungen der Letzteren“. § 1 niem. rozp.: „zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitsgebern oder Vereinigungen von Arbeitsgebern“. Ani austriackie ani niemieckie prawo nie dopuszcza do zawarcia umowy zbiorowej, niezorganizowanych większości pracobiorców, choćby nawet pakt dotyczył tylko jednego przedsiębiorstwa. Wedle tych praw zatem t. zw. „dzika“ albo „nieokreślona“ umowa zbiorowa tj. zawarta z nieokreśloną ilością robotników np. jednego przedsiębiorstwa lub miasta nie jest wogóle umową zbiorową. Taka umowa podlega prawom cywilnym. Niemiecki Juristentag z roku 1908 w Karlsruhe zalecał dopuścić tylko takie umowy zbiorowe, które przez zrzeszenia będą zawarte. Musi więc istnieć organizacja choćby luźna bo słowo „Vereinigung“ nie jest równoznaczające ze słowem „Verein“ (stowarzyszenie), ale raczej odpowiada naszej terminologii zrzeszenie, tak, że nawet założenie spółki cywilnej na ten cel wystarczyłoby, a dla uzyskania „godności“ nie jest konieczny potrzebny charakter osoby prawnej. Z reguły jednak tak jak w Austrii i Niemczech po stronie pracobiorców, godność posiadają tylko osoby prawne (korporacje). Holenderska ustawa przyznaje godność po stronie pracowników tylko osobom prawnym. Ponieważ austriacka ustawa używa słowa „Berufsvereinigung“, musi być to zrzeszenie zarezerwowane dla celów tego samego zawodu, a zatem zrzeszenia, które obejmowałyby

także pracodawców, tzw. zrzeszenia harmonijne „Harmonieverbände“ są od godności strony wykluczone, natomiast mogą grupy pracobiorców występować jako strony jeśli w tych zrzeszeniach harmonijnych są oddzielnie zorganizowane wedle swego statutu. Czy tak zwane żółte związki tj. nieoparte na klasowej przynależności posiadają godność, jest wątpliwe. Organizacje obejmujące nie cały zawód, lecz tylko jedno przedsiębiorstwo a zatem „Betrieb“-vereinigung w przeciwieństwie do „Berufs“-vereinigung, nie posiadają z reguły godności. Po stronie pracodawców tylko te zrzeszenia posiadają godność do paktu, których statutowe cele są gospodarcze a w szczególności obrona interesów wobec pracowników (défense patronale, industrial defense, obronne, wtórne stowarzyszenia bo związki robotników są wcześniejsze), natomiast inne zrzeszenia pracodawców nie posiadają tej godności jak np. cechy, stowarzyszenia polityczne pracodawców, oraz stowarzyszenia pracodawców mające cele humanitarne, ulepszenie warunków dla pracowników. Zawarcie umowy zbiorowej nie potrzebuje być statutowo przewidziane expressis verbis, wynika ono z określenia celu korporacji. Jeśli jednak to ostatnie zachodzi, to nie może nawet statut odmówić sobie samemu godności „Es gibt keine gewollte Tarifunfähigkeit“ (Sinzheimer), bo godność ma charakter publiczno prawny. Polski projekt żąda statutowego przepisu. Oprócz tego musi zaistnieć upoważnienie osób działających jako pacyscenci t. zw. Abschlusspersonen. W przeciwieństwie do „godności“ (Tariffähigkeit) określa się tę legitymację terminologią „uprawnienia“ (Tarifberechtigung), przyczem obowiązują normy prawa cywilnego co do pełnomocnictwa i zastępstwa, gdyż cywilno-prawna ważność paktu jest podstawą jego publiczno-prawnego charakteru jako normy. Jeśli pacyscentem jest zrzeszenie nie będące osobą prawną, to te osoby występujące jako Abschlusspersonen odpowiadają obok tego zrzeszenia (§ 54 B. G. B.). Całkiem odmiennie traktuje kwestję „stron“ francuskie ustawodawstwo, o ile chodzi o pracobiorców. Natomiast co do pracodawców są wszystkie ustawodawstwa zgodne w tem, że „stroną“ może być także jeden poszczególny pracodawca, a tak samo panuje co do pracobiorców zgodność w tem, że poszczególni pracownicy nie mogą być stronami umowy zbiorowej. Poza tym jedynym punktem zgodnym, okazują ustawodawstwa rozbieżność, a mianowicie francuska ustawa dopuszcza jako strony obok związków zawodowych także jakiegokolwiek inne ugrupowania robotników (tout autre groupement d'employés) i zastępców upoważnionych przez robotników (art. 31 b); o ile ci zastępcy nie mają pełnomocnictwa, może je zastąpić późniejsza ratyfikacja. Wedle francuskiego prawa charakter strony nie jest więc zarezerwowany związkom, ale każda grupa pracowników (tout autre groupement) może wydelegować zastępców np. także komitet strajkowy, i te grupy nie potrzebują naprzód organizować się jako związek, one mają jedynie (art. 31 b) ułożyć sposób powzięcia

uchwał o ile nie każdy członek grupy daje pełnomocnictwo. Stroną w tym wypadku są reprezentanci (les représentants du grouperment). Ustawa francuska wobec tego dopuszczenia ugrupowań robotników określa szczegółowo warunki dla ważności zastępstwa tych ugrupowań przy umowach zbiorowych a mianowicie ci reprezentanci muszą mieć pełnomocnictwo albo na podstawie statutu albo specjalnej uchwały albo specjalnego upoważnienia, które musi być podpisane przez wszystkich członków ugrupowania. W razie braku pełnomocnictwa zastępuje je wyżej wspomniana ratyfikacja. Przepisy francuskie są zatem jeszcze mocno oparte o prawo cywilne. Ponieważ wedle ustawy niemieckiej tylko związki zawodowe mogą być stronami, są przez to t. zw. umowy fabryczne (Betriebstarif) wykluczone, takie umowy są tylko dopuszczone przez Rady fabryczne w ramach umowy zbiorowej całej branży wedle ustawy z 4 lutego 1920 (Betriebsrätegesetz). Grupy niezorganizowane „ogół robotników“ pewnego przedsiębiorstwa nie mogą być wedle ustawodawstwa niemieckiego stronami. Wedle szwajcarskiego prawa (art. 322 S. O. R.) nie jest również wymagana organizacja po stronie pracobiorców i tak samo nie była ona wymagana wedle dawnej obecnie zniesionej niemieckiej ustawy o solach potasowych (25 maja 1910). Po jednej i drugiej stronie może być więcej korporacyj (t. zw. mehrgliediger Kollektivvertrag) albo pierwotnie albo w drodze przystąpienia późniejszego, co jednak różni się zasadniczo od innych adherentów poniżej wymienionych, którzy przystępują nie będąc kontrahentami. Jeżeli umowa zbiorowa zgóry przewiduje możliwość takiego przystąpienia, to jest ona pod tym względem właściwie zbiorową ofertą (Kollektivofferte). O ile po jednej stronie jest więcej „stron“, to one oczywiście nie mogą samodzielnie zawierać układów oddzielnych odbiegających od treści umowy zbiorowej.

Ponieważ ustawy udzielają po stronie pracobiorców godność tylko zrzeszeniom robotników wzgl. zastępstwom, zachodzi pytanie, kto jest „robotnikiem“ i niektóre ustawy dają definicję robotnika. Tak np. austriacka ustawa w § 1 wylicza taksatywnie które stosunki pracy mogą być przedmiotem umowy zbiorowej, a contrario wynika, że robotnicy rolni i robotnicy domowi są wykluczeni. Dechant proponuje jako taką definicję pracobiorcy „wszystkie osoby, które w służbie innego niesamodzielnie bądź za wynagrodzeniem, bądź bez wynagrodzenia stale lub czasowo zatrudnieni są“, a robotnikiem jest taki pracobiorca, który nie jest ani urzędnikiem ani uczniem. Jest to w związku z przyjętą w niemieckiej literaturze powszechnie klasyfikacją pracobiorców na: Arbeiter, Angestellte, Beamte i Lehrlinge. Definicję dla Polski daje inny polski projekt a mianowicie prawa o umowie pracy robotników. Ustawa polska z 1 sierpnia 1919 o zatargach rolnych również nie daje definicji pojęcia „robotnik rolny“. Uczyniło to rozporządzenie wykonawcze z 4 grudnia 1920 podciągając pod to

pojęcie także robotników zatrudnionych w leśnictwie, co spotkało się z zarzutem niezgodności rozporządzenia z ustawą.

W związku z temi przepisami należy też omówić zagadnienie samozwańczego zastępstwa. Wspomnieliśmy już wyżej, że francuska ustawa w art. 31 *b.* dopuszcza jako strony do zawarcia umów zbiorowych także zastępców, o ile ci zastępcy wykażą się pełnomocnictwem na piśmie zeznanem przez wszystkich robotników pewnej grupy. Jeżeli takich pełnomocnictw niema, to może je zastąpić późniejsza ratyfikacja umowy zbiorowej przez wszystkich. Przy zorganizowanych robotnikach decyduje więc większość statutowa, natomiast przy niezorganizowanych nie wystarcza większość ale muszą wszyscy udzielić pełnomocnictwo. Polski projekt idzie pod tym względem jeszcze dalej, bo stwarza fikcję t. zw. „delegacji pracowniczych“, przy których nietylko nie wymaga jak francuska ustawa jednomyślności ani nawet większości, lecz przeciwnie umożliwia nawet tworzenie takiej delegacji przez mniejszość, a mianowicie wedle art. 4 może t. zw. delegacja (która co do ilości osób nie jest oznaczona tak, że wystarczą dwie osoby) zgłosić zamiar prowadzenia układów o umowę zbiorową jeśli w ciągu 48 godzin od ogłoszenia nie wpłynie do obw. Inspektora Pracy sprzeciw podpisany przynajmniej przez  $\frac{1}{4}$  ogółu robotników, w których imieniu delegacja ma zamiar prowadzić układy, to taka delegacja jest uważana za „stronę“. Ta droga do godności ustawodawcy wydaje się jednak być trochę zanadto łatwą. Ponieważ projekt polski nie przepisuje żadnej formalności tego samozwańczego zastępstwa, możliwe jest równoczesne „ogłoszenie“ kilku takich samozwańczych zastępstw a w ślad za tem zawarcie kilku umów zbiorowych o tej samej kompetencji, co jest przeciwne duchowi instytucji umów zbiorowych, której celem jest ujednostajnienie prawa pracy na jak największem terytorjum wedle zasady ekspansji, którą poniżej omówimy. Dalej projekt nawet nie wyklucza tej „delegacji“ w razie istnienia związku zawodowego, który wedle innych prawodawstw (niem. i austr.) nawet posiada monopol „strony“ przy umowach zbiorowych. O ile więc tu nie mamy do czynienia z przypadkowym „jajkiem kukulki“, żeby całą instytucję umów zbiorowych przez takie postanowienie zdyskredytować i uniemożliwić, to te postanowienia polegają na niezrozumieniu istoty i celu umowy zbiorowej. Należy więc albo wrócić do niemieckiej zasady „Tylko zrzeszenie a żadnego zastępstwa“ albo dopuszczając obok zrzeszeń zastępstwa unormować je w duchu francuskiej ustawy umożliwiającej podział na grupy a wewnątrz grupy jednomyślność zatrzymać. Niemal wszyscy autorowie odrzucają dopuszczalność zawierania umowy zbiorowej przez wybrane ad hoc zastępstwa zamiast przez syndykaty. Wyżej cytowany prof. Gaëtan Pirou mówi o wybranem zastępstwie, że jest to „une solution, que nous repoussons absolument“, nazywając je „un mécanisme artificiel“, — a właśnie to chce polski projekt wprowadzić. Jak widzimy z historycznego

przebiegu, powstanie instytucji umów zbiorowych jest związane z działalnością związków zawodowych, które rozwinęły się z własnej siły i żyją własnym życiem, z ich walkami o lepsze warunki pracy, z postęпами w udoskonaleniu ich organizacji. Dopiero gdy już umowy zbiorowe w wielkiej ilości faktycznie powstały, na-przód literatura prawnicza a potem ustawodawstwo się nimi zajęło. Kolejność naturalna jest zatem: Związki zawodowe, Umowy zbiorowe, Ustawodawstwo o umowach zbiorowych. Nasz projekt postępuje w tym wypadku odwrotnie, normując coś czego w rzeczywistości niema, przez to hoduje roślinę cieplarnianą i podkopuje instytucję, która ma tylko sens przy silnych organizacjach mogących gwarantować wykonanie lojalne umów.

## 2. Kontrahenci wiązani.

Tylko kontrahenci indywidualnego kontraktu pracy podlegają normom umowy zbiorowej. Kto jako pracodawca nie zatrudnia żadnego robotnika (np. z powodu nieczynności przedsiębiorstwa), lub kto jest bezrobotnym, ten nie ma nic do czynienia z umową zbiorową, choćby sam był jednym z pacyscentów. Równocześnie z zawarciem indywidualnego kontraktu pracy, czy to jako przedsiębiorca czy jako robotnik, podlega się umowie zbiorowej, o ile zachodzą wszystkie momenta jej poczwórnej poniżej omówionej kompetencji. To podleganie paktowi nie wymaga żadnego aktu prawnego poza istnieniem stosunku pracy, żadnego specjalnego akcesu lub wzmianki w kontrakcie. Trafne jest zatem określenie deputowanego Groussier'a we francuskim parlamencie: „On n'accepte pas la convention, on la subit“. Wśród kontrahentów zawierających indywidualne kontrakty pracy są kontrahenci wolni, których umowa zbiorowa nie wiąże. Tu omówimy prawa i obowiązki tych, którzy podlegają umowie zbiorowej. Są nimi: Wiązani (Vertragsmitglieder, les soumis, les personnes liées), ci dla których umowa zbiorowa działa, którzy uzyskują prawa i obowiązki, wśród nich rozróżniamy 4 klasy osób: *a)* strony same (pacyscenti), *b)* członkowie organizacji zawierających umowę np. członkowie związku zawodowego, członkowie stowarzyszenia pracodawców, *c)* wiązani niezorganizowani, nienależący do organizacji ale w których imieniu organizacja występowała jako pacyscent, *d)* adherenci t. j. ci którzy do umowy zbiorowej dobrowolnie przystąpili, o których będzie później mowa. Wszyscy ci wiązani mieliby charakter „osoby trzeciej“ gdyby skonstruowano umowę zbiorową jako umowę na korzyść osób trzecich. Co do wszystkich tych klas należy zaznaczyć, że osoba, która podpada pod działalność umowy zbiorowej pod względem osobistego zakresu (persönlicher Geltungsbereich), musi zarazem podlegać jej terytorjalnemu działaniu (örtlicher Geltungsbereich) t. zn., że odnośny zakład pracy musi leżeć na terytorjum umowy. Pozatem musi ta osoba także pod względem zawodowym należeć do osób objętych umową (fachlicher Geltungsbereich) a nadto także pracować

w tym czasokresie kiedy umowa zbiorowa jeszcze obowiązuje (zeitlicher Geltungsbereich). Tylko jeśli te cztery kompetencje schodzą się w jednej osobie, można tę osobę nazwać wiążanym. W szczególności co do czasowej kompetencji jest: każdy członek stowarzyszenia pracodawców i związku pracobiorców, wiążanym, o ile w chwili zawarcia paktu do zrzeszenia należał. Późniejsze wstąpienie do zrzeszenia powoduje wiązanie od chwili wstąpienia. Jest więc rodzaj domniemania prawnego, że wstąpienie do zrzeszenia lub ugrupowania (wedle franc. ust.) równoznaczne jest ze zgodą na warunki umowy zbiorowej. Inaczej się ma rzecz z wystąpieniem. Członek pozostaje wiążanym nawet jeśli później występuje, jak to niemiecka ustawa wyraźnie zaznacza — a chodzi o to by uniemożliwić udaremnienie umowy zbiorowej przez to, że członkowie po jej zawarciu z zrzeszenia występują. Holenderska ustawa w art. 10 nawet unieważnia wszystkie przeciwne przepisy w statutach zrzeszeń lub umowach zbiorowych. Odwrotnie jest w ust. francuskiej, tam (art. 31 k. pod 2) zgodnie z indywidualistyczną teorią członkowie syndykatu mogą w przeciągu 8 dni, a jeśli umowa zakończyła strajk (ze względu na jawność faktu), w przeciągu trzech dni, notyfikować w sądzie pracy swoje wystąpienie z syndykatu. Natomiast jeśli stroną nie jest Syndykat, to wedle francuskiej ustawy wymagane jest, jak wyżej zaznaczono, indywidualne pisemne pełnomocnictwo (Art. 31 K. pod 1) i wtedy oczywiście wiązani są wszyscy, którzy dali takie pełnomocnictwa. Wedle francuskiej ustawy (art. 31 j.) przystąpienie nowych jednostek lub grup do umowy zbiorowej może nastąpić jedynie za zgodą pierwotnych stron. To zastrzeżenie było wynikiem żądań syndykatów robotniczych uważających warunki paktu jako owoc swoich zabiegów i niechących, żeby ten owoc przypadł także takim, którzy uchylili się od tych zabiegów jak o tych niezorganizowanych mówią w Anglii, że noszą mundur niezapłacony za sukno (wear the uniform without paying the cloth). Chodzi też o propagandę na rzecz syndykatów. Całkiem przeciwnie postępuje tu ustawodawstwo niemieckie, które w drodze t. zw. legalizacji ułatwia rozszerzenie umów zbiorowych. Należy jednak jeszcze raz podkreślić, że kardynalną zasadą jest zejście się tych czterech kompetencji (fachowej, terytorjalnej, czasowej i personalnej) w jednej osobie, bo skoro jedna z tych kompetencji odpada, to osoba odnośna przestaje być wiążaną nawet jeśli tamte trzy zostaną ważne. Dechand podaje jako przykład: Jeśli pracodawca, który jest umową zbiorową związany, zawarł tę umowę jako fabrykant szkła a potem zmienia ten zakład na fabrykę śrub. to umowa zbiorowa szklana przestaje obowiązywać go dla fabrykacji śrub, to samo zachodzi gdyby on przeniósł fabrykę np. ze Lwowa do Poznania. Wyjątek stanowi personalna kompetencja jak już zaznaczyliśmy, bo wystąpienie ze zrzeszenia samo przez się nie powoduje rozwiązania stosunku do umowy zbiorowej. Nasza ustawa o zatargach rolnych z 1 sierpnia 1919 uznaje tylko

powiatowe umowy zbiorowe, tak, że pakty dla większego obszaru niż jeden powiat nie są wedle naszej ustawy możliwe. Jeśli organizacje zawierające pakt obejmują swoją działalnością większy obszar niż jeden powiat, np. całe województwo lub kilka województw, to dla uzgodnienia z wymogami ustawy musi być dopełniona formalność kreowania w każdym powiecie komisji i uchwalenia przez nich umowy zbiorowej podług tego paktu.

### 3. Kontrahenci wolni i adherenci.

Zaznaczyliśmy wyżej, że wśród kontrahentów zawierających indywidualne kontrakty pracy są tacy, których umowa zbiorowa nie wiąże. Są to wszyscy ci, u których jednej z 4 podstaw kompetencji brakuje, i ci, którzy do żadnej z wyliczonych wyżej 4 klas nie należą. W przeciwstawieniu do związanych umową zbiorową, którzy przy konstrukcji jako umowy na korzyść osób trzecich mieliby właśnie charakter takiej „osoby trzeciej“, należałoby wszystkich innych nazwać „osobami czwartymi“. Dla nich ustaliła się niemiecka terminologia *Aussenseiter*, *Outsider*, to są osoby, na które umowa zbiorowa nie działa, bo działać nie może, ale na które może być rozciągnięta specjalnym aktem administracyjnym władz państwowych, legalizacją. Od chwili ogłoszenia statutu pracy osoby czwarte awansują na osoby trzecie czyli na związanych, ale wśród grupy związanych zachowują tę odrębność, że mogą być ponownie aktem administracyjnym, cofnięciem legalizacji, zdegradowane do osób czwartych, podczas gdy pierwotni związani pozostają normami paktu aż do jego upływu lub rozwiązania uprawnionymi wzgl. zobowiązanymi. Jeśli osoby czwarte nie zapomocą aktu administracyjnego ale na zasadzie dodatkowej umowy, przystępują do umowy zbiorowej, to stają się adherentami i należą odtąd do prawdziwie związanych. Należy rozróżnić dwa rodzaje adherentów: przystąpienie jako *pacyscent* i przystąpienie jako *wiązany*. Ostatnie nazywa się adhezją bezpośrednią (*adhésion directe*). Pierwsze jest dopuszczalne przez zrzeczenie po stronie pracowników albo przez zrzeczenie pracodawców wzgl. poszczególnego pracodawcy do istniejącej już umowy zbiorowej ale tylko za zgodą pierwotnych „stron“. Przystąpienie jest ważne tylko od dnia notyfikacji po uzyskaniu zgody stron pierwotnych. Rzecz prosta, że wymogi pod względem zdolności prawnej (*godności*, *Tariffähigkeit*) i uprawnienia (*Tariffberechtigung*) są dla tych adherentów te same jak przy pierwotnych *pacyscentach*. Od tych 2 wypadków — adhezji jako *pacyscent* i adhezji jako *wiązany* — musimy przedewszystkiem oddzielić wypadki ustawowego *ipso iure* następującego przystąpienia, które znają pozytywne ustawodawstwa jako przepisy syngularne, a mianowicie § 16 niemieckiego projektu zawiera postanowienie, że jeśli wszystkie zrzeczenia pracowników w granicach terytorjalnej i fachowej jego kompetencji należą do umowy zbiorowej, to ta umowa wiąże wzgl. upoważnia także nie należących do zrzeczenia robotników. Tu należy także

przepis § 13 projektu zaliczający prawonabywcę właściciela do osób związanych umową zbiorową. Francuska ustawa (art. 31 r.) przewiduje, że jeśli przy indywidualnym kontrakcie jeden kontrahent należy do wiązanych umową zbiorową, to cały stosunek pracy podlega umowie zbiorowej, jest to drugi wyłom od teorii kontraktowej w prawie francuskim. Pracodawca, który jest wiązany umową zbiorową, nie może tam z nikim umowy indywidualnej zawrzeć, któraby była sprzeczną z jej postanowieniem, — a tak samo pracownik nie może innej umowy zawrzeć, choćby pracodawca nie należał do stron umowy zbiorowej, w przeciwnym razie jest on odpowiedzialny za szkody, ale mimo to odmienne postanowienia kontraktu pracy obowiązują kontrahentów. Polski projekt w art. 6 ustęp 2 zalicza do wiązanych: wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, których właściciele związani są umową, jest to zatem postanowienie analogiczne do art. 31 r. francuskiej ustawy. To samo postanawia art. 14 holenderskiej ustawy.

Wypadki przystąpienia jako pacyscent tak że adherent staje się stroną umowy zbiorowej, zachodzą wedle francuskiej ustawy art. 31 j: zrzeszenie albo ugrupowanie robotników może do paktu przystąpić za zgodą pacyscentów pierwotnych, a w ten sam sposób także poszczególny przedsiębiorca wedle postanowienia art. 31 k. ust. 4. Oświadczenia adhezyjne nowego pacyscenta muszą wraz z pierwotną umową i pisemną zgodą pierwotnych stron być zdeponowane w Sądzie pracy, a przystąpienie jest ważne począwszy od dnia następnego po depozycji. Ten sam sposób przystąpienia przewiduje także nowy polski projekt a mianowicie w art. 6 al. 3 przystąpienie nowych stowarzyszeń pracodawców lub pracowników, w art. 6-tym al. 1 nawet poszczególnego pracodawcy do umowy zbiorowej wszystko za zgodą pierwotnych pacyscentów. Przystąpienie to musi być tak samo jak pierwotna umowa zbiorowa pisemnie zawarte, a nadto także wymagane jest pisemne oświadczenie wedle art. 15 in fine strony „przeciwnej“. Strona, po której adherent stoi wedle naszego projektu widocznie, nie potrzebuje oświadczać zgody na piśmie, lecz wystarczyłaby jej zgoda ustna, ale zgoda jest konieczną wedle art. 6. Trudno odgadnąć, jaka może być ratio legis takiego odmiennego traktowania? Oświadczenie przystąpienia musi być zdeponowane u Inspektora pracy obwodowego wzgl. okręgowego wzgl. głównego, zależnie od terytorjalnej kompetencji pierwotnej umowy zbiorowej z uwzględnieniem, czy przystąpienie powoduje rozszerzenie tej terytorjalnej kompetencji, w którym to wypadku musiałyby także pierwotna umowa zbiorowa uleść ponownemu zgłoszeniu np. gdyby adherujący zrzeszenie lub adherujący pracodawca mieli warstat pracy poza granicami obwodu wzgl. okręgu.

Wypadki przystąpienia jako wiązany są wedle francuskiej ustawy w art. 31 l. przy umowach o oznaczonym czasokresie, gdzie poszczególni pracodawcy i poszczególni pracobiorcy mogą



przystąpić (*adhésion directe*) za notyfikacją w tym Sądzie pracy, gdzie umowa zbiorowa była deponowaną, ale oni są tylko tak wiązani jak gdyby umowa zbiorowa była zawartą na nieograniczony czas, nawet gdyby była zawartą na czas określony, a zatem mogą wypowiedzieć kontrakt pracy na jeden miesiąc. To postanowienie tłumaczy się tem, że francuska ustawa uważa pakt na czas określony wzgl. na czas trwania robót jako wybitnie uciążliwe i krepujące wolność. Dlatego stara się zapobiedz trwałemu związaniu temi umowami takich osób, które przystąpiły na podstawie przynależności do zrzeszenia. Ustawa francuska tak dalece przywiązuje wagę do tego postanowienia, że nawet (art. 31 *p.*) unieważnia wszelkie zrzeczenie się z tego prawa. Postanowienie to streścił referent deputowany Groussier w debatach w roku 1913 w te słowa: „toute personne qui n'a pas personnellement adhéré a la convention collective pourra toujours s'en dégager“. Wedle niemieckiej ustawy § 1 al. 2 przystąpienie takie jest dozwolone tylko z okazji zawarcia indywidualnego kontraktu pracy (arg. v. „Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben“). Polski projekt nie zna wypadku bezpośredniego przystąpienia. Tam gdzie ustawy dopuszczają bezpośrednie przystąpienie, muszą one także unormować, u kogo ma się zgłosić adherent. W Niemczech i Anglii trzeba zgłoszenie wnieść do pierwotnych pacyscentów (Dechant str. 137), wedle projektu Rosenthala (§ 5 ust. 3) wystarczy deklaracja (pisemna) do drugiego pacyscenta, a zatem przystąpienie robotnika zgłasza się u pracodawcy a pracodawcy do zrzeszenia robotników.

### Czas trwania.

Ponieważ umowy zbiorowe powstały przeważnie na tle ukończonego albo grożącego zatargu jako jego zlikwidowanie, mają strony w tem interes, by te umowy przez pewien czas trwały, ażeby ze stanowiska pracodawców wykorzystać spokój dla normalnego prowadzenia produkcji, a ze strony pracowników dla zagojenia ran strajkiem wyrządzonych i dla zdobywania świeżych sił do przyszłych zatargów. Przy spadającej konjunkturze może być interesem pracodawców, by umowy nie były zbyt długie, ażeby mógł przeprowadzić redukcję wysokich płac, tak samo, jak przy wzrastającej konjunkturze interesem robotników może być krótsze trwanie umowy dla wyzyskania zwyżek w cenach lub wzmoczeniu produkcji dla uzyskania wyższych płac. Te sprzeczne dążenia muszą być przez ustawodawcę uwzględnione przy normowaniu czasu trwania paktu, przyczem znów odmiennie traktuje się pakt na określony czas zawarty od paktów zawartych na nieograniczony czas z wolnością wypowiedzenia.

1. Umowy zbiorowe na określony czas. Ani austriacka ani niemiecka ustawa nie ogranicza czasu trwania umowy zbiorowej, natomiast francuska ustawa (art. 31 *g.*) nie pozwala na dłuższy

okres ponad 5 lat, polski projekt (art. 10) ogranicza maximum czasu określonego do lat 3. Wszystkie ustawy przewidują, że umowa o określonym czasie po upływie tego czasu nie gaśnie, lecz przemienia się w umowę o czasie nieograniczonym, a nie na taki sam czas na który była pierwotnie zawarta, a zatem pakt działa także po jego wygaśnięciu, o ile nowy pakt nie został zawarty, jest to więc rodzaj milczącego odnowienia paktu. Polski projekt w art. 8 zabrania przedłużenia paktu lokalnego (t. zw. Firmen-Werkstätten-Tarif) ponad określony czas, jeśli w czasie jego trwania został zawarty pakt uniwersalny tyżący się większej ilości zakładów pracy. W tym wypadku niema więc ani milczącego ani nawet wyraźnego odnowienia. Projekt Sinzheimera nie ograniczał czasokresu, natomiast postanawiał, że umowa dłuższa ponad 5 lat, będzie po upływie 5 lat traktowana jak umowa o nieograniczonym czasie. Węgierski projekt i australskie ustawy przewidują także maximum 3 letnie. Początek trwania umowy wedle austriackiej ustawy (§ 14) przypada na następny dzień po jej ogłoszeniu bez tzw. *vacatio legis*, ale w samej umowie zbiorowej może być ustalony późniejszy termin. Od tej chwili rozpoczęcia działania podlegają umowie zbiorowej także wszystkie przedtem zawarte indywidualne kontrakty pracy stosownie do zasad automatycznego działania. Wyraźnie to postanawia holenderska ustawa w art. 7. Sporne są kwestje, czy umowa zbiorowa może postanowić działanie wstecz (wcześniejszy termin niż dzień po ogłoszeniu) i czy w takim razie rozciąga się także na tych pracowników, którzy przed ogłoszeniem umowy służbę opuścili. Tak samo francuska ustawa (art. 31 e) ustanawia początek trwania umowy od dnia następującego po zgłoszeniu do rejestracji. Polski projekt (art. 15) przewiduje taką *vacatio legis*, a mianowicie, że umowa zbiorowa obowiązuje „najwcześniej od dnia 8-go po jej złożeniu“. Wedle polskiego projektu zatem niema mowy o działaniu wstecz, gdyż odnośne postanowienie art. 15 jest *ius cogens*, ale samo przez się rozumie się, że od chwili upływu tej *vacatio legis* wszystkie także już poprzednio zawarte indywidualne kontrakty pracy ulegają zmianom wedle zasad automatycznego działania. Niemieckie i szwajcarskie ustawy nie mają co do tego terminu postanowienia, tak, że należy przypuścić, że termin pisemnego zawarcia jest zarazem terminem rozpoczęcia.

Od działania wstecz (*Rückwirkung*) rozróżniamy działanie dodatkowe (*Nachwirkung*). Zachodzi mianowicie pytanie, czy po wygaśnięciu umowy zbiorowej, która weszła w skład kontraktu pracy indywidualnego, ta wygasła umowa zbiorowa pozostaje nadal częścią składową kontraktu (t. zw. *Weiterwirkung* lub *Nachwirkung des Kollektivvertrages*)? Dechant przytacza orzeczenie Sądu w Berlinie za, a orzeczenie Sądu w Grazu przeciw takiemu działaniu. Naturalnie nabyte prawa np. co do terminu wypowiedzenia pozostają mimo wygaśnięcia w mocy. Odnośnie do tego dodatkowego działania wygasłej umowy zbiorowej w kon-

traktach pracy, austriacki Sąd Najwyższy wydał kilka orzeczeń stwierdzających takie działanie np. z 26 sierpnia 1923 i 27 maja 1924 r.: „Auch nach Ablauf eines Kollektivvertrages bleiben jene Bestimmungen der Einzelarbeitsverträge bestehen, die zufolge § 14 als deren Bestandteile gelten, sie bleiben so lange aufrecht, als nicht eine andere Regelung des Einzelarbeitsverhältnisses getroffen wird oder dieses aufgelöst wird“. W związku z tem postawiono dalsze pytanie, czy w umowie zbiorowej można wykluczyć to jej dodatkowe działanie? Prof. Grünberg uzasadnił w wiedeńskiej Gerichtszeitung Nr. 11 ex 1927, że takie postanowienie umowy zbiorowej byłoby nieważne, przeciwnego zdania jest prof. Ehrenzweig. W każdym razie jest rzeczą pewną, że postanowienia kontraktu pracy, które do niego weszły z umowy zbiorowej skutkiem jej automatycznego działania, pozostają tak długo w mocy, ale tylko jako postanowienia kontraktowe, nie paktowe — dopokąd nie zostaną zmienione przez nowy kontrakt pracy.

Umowa zbiorowa na czas określony zawarta może być rozwiązana za zgodą stron (*mutuo dissensu*), tak samo wedle polskiego projektu art. 14.

2. Umowy zbiorowe na nieokreślony czas obejmują trzy kategorie: te, gdzie wogóle o czasie trwania nic się nie mówi i te, w których wyraźnie oznaczony jest nieograniczony czas oraz te, które wedle ustawy za takie uważać należy. Każda umowa zbiorowa na nieograniczony czas zawarta wymaga dla swego rozwiązania wypowiedzenia. Pierwowzorem terminu wypowiedzenia jest szwajcarska ustawa (O. R. Art. 232), wedle której umowa może być po upływie jednego roku na 6 miesięcy wypowiedziana; wedle austriackiej ustawy (§ 14) może ona po upływie jednego roku na 3 miesiące być wypowiedziana. Francuska ustawa (art. 31 *f i m*) dozwala wypowiedzenia każdej chwili na jeden miesiąc naprzód przez strony umowy zbiorowej i tak samo przez osoby wiązane (art. 31 *n*). Wedle francuskiej ustawy można też w indywidualnym kontrakcie pracy zrzec się prawa wypowiedzenia ale tylko na czas określony a nigdy na dłużej ponad 5 lat (art. 31 *o*), jednakże robotnik tylko wówczas, jeśli pracodawca na ten sam czas co robotnik zrzeka się wypowiedzenia umowy. Nadto deklaracja zawierająca zrzeczenie się wypowiedzenia musi być zgłoszona do Sądu. Jak już wyżej zaznaczono, to prawo zrzeczenia się nie dotyczy adherentów, którym zrzec się nie wolno. Prawa odstąpienia od umowy przez wystąpienie ze związku ani też prawa cofania udzielonego pełnomocnictwa zrzec się również nie wolno. Przepisy te są *ius cogens*.

Polski projekt przewiduje (art. 11) jednomiesięczne wypowiedzenie, a w rolnictwie 3 miesięczne. Niezrozumiałe jest postanowienie tego artykułu polskiego projektu, że „okres wypowiedzenia umowy zbiorowej nie może być krótszy niż okres wypowiedzenia umowy indywidualnej o pracę“ a mianowicie dlatego

ten przepis jest dziwny, że przecież każda umowa zbiorowa jest normą dla masowej ilości kontraktów indywidualnych i te mogą mieć różne terminy wypowiedzenia. Który w takim razie obowiązuje? Przyjmujemy, że najdłuższy, w takim razie wszyscy pracownicy byłiby zależni od moze jednego tylko długiego okresu. Dalej skąd „strony“ upoważnione do wypowiedzenia mają znać wszystkie kontrakty indywidualne, skoro niema przepisu nakazującego ogłoszenie indywidualnych kontraktów? Te terminy może tylko znać pracodawca i on nie ma obowiązku podać ich do wiadomości chcącym wypowiedzieć umowę związkom pracobiorców. Dalej wobec przepisu art. 7 mógłby pracodawca każdej chwili przedłużyć termin wypowiedzenia na niekorzyść pracobiorców, jeśli zawrze z jednym z nich umowę bezterminową z bardzo długim wypowiedzeniem. Równie niejasna jest ratio legis takiego zarządzenia. Jeśli n. p. umowa zbiorowa przewiduje, że ona może być w 3 miesięcznym terminie wypowiedziana, a przedsiębiorca zatrudnia 100 robotników, z których niektórzy mają (zgodnie z umową zbiorową) minimalny termin wypowiedzenia a przedsiębiorca przyznaje innym jednoroczny termin wypowiedzenia, to przedsiębiorca musiałby wszystkim robotnikom posiadającym ponad 3 miesięczne terminy wypowiedzenia, skrócić je, ażeby sobie nie odebrać możności wypowiedzenia paktu. Całkiem niepojęty jest związek między wypowiedzeniem paktu zbiorowego a terminem wypowiedzenia kontraktu jednego z robotników.

Zresztą wypowiedzenie umowy zbiorowej zupełnie nie wpływa na termin wypowiedzenia służby poszczególnych robotników, te przecież pozostają ważne, bo są prawa nabyte nawet po wygaśnięciu umowy zbiorowej np. ktoś ma jednoroczny termin wypowiedzenia a umowa zbiorowa jest wypowiedzialna na jeden miesiąc, to w tych 11 miesiącach nie można wypowiedzieć na mniej niż na rok naprzód, a dopiero po upływie tego roku można z nim zawrzeć nowy kontrakt z krótszym wypowiedzeniem w granicach norm paktu nowego.

3. Przedterminowe rozwiązanie paktu. Musimy tu rozróżnić: 1. Rozwiązanie całego paktu, tak, że on wogóle istnieć przestaje, od 2. zwolnienia poszczególnych pacycentów z dalej istniejącego paktu i od 3. zwolnienia poszczególnych kontrahentów wiązanych.

*Ad 1 a.* Z winy stron. Wypadki tu wyliczone subsumują Niemcy pod terminologją „fristlose Kündigung“. Czy rozwiązanie paktu z powodu niedotrzymania go przez jednego pacycenta na zasadzie ogólnych przepisów prawa cywilnego o dwustronnych umowach jest dopuszczalne, wydaje się wątpliwe. (Takiemi przepisami prawa cywilnego są § 918, 921 austr. kodeksu cyw., § 326 B. G. B., art. 1184 kodeksu cyw.). Wątpliwości te są uzasadnione tem, że pakt ma charakter rozporządzenia co do swojej normatywnej części. Wprawdzie powstanie umowy zbiorowej podlega

wszystkim warunkom ważnej umowy prawa cywilnego (co do zdolności osób, błędu itp.), ale skoro raz pakt zaistniał, to on wydaje się być poza prawem cywilnym jako akt delegowanego ustawodawstwa. Dlatego konieczne jest, by pozytywne ustawodawstwo o umowach zbiorowych te wypadki rozwiązania umowy zbiorowej wyraźnie normowało. Już projekt Sinzheimera (§ 9) przewidział możność rozwiązania całej umowy zbiorowej w wypadkach, jeśli skutkiem zachowania się jednego pacyscenta cel paktu zostanie udaremiony albo do tego stopnia zagrożony, że od przeciwnego pacyscenta nie można żądać dalszego kontynuowania stosunku („dass dem betroffenen Teil die Fortsetzung des Tarifvertrages nicht zugemutet werden kann“). Oczywiście takie rozwiązanie może nastąpić tylko w drodze wyroku sądowego. Podobnie polski projekt w art. 13 dopuszcza rozwiązanie umowy zbiorowej przez Sąd, „jeśli umowa nie jest wykonywana w dobrej wierze“. Takie rozwiązanie umowy zbiorowej jest więc ogólnie przewidziane z powodu nielojalnego zachowania się strony przeciwnej.

b. Z powodu ekonomicznych zmian. Tu znów należy różnić dwie zmiany albo w ogólnej sytuacji ekonomicznej Państwa, albo tylko w zainteresowanych umową zbiorową przedsiębiorstwach. Do pierwszych należy postanowienie polskiego projektu (art. 13), który daje Sądowi możność rozwiązania paktu, jeśli „warunki ekonomiczne lub warunki pracy ulegną istotnym zmianom, wobec których słuszność wymaga rozwiązania umowy“. Są to wypadki t. zw. *clausula rebus sic stantibus*, jak zmiana konjunktury, wojna, etc., które analogicznie do przepisów § 936 austr. kod. cyw. mogłyby mieć zastosowanie. Węgierski projekt formułuje to w ten sposób, że „na podstawie zmiany konjunktur lub sposobu produkcji“ można umowę zbiorową każdej chwili za 30 dniowem wypowiedzeniem rozwiązać. Drugi wypadek zachodzi przy rozwiązaniu zrzeczenia, które zawarło umowę zbiorową, wtedy rozwiązuje się pakt, przyczem zazwyczaj jako termin ostatecznego rozwiązania przyjmuje się termin wypowiedzenia umów bezterminowych. O ile pakt ograniczony jest tylko do jednego przedsiębiorstwa (t. zw. *Firmen-Werkstätten-Tarif*), to przez zwiniecie tego przedsiębiorstwa umowa gaśnie.

*Ad 2.* Zwolnienie poszczególnych pacyscentów od dalej istniejącego paktu omówiliśmy wyżej.

*Ad 3.* Zwolnienie (wypowiedzenie) od dalej istniejącego paktu poszczególnych kontrahentów związanych. Generalnie takie zwolnienie przewidziane jest, jak wyżej wyłożono, we francuskiej ustawie przez wystąpienie ze zrzeczenia, ale to właściwie nie jest rozwiązaniem umowy lecz wogóle nierozpoczęcie jej. Wedle niemieckiego projektu nie powoduje wystąpienie ze zrzeczenia, które pakt zawarło, samo przez się ustania związania umową zbiorową, ale dopiero po upływie terminu wypowiedzenia, czyli że związanie tak gaśnie jak gdyby umowa została wypowiedziana w chwili

wystąpienia ze zrzeczenia, co jest uważane za koncesję na rzecz wolności osobistej. Tak samo polski projekt w art. 12 ustęp 2 przewiduje, że pracodawca może wystąpić ze stowarzyszenia będącego stroną i że wtedy po terminie wypowiedzenia umowa dla niego przestaje obowiązywać.

### Legalizacja paktu i statut pracy.

Outsidery stają się niebezpieczeństwem tak dla pracodawców jak dla robotników związanych umową zbiorową. Pracodawcy mogą gospodarczo ciężko ucierpieć pod wpływem brudnej konkurencji niewiązanych umową konkurentów, robotnikom grozi bezrobocie w razie przyjęcia niewiązanych umową pracowników po niższych warunkach. Z tych gospodarczych rozważań oraz w następstwie silniejszego rozwoju zrzeczeń zawodowych i dążeń Państwa do ograniczenia zatargów przez powszechne normowanie warunków pracy, powstała koncepcja legalizacji czyli generalizacji umów zbiorowych, ich rozszerzenia w drodze rozporządzenia na osoby niezwiązane dotąd tym paktem, przez co umowa zbiorowa przeistacza się równocześnie w statut dla danej gałęzi przemysłu. Legalizowany pakt (statut pracy) wyprowadza swoją moc nie z umowy, lecz z państwowego rozporządzenia. Pojęciem „legalizacji“ określamy rozszerzenie umowy zbiorowej na osoby czwarte (Outsidery) aktem administracji państwowej, a ponieważ zazwyczaj w stosunku do ogółu robotników względnie pracodawców outsidersy są w mniejszości, jest ono równoznaczące z podporządkowaniem tej mniejszości normom przyjętym przez większość. Polski projekt używa terminologii: „Nadawanie umowom zbiorowym mocy powszechnie obowiązującej“. Ta terminologia jest błędna, pochodzi z dosłownego tłumaczenia niemieckiej „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“, ale słowo „powszechnie“ wywołuje wrażenie, że chodzi głównie o rozszerzenie terytorjalne. Austriacka ustawa używa specjalnego wyrazu „Satzung“, które to słowo w tłumaczeniu niemieckim Traktatów pokojowych wprowadzone zostało dla „paktu“ Ligi Narodów. Terminologia ta jest również nieściśła, bo może wywołać wrażenie, że sama umowa zbiorowa przez legalizację staje się inną dla pacyscentów, podczas gdy umowa przecież pozostaje dla nich niezmienną. Legalizacja jest wyrazem dążenia ekspansji (Ekspansionsdrang, pouvoir rayonnant) umowy zbiorowej w celu zmniejszenia wolnej konkurencji; jak niezmienną umowę zbiorową zgłębia instytucję umowy zbiorowej, tak z drugiej strony legalizacja ją rozprzestrzenia. Legalizacja umów zbiorowych nabiera w praktyce państw, które te instytucje mają, coraz większego znaczenia. Tak np. statystyka niemiecka wykazuje legalizowanych umów zbiorowych: w latach 1919 do 1925 w następującej ilości 638, 1464, 1818, 1738, 1578, 1297, 1330 rocznie. Legalizacja umów zbiorowych należy do kompetencji Ministerstwa Pracy np. w Niemczech do Reichsarbeits-

verwaltung, w Austrii zarządzić ją może każdy urząd pojednawczy (Einigungsamt) z prawem odwołania do Obereinigungsamt, a jeśli legalizacja ma objąć terytorjum kilku urzędów pojednawczych, to ten Obereinigungsamt zarządza ją bezpośrednio. Wedle niemieckiego prawa podstawą legalizacji jest ważna umowa zbiorowa i tylko jej normatywna część tj. ta która wchodzi w indywidualne kontrakty pracy, może być przedmiotem legalizacji, nigdy zaś obligacyjna część. Tak niemiecka jak austriacka ustawa uzależniają legalizację od „przeważającego znaczenia“ odnośnej umowy zbiorowej „überwiegende Bedeutung“ (niem. § 2, austr. § 16) co interpretuje się tak, że większość stosunków pracy na danym terytorjum ma być objęta umową zbiorową, ażeby uzasadnić jej legalizację. Legalizacja nie może nastąpić z urzędu ale tylko na wniosek pacyscenta umowy zbiorowej albo na wniosek zrzeszenia (pracodawców lub pracobiorców) będącego outsiderem. Wniosek musi być opublikowany z pozostawieniem terminu 3 tygodniowego do wniesienia zarzutów, o których definitywnie rozstrzyga Reichsarbeitsverwaltung. Wedle projektu niemieckiego (§ 22) ten wniosek może być postawiony nawet przed zawarciem paktu w czasie rokowań.

Skutkiem prawnym legalizacji wedle ustawy niemieckiej jest, że wszystkie kontrakty pracy zawarte na danym terytorjum umowy zbiorowej (räumlicher Geltungsbereich) i odnośnie do rodzaju pracy w nich uregulowanego (nach der Art der Arbeit) podlegają umowie zbiorowej nawet wówczas, jeśli pracodawca lub pracobiorca lub obaj nie należą do „wiązaných“. Austriacka ustawa postanawia to samo tylko z tą różnicą, że w Austrii legalizacja może rozciągnąć umowę zbiorową także poza terytorjum, podczas gdy wedle niemieckiej ustawy niemożliwe jest rozciągnięcie umowy zbiorowej poza terytorjum jej pierwotnego działania. Statut pracy nie może mieć szerszej terytorjalnej kompetencji od paktu. Pod względem rodzaju pracy (Art der Arbeit) decyduje przynależność pracodawcy wzgl. pracobiorcy do zrzeszenia, które zawarło umowę zbiorową jako pacysscent. W przeciwieństwie do pierwotnej umowy zbiorowej decyduje po legalizacji wyłącznie „rodzaj pracy“ jako kryterjum kompetencji dla tych nowych osób, które nazwalimy „osoby czwarte“. Niemiecka literatura wylicza przykładowo, że legalizowana umowa zbiorowa robotników browarnianych nie może oddziaływać na ślusarzy zajętych w browarze, legalizowana umowa metalowców nie dotyczy palaczy lub maszynistów, umowa automobilistów nie dotyczy lakiernika zajętego w fabryce samochodów, legalizowana umowa zbiorowa robotników budowlanych nie może być rozciągnięta na furmanów zajętych przy budowie. Umowa zbiorowa zawarta dla ślusarzy w przemyśle fabrycznym nie może być przez legalizację rozciągnięta na ślusarzy w rękodziele, tak samo umowa zbiorowa zawarta dla ogrodników w zakładach ogrodniczych nie może być rozciągnięta na ogrodników w ogrodach prywatnych. Niemiecka literatura uznaje, że takie

ujęcie sprawy jest de lege ferenda niepożądane, ponieważ rozbija jednolitość przedsiębiorstwa, w których zajęci są robotnicy różnych branż, należałoby zatem legalizację umów na te mieszane przedsiębiorstwa w ten sposób ograniczyć, że takie przedsiębiorstwa będą zniewolone do zawierania specjalnych umów zbiorowych. Francuski code du travail nie zna legalizacji umowy zbiorowej. Nasza ustawa o zatargach rolnych z dnia 1 sierpnia 1919 również nie zna legalizacji za wyjątkiem b. dzielnicy pruskiej, gdyż tam obowiązuje niemiecka ustawa. O ile więc u nas nie wszystkie Związki Ziemian lub Związki zawodowe robotników na terenie danego powiatu przystępują do umowy zbiorowej rolnej, nie obowiązuje umowa zbiorowa członków tych organizacji, które nie przystąpiły. Także włoska carta del lavoro nie zna legalizacji ale z innego powodu. Tam jest ona niepotrzebna, ponieważ umowy zbiorowe zawarte między autoryzowanymi syndykatami obowiązują wszystkich pracodawców i pracowników danej kategorii na terenie działania syndykatów kontraktujących. Polski projekt (art. 19) przewiduje legalizację paktu tylko na wniosek jednego z pacyscentów, natomiast nie mogą wedle tego projektu, wniosku postawić ani outsidersy, ani organizacje nie będące pacyscentami, ani też nie może Minister zarządzić legalizacji z urzędu. Wniosek musi być zgłoszony wprost do Ministra i przez niego ogłoszony z oznaczeniem 15-dniowego terminu do wniesienia sprzeciwu. Niema żadnego przepisu w projekcie, kto jest uprawniony do wniesienia sprzeciwu, ani jakie jest dalsze postępowanie po wniesieniu sprzeciwu, ani nawet — co jest najdziwniejsze — kiedy sprzeciw jest uzasadniony! Chyba jedynie możnaby z wstępnego określenia wniosku, że powodem uzasadniającym sprzeciw jest, że umowa legalizować się mająca nie ma przeważającego znaczenia w danej gałęzi pracy i danym terytorjum. Legalizację paktu zarządza Minister Pracy i ogłasza w Monitorze Polskim statut pracy wraz z terminem jego obowiązywania, który nie może być wcześniejszy od daty zgłoszenia wniosku. Statut pracy może zatem działać wstecz aż do dnia wniosku. Wedle polskiego projektu statut pracy wygasa ipso iure z ustaniem umowy zbiorowej a nawet z wprowadzeniem zmian do umowy zbiorowej, co wydaje się być za daleko posuniętą zależnością statutu od paktu; wszak statut pracy obowiązuje przeważnie tylko byłych outsidersów, którzy na trwanie umowy zbiorowej nie mają najmniejszego wpływu. Postanowienie to jest tem bardziej niekonsekwentne, ile że polski projekt nie daje tym outsidersom żadnego pozytywnego prawa np. stawiania wniosku na legalizację paktu, lecz tylko negatywne prawo sprzeciwu. W ten sposób outsidersy, których może być olbrzymia ilość, są całkiem zdani na łaskę pacyscentów, którzy mogą stanowić znikomą mniejszość. Wprawdzie pacyscenci są ustawodawcami ale z reguły tylko w granicach swojej poczwórnej kompetencji, a nadanie tej władzy ustawodawczej pacyscentów tak bardzo absolutystycznego charakteru może spowodować, że ze szkodą dla sprawy słowa o „prze-



ważającym znaczeniu“ będą wyłącznie w kierunku cyfrowej prze-  
wagi interpretowane. Nie jest w projekcie polskim wyraźnie po-  
wiedziane, czy statut pracy może objąć szersze terytorjum aniżeli  
umowa zbiorowa. Ze słów art. 19 „danem terytorjum“ możnaby  
wnioskować, że zostało recypowane ograniczenie niemieckiej ustawy,  
co byłoby bardzo pożądane. Minister pracy ma każdej chwili  
prawo cofnięcia lub zmodyfikowania legalizacji. Wprowadzenie  
dla statutów pracy rejestrów wojewódzkich przy okręgowym In-  
spektorze pracy, nie wydaje się być celem zarządzeniem. Sta-  
tuty pracy powinny być, bez względu na terytorjum działania,  
rejestrwane tylko w Ministerstwie. Szerokiego zastosowania do-  
znała legalizacja w ustawodawstwie Australji. Tak postanawia  
dla południowej Australji ustawa przemysłowa Industrial-Code  
z 9 grudnia 1920 w VII rozdziale pod tytułem: „Industrial agre-  
ements“ w art. 98, że na prośbę  $\frac{3}{5}$  pracodawców i robotników  
danego przemysłu zarządza Minister badanie przez Trybunał pracy,  
a w razie pomyślnego wyniku ogłasza, że odtąd umowa zbiorowa  
wiąże wszystkich pracodawców i robotników danego przemysłu  
na danem terytorjum tak jak gdyby ona była nie umową lecz  
rozporządzeniem władzy: „shall have the same force and effect  
as regards all employers and employés in the said industry in the  
said locality as if it were the determination of a board“ a po-  
dobnie w zachodniej Australji ustawa z 31 grudnia 1925 w art. 38  
i 39, gdzie jednak Trybunał sam ogłasza to rozszerzenie działal-  
ności umowy zbiorowej (extend the operation of such agreement)  
a tem samem nadaje jej moc „common rule“ danego przemysłu.

### W szczególności system Carta del lavoro.

W związku z legalizacją paktu pozostaje nam jeszcze po-  
bieżne omówienie nowego syndykalistycznego prawa włoskiego,  
jak ono się przedstawia po wydaniu wyżej wyliczonych nowych  
ustaw a zwłaszcza Carta del lavoro z 21 kwietnia 1927, — do-  
cumento senza precedenti nella storia costituzionale. Jej charak-  
terystyczne zasady są następujące: jedności syndykatu, przymu-  
sowych umów zbiorowych, trybunałów pracy i zakazów strajków  
i lokautów. Jedność syndykatu jest całkiem nowem nigdzie nie-  
spotykanem zarządzeniem, które już ustawa z 3 kwietnia 1926  
wprowadziła. Ona polega na tem, że Państwo oddaje wśród  
wszystkich syndykatów danej branży i danego terytorjum, temu  
jedynemu wybranemu przez władzę syndykadowi prawo wyłącznej  
reprezentacji całej kategorii pracodawców i robotników — solo  
il sindacato legalmente riconosciuto... ha il diritto di rappresen-  
tare legalmente tutta la categoria di datori di lavoro o di lavora-  
tori per cui e costituito... (dich. III). Warunkiem tej autoryzacji  
jest, że  $\frac{1}{10}$  robotników należy do tego syndykatu. Syndykaty  
przez to awansowały do godności organów prawa publicznego  
(l'elevazione alla dignità di publico istituto). Organizacja wszyst-  
kich syndykatów pomyślana jest w dwóch stopniach. Na pierw

szym są wszystkie syndykaty, na drugim federacje i konfederacje syndykatów całego Państwa, podług grup pracy, których jest 6, a mianowicie: przemysł, rolnictwo, handel, transport morski i powietrzny, transport lądowy i banki. Ponieważ wolne zawody i artyści tworzą bezpośrednio jedną konfederację, a każda taka grupa ma po 2, jest razem w Państwie 13 federacji. Ponad temi stopniami oddzielnie są korporacje, które są centralnym urzędem państwowym (*ufficio di Stato*), który ma całą produkcję i rozdział dochodu społecznego kontrolować i doprowadzić do równowagi między kapitałem a pracą. Ten system jedyne syndykatu nie jest jednak ani systemem syndykatu obowiązkowego (ponieważ nikt nie jest obowiązany wstąpić do syndykatu), ani systemem monopolu syndykalnego (ponieważ obok tego jedyne istnieją dalej wszystkie inne syndykaty). Natomiast ten jedyny autoryzowany syndykat ma wyłączne prawo zawierania umów zbiorowych, które wiążą wszystkich pracodawców i robotników jego kategorii, autoryzowany syndykat ma więc monopol zawierania umowy zbiorowej, ale to zawarcie umowy zbiorowej jest nie tylko prawem ale obowiązkiem syndykatu, który musi dbać o to, by stosunki pracy jego grupy były stale regulowane przez umowy zbiorowe, *dich. XI: Le associazioni hanno l'obbligo di regolare mediante contratti collettivi...* Ten system jedyne syndykatu zabezpiecza więc całkowicie jedność umów zbiorowych na danym terytorjum, której celem jest zagwarantować minimum płacy za pracę. Niektóre kwestje prawa pracy normuje *Carta del lavoro* bezpośrednio, jak: roboty akordowe, praca nocna, odpoczynki, urlopy, odszkodowania, cesja przedsiębiorstwa, dyscyplinarne kary, czas próby, praca chałupnicza. Tak więc *Carta del lavoro* oprócz politycznych enuncjacyj zawiera cały szereg postanowień bezpośrednio obowiązujących. Wedle niej umowa zbiorowa jest instrumentem najbardziej zdolnym do regulowania warunków pracy i do stworzenia specjalnych ustaw pracy. Tylko wyjątkowo wolno zamieścić korzystniejsze warunki w indywidualnych kontraktach pracy. Ogólne zasady pracy jak sposób obliczenia minimum płacy (*la paga base*) ustanawiają nie syndykaty lecz wyżej wymienione korporacje, a syndykaty mają je dostosować do lokalnych warunków. W razie niezgodności torują drogę do zgody orzeczenia drugiego stopnia t. j. federacji. Ministerstwo może dla ważnych powodów (*per gravi esigenze nazionali*) suspendować wykonanie każdej umowy zbiorowej. Jedyny syndykat ma nadto wyłączne zastępstwo swoich członków w razie sporu a dla takich osób, które nie należą do syndykatu w danej gminie, ustanawia się kuratora, ale same się zastąpić nie mogą, lecz mogą tylko przystąpić jako interwenjenci *ad adiuvandum*. Jaki jest odstęp od dawnych „*le misere norme*“ kontraktu najmu usług! W ten sposób stary porządek liberalnego Państwa nazwanego przez Mussoliniego Państwem nieudolnym i tchórzliwym (*lo Stato agnostico ed imbelle*) przemieniono w faszystowskie, korporatywne Państwo pracy (*Stato corporativo*),

które na czele swej ustrojowej ustawy postawiło tezę, że praca we wszystkich swych formach umysłowej, technicznej i ręcznej pracy jest obowiązkiem socjalnym. Tak doprowadzono też do rivalizzazione della legge nel campo dei contratti di lavoro — ustawa powróciła do swego autorytetu także w dziedzinie prawa pracy dotychczas wyłącznie opanowanej przez zwyczaj, umowy, orzecznictwa i skończył się — l'assenteismo della legge.

### Kolizja norm.

Musimy rozróżnić trzy grupy wypadków, gdzie jeden i ten sam kontrakt pracy może podpadać pod różne umowy zbiorowe. Dla tej kolizji norm ustaliła się w niemieckiej literaturze nazwa: „Tarifkonkurrenz“. Kolizja taka może zajść między: 1. dwiema umowami zbiorowymi zwykłymi, 2. między jedną umową zbiorową zwykłą a jednym statutem pracy, 3. między dwoma statutami pracy. Co do pierwszej grupy niema rozstrzygnięcia w pozytywnym ustawodawstwie, decyduje wola umowna stron. W razie wątpliwości należy przyjąć, że pakt normuje warunki minimalne kontraktu pracy, a zatem będzie to umowa zbiorowa decydująca, która daje robotnikowi „korzystniejsze warunki“ (Günstigkeitsprinzip), czyli, że robotnik może się powołać na tę umowę zbiorową, która wydaje mu się korzystniejszą dla niego (pracobiorcy), o ile ustawa nie wymaga jako kryterjum korzystniejszości dla pracobiorców w liczbie mnogiej. Niemiecki projekt nowej ustawy w § 7 przewiduje inne unormowanie a mianowicie że w razie kolizji decyduje ta umowa zbiorowa, która jest pod względem fachowej kompetencji ciaśniejsza, a poza tem ta która jest pod względem osobowej i pod względem terytorjalnej kompetencji szersza. Np. jeśli koliduje umowa zawarta przez ogólny związek zawodowy z umową zawartą ze związkiem zawodowym pracowników jednego wyznania, to miałaby przewagę umowa z ogólnym związkiem zawarta. W razie kolizji umowy zbiorowej dla jednej fabryki zawartej z umową ze związkiem zawodowym zawartą, decyduje ta ostatnia jako terytorjalnie szersza. Polski projekt w art. 8 normuje kolizję norm między paktem dotyczącym się jednego zakładu pracy (Firmen-Werkstätten-Tarif) a paktem uniwersalnym w ten sposób, że pierwszy pozostaje ważny ale tylko co do korzystniejszych dla pracowników warunków aż do expiracji, nie może być jednak odnowiony, a jest to dla robotników faworyzowanych nieżyciwy przepis. Co do kolizji między zwykłą umową zbiorową a statutem pracy tu ogólnie przeważa zdanie, że legalizowana umowa zbiorowa jest silniejsza. W przeciwnym razie pracodawcy przez zawieranie odrębnych umów zbiorowych mogłyby się łatwo wyzwolić ze skutków legalizacji. Natomiast wedle austr. prawa (§ 17 ustęp 2) w tym wypadku decyduje umowa zbiorowa zwykła nielegalizowana, ponieważ ta ustawa wychodzi z innego założenia, że głównym celem legalizacji jest podciągnąć te przedsiębiorstwa, gdzie niema umowy zbiorowej, a zatem statut pracy

ma tylko wypełnić luki. Chciano też przez to umożliwić postęp przez wydanie nowych norm w późniejszych umowach zbiorowych mimo legalizacji. Ta interpretacja opiera się na wyrażeniu „Sondervereinbarung“ jako mającym znaczyć jedynie tyle co indywidualne kontrakty pracy. Natomiast wedle niemieckiej ustawy statut pracy zawsze ma pierwszeństwo przed nielegalizowaną umową zbiorową. W razie kolizji 2 statutów pracy wedle pozytywnego przepisu prawa niemieckiego decyduje prowizorycznie ten statut, który obejmuje większą ilość indywidualnych kontraktów pracy, jednakże Centralny Urząd Pracy (Reichsarbeitsamt) może wydać definitywnie inne zarządzenia. Ponieważ możliwe jest, że oba statuty obejmują wszystkie kontrakty pracy, takie prowizoryczne uregulowanie nie daje żadnego rozwiązania w spornej kwestji. Dlatego w razie objęcia większej ilości przedsiębiorstw przez statuty pracy, Centralny Urząd Pracy wydaje odnośne zarządzenia zaraz. Nie istnieje natomiast zasada „lex posterior derogat priori“ przy statutach pracy. We wszystkich trzech grupach wyżej omawianych należy wydzielić z nich pozorne kolizje, które zachodzą wówczas, jeśli umowa zbiorowa *A* jest korzystniejszą, a umowa zbiorowa *B* nie wyklucza korzystniejszych norm dla robotnika.

### Wykonalność umowy zbiorowej.

Naruszenie umowy zbiorowej (t. zw. Tarifverletzung) może się objawić w dwóch kierunkach: przez nieposłuszeństwo i przez złamanie pokoju.

Nieposłuszeństwem (Tarifbruch) nazywamy te czyny, które sprzeciwiają się „normom“ umowy zbiorowej przez zawieranie indywidualnego kontraktu o treści zabronionej — pogwałcenie norm t. zw. echter Tarifbruch, jak z niższą płacą, o dłuższym czasie pracy i t. p. Niedotrzymanie obligatoryjnych postanowień podpada wyłącznie pod przepisy prawa cywilnego i nie jest przedmiotem ustaw o umowach zbiorowych (Tarifvertragsbruch). Od nieposłuszeństwa wobec norm umowy zbiorowej należy nadto rozróżnić niedotrzymanie indywidualnego kontraktu pracy n. p. niepłacenie zarobków, opuszczenie pracy i t. p. Wobec przymusowego charakteru norm umowy zbiorowej i automatycznego działania objawia się każde pogwałcenie jej norm zarazem w pogwałceniu postanowień indywidualnego kontraktu pracy. Zawieranie kontraktu sprzeciwiającego się umowie zbiorowej (echter Tarifbruch = pogwałcenie norm) w tych Państwach, które mają ustawy o umowach zbiorowych, zlewa się pojęciowo z naruszeniem kontraktu pracy, ponieważ wedle tych ustaw w miejsce zakazanego postanowienia ipso iure wchodzi postanowienie umowy zbiorowej. Skarga taka zatem nie jest bynajmniej „adjectitiae qualitatis“ lecz skargą bezpośrednio uprawnionego przeciw bezpośrednio zobowiązanemu. Niedotrzymanie tych norm umowy zbiorowej będzie zatem równoznaczne z pogwałceniem indywidualnego kontraktu pracy t. zw. vermeintlicher Tarifbruch. Praktycznie więc należy tylko rozróżnić

przy naruszeniu indywidualnego kontraktu pracy, czy naruszenie tyczy się takiego jego postanowienia, które wynika z norm umowy zbiorowej a zatem jest zarazem nieposłuszeństwem, czy też wolnego przepisu, który nie jest wogóle umową zbiorową regulowany. Różnica jest ważna dla kompetencji sądownictwa pracy. Nieposłuszeństwo zazwyczaj podlega kompetencji specjalnych instytucyj (urzędy, komisje polubowne, komisje rozjemcze), podczas gdy niedotrzymanie wolnych przepisów kontraktu pracy należy do zwyczajnych Sądów państwowych.

Złamanie pokoju (Friedensbruch) jest przeciwdziałaniem przeciw umowie zbiorowej przez czyny dokonane w zamiarze wywołania zatargu a zatem strajku, lokautu i bojkotu. Tu ustawy dzielą się na dwie grupy, jedne zabraniają wszystkich czynów antypokojowych (absolute Friedenspflicht), drugie tylko takich, które nie są przeciwdziałaniem konkretnej umowie zbiorowej wzgl. unormowanych w niej kwestyj (relative Friedenspflicht). Wedle tych ostatnich wolnoby było np. strajkować w celu poparcia żądań robotników innych branż lub politycznych żądań robotników (t. zw. Sympathiestreik). Względem osób podlegających temu obowiązowi spokoju istnieją trzy rozwiązania kwestji a mianowicie t. zw. Solidartheorie, że tylko związki odpowiadają, t. zw. Singulartheorie, że tylko członkowie związków odpowiadają i t. zw. Kumulationstheorie, że odpowiadają tak związki jak ich członkowie. Przeważnie konkretne ustawodawstwa stoją na stanowisku pierwszej teorii tak, że obowiązek pokoju (Friedenspflicht) obowiązuje tylko samych pacystów, zatem zrzeczenia, a nie ich członków. On nawet może być jedynym ich obowiązkiem paktowym np. we Francji: La seule obligation syndicale c'est de ne pas agir contre le contrat collectif.

Należy rozróżnić dwa rodzaje egzekucji umów zbiorowych. Jednym byłaby egzekucja przez stronę przeciwną w drodze skargi do instytucji sądowej lub quasisądowej (Komisje rozjemcze, Urzędy pojednawcze, Sady pracy i t. p.) bądźto we własnym imieniu syndykatu jako pacystenta, bądźto imieniem swoich członków, jeśli zrzeczeniem przysługuje jak we Francji prawo interwencji ubocznej przy skargach z indywidualnych kontraktów pracy. Takie prawo interwencji przyznaje zrzeczeniom francuskie, włoskie i polskie ustawodawstwo. Pozatem może ono zaistnieć tylko w tym wypadku, jeśli pacyscenci umowy zbiorowej przyjęli w niej wobec siebie gwarancję za jej wykonanie. Drugim rodzajem egzekucji jest tak zwana autoegzekucja czyli przez zrzeczenie tej strony, która umowę złamała (t. zw. Selbstexekution). Zrzeczenia mają nietylko prawo ale także obowiązek wkroczenia przeciw własnym członkom np. przez kary pieniężne, wykluczenie członków, żądanie odszkodowania lub usunięcia zakazanego czynu. Dla tych wszystkich zarządzeń musi być otwarta droga postępowania administracyjnego i w tym duchu mówi się o przymusie taryfowym (Tarifzwang).

W związku z tem należy jeszcze rozstrzygnąć dwa pytania: czy zrzeczenia mają prawo imieniem swych członków występować lub tych członków zastępować jako powodów, i czy zrzeczenia są materialnie odpowiedzialne za czyny swych członków a zwłaszcza za szkody wynikłe z niedotrzymania umów zbiorowych? Co do pierwszego pytania, francuska ustawa (art. 31 *u*) daje zrzeczeniom prawo do wniesienia pozwu o odszkodowanie we własnym imieniu przeciw związanym umową zbiorową a nadto (art. 31 *v*) także prawo skarżenia imieniem swoich członków bez potrzeby przedłożenia pełnomocnictwa. Zrzeszenie ma tylko obowiązek zawiadomić zastąpionego członka, który ma znów prawo sprzeciwienia się. Pozatem (art. 31 *v* al. 2) te zrzeczenia mają prawo przystąpić do sporu swoich członków jako interwenienci. Wedle włoskiej *carta del lavoro* nawet tylko związki zarejestrowane mają prawo wniesienia pozwu, a nie poszczególni członkowie, a tam gdzie niema takiego związku, zastępuje stronę specjalny kurator, przy czem strona ma prawo interwenienta. Polski projekt w art. 24 postanawia, że skargę sądową może również „wytaczać stowarzyszenie stanowiące stronę w umowie, w imieniu i na rzecz zainteresowanych członków, o ile zainteresowane osoby wyraźnie się temu nie sprzeciwiają“. To postanowienie należałoby rozpatrzyć w związku z projektem ustawy o „Sądach pracy“, który w artykule noszącym tę samą cyfrę złowrogą 24 postanawia, że strony mogą być zastępowane we wszystkich prawach cywilnych przez swoich krewnych, przez małżonków, przez osoby należące do tego samego zawodu, przez wyznaczonych przez stowarzyszenie zawodowe członków tych stowarzyszeń i t. d. Znamienne jest, że w sporach tych jest wykluczone zastępstwo przez adwokatów. Zachodzi teraz pytanie, czy zrzeczenia są majątkowo odpowiedzialne za czyny antipaktowe swych członków. System t. zw. *Garantiehaftung* nakłada na zrzeczenie odpowiedzialność bez względu na to, czy ono się starało o dotrzymanie umowy przez swych członków czy nie. System t. zw. *indifferenci* natomiast zachodzi wtedy, gdy zrzeczenie odpowiada tylko wówczas, jeśli równocześnie samo popełnia takie naruszenie spokoju, (t. zw. *violation par le groupe*ment w rozróżnieniu od *violation individuelle*). Podług prawa cywilnego zrzeczenia są obowiązane do wynagrodzenia pełnej szkody, która powstała z niedotrzymania umowy, naturalnie przeciwnik musi wysokość tej szkody udowodnić. To ma w dwu kierunkach ujemne skutki. Ze strony stanowiska pracodawcy trudny dowód i przeciąganie sporu, ze stanowiska pracobiorcy zagrożenie istnieniu zrzeczenia a nawet zniszczenie materialne zrzeczenia i dlatego ustawodawstwa ograniczają odpowiedzialność a w zamian za to ułatwiają dowód szkody przez limitowanie wysokości, podobnie jak to ma miejsce przy odszkodowaniu przez kolej i pocztę. To limitowanie szkody znajduje też wyraz w ustanowieniu grzywny oraz kaucji na wypadek naruszenia w przyszłości. Tak np. niemiecki projekt przewiduje odszkodowanie do wysokości 500 Mk.

dla pracodawcy a 50 Mk. dla pracownika przy kontraktach pracy, natomiast w razie zerwania umowy zbiorowej jako maximum odszkodowania 5.000 Mk. Australijski Industrial Code z 9 grudnia 1920 limituje odszkodowanie na 250 funtów dla zrzeszenia, na 100 funtów dla pracodawcy, na 10 funtów dla robotnika. Co do kaucji postanawia projekt niemiecki, że Sąd może równocześnie z przyznaniem odszkodowania zarządzić złożenie kaucji zabezpieczającej wykonanie umowy zbiorowej w przyszłości aż do jej wygaśnięcia, która to kaucja nie może przewyższać ustawowego maximum odszkodowania. Kaucja ta może być zwolniona przez Sąd, gdy niebezpieczeństwo w przyszłości opadnie. Naturalnie umowa zbiorowa może inny sposób zabezpieczenia przewidzieć, przepisy o grzywnach, odszkodowaniu i kaucji są zatem tylko subsydjarne. Włoska carta del lavoro (21 kwietnia 1927) postanawia, że  $\frac{1}{10}$  opłat związków zarejestrowanych musi być corocznie odkładaną dla utworzenia funduszu żelaznego mającego być gwarancją zobowiązań wypływających z umów zbiorowych zawartych przez związek. Wedle angielskiego prawa związku zawodowe nie odpowiadają za skutki zatargów (Trade Union Act 19 VI. 1871), natomiast wedle ustaw Zjednoczonych Stanów, wedle włoskiej ustawy (3 kwietnia 1926), wedle francuskiej ustawy (13 marca 1920) odpowiadają one bez ograniczenia, a wedle norweskiej ustawy (6 sierpnia 1915) tylko wówczas, jeśli kierownictwo związku zawiniło, wedle art. 8 holenderskiej ustawy tylko wówczas, jeśli odpowiedzialność związku za swoich członków była w umowie zbiorowej wyraźnie zastrzeżona.

### Właściwość władz.

Spory wynikające ze stosunku pracy rozdziela się na dwie kategorie: pierwsze, w których chodzi o ustalenie nowych warunków pracy, nazywamy zatargami, drugie, w których chodzi o wykonanie obowiązków już ustalonych i przyjętych, nazwiemy procesami.

Zatargi pracy bywają podług 4 metod załatwiane, przez Komisje pojednawcze, przez rządowe ankiety, przez arbitraż i przez urzędowe ustanowienie warunków. W Anglii trzymają się zasady: „Conciliation is much better than arbitration, but arbitration is better than open warfare“. Angielska definicja (Industrial courts Act 1919 art. 8), jest tak sformułowana, że spór między jednym robotnikiem a pracodawcą nigdy nie podpada pod definicję zatargu, dalej że wyklucza ona t. zw. strajki polityczne, które n. p. w r. 1920 w Niemczech stanowiły połowę wszystkich strajków. Angielska definicja mówi: „Zatargiem jest każdy spór i każde nieporozumienie między przedsiębiorcami lub między robotnikami, jeśli konflikt tyczy się zatrudnienia albo niezatrudnienia jakiegokolwiek osoby albo wynagrodzenia, które ona otrzymuje za swoją pracę albo warunków, wśród których ona wykonywa swoją pracę“. Gospodarczo przedstawia się każdy zatarg jako próba zmiany repartycji dochodu społecznego między kapitałem a pracą. Wszystkie

powyżej wyliczone metody likwidowania zatargów były we wszystkich Państwach stosowane, ale przekonano się, że czem lepsza jest organizacja pracodawców i pracowników w związki, to tem skuteczniej one działają, co w Anglii specjalna komisja ankietowa (British Committee on relations between employers and employed czyli t. zw. Komitet Whitley'a) w obszernem sprawozdaniu wyłożyła. Odtąd też przystąpiono do zorganizowania instancyj pojednawczych t. zw. Komisji Whitley'a parytetycznie (w równej ilości zastępcy pracodawców i pracowników z bezstronnym przewodniczącym) albo też stosowano australijską procedurę jednego koncyliatora albo też rządową koncyliację. Wedle programu komitetu Whitley'a miała być jedna komisja w każdej fabryce, jedna komisja w każdym powiecie i jedna komisja dla całego przemysłu danej kategorii. — Tzw. Whitley-izm jest przeto uważany jako angielski typ rad fabrycznych. Wedle zestawienia w *Revue internationale du travail* z listopada 1926 (Vol. XIV Nr. 5) w ostatnich 6 latach 30 państw przystąpiło do wydania nowych ustaw dotyczących się załatwiania zatargów tak, że można powiedzieć, że te kwestje znajdują się w pełnym rozwoju, a autor stwierdza, że jeszcze żadne Państwo nie doszło do ustalenia definitywnego systemu załatwienia zatargów. Jako przyczyny zatargów to zestawienie przytacza, że  $\frac{3}{4}$  wszystkich strajków mają źródło w kwestjach płacy, a resztę przyczyn (czas pracy, warunki, kontrola etc.) mają minimalne znaczenie. Dla skuteczności środków zaradczych także ważne jest stwierdzenie, że z jednej strony momenty psychologiczne (agitacja), z drugiej strony ekonomiczne (kryzysy przemysłowe i bezrobocie) są granicami, poza którymi ani instytucje pojednawcze ani arbitrażowe nie działają. Ilość strajków przy zwyżkującej konjunkturze jest daleko większa od ilości lokautów przy zniżkującej konjunkturze. Pierwszem państwem, które ustawowo uregulowało sprawę zatargów, była Nowa Zelandja w roku 1894. Innowacja polegała za dwóch zasadach t. j. wymuszenia rokowań i przyznania rozjemstwu mocy obowiązującej. W roku 1896 przyjęło te zasady państwo Victorja, a w roku 1904 Zachodnia Australja. Odtąd liczne Państwa europejskie naśladowały te sposoby, pierwszym był kanton genewski ustawą z 26 marca 1904 i Anglja we wyżej wymieniona Trade Board Act w roku 1909 dla czterech zawodów. Wśród instytucyj pojednawczych są dwie grupy: jedne są prewencyjne (conciliation préventive) a zatem także w czasie normalnym istniejące, drugie tylko po wybuchu zatargu, wśród tych ostatnich przeważa koncyliacja obowiązkowa (conciliation obligatoire), gdzie władza państwowa może strony zmusić do przyjęcia pojednawcy. Koncyliacja działa tylko na podkład psychologiczny, ale ona nie zdoła rozwiązać ekonomicznych podstaw zatargu. Ankieta jako środek wstrzymania zatargu jest stosowana w ustawie kanadyjskiej z r. 1907 (t. zw. ustawa Lémieux) przez Komisję z 3, jeden przedsiębiorca, jeden robotnik, jeden bezpartjalny a jak długo ankieta trwa, nie wolno



przystąpić do strajku. W czasie 20 letniego istnienia tej ustawy funkcjonowało 453 komisyj. Arbitraż także jest albo dobrowolny albo obowiązkowy, przy tym ostatnim arbiter wypełnia równocześnie funkcję sędziego i prawodawcy n. p. przy ustanowieniu nowej taryfy płac. Przeważnie za wzorem tych Państw wprowadzono też przymus odwołania się do arbitrażu (t. zw. Anrufungszwang), wedle którego nie wolno rozpocząć walki, dopokąd nie uzyskano orzeczenia. Oprócz przymusowych środków przyjęcia sentencji w zatargach istnieje także w niektórych Państwach zakaz strejkowania a mianowicie totalny zakaz strajku w trzech Państwach (Australja, Nowa Zelandja i Włochy), dalej zakaz warunkowy (n. p. Nowa Walja) po odrzuceniu arbitrażu i dopiero po upływie 14 dni od notyfikacji Ministrowi Pracy, dalej zakaz czasowy (n. p. Norwegja, jak długo koncyliacja jest w toku). Podobny zakaz istnieje w Niemczech na podstawie rozporządzenia Prezydenta Rzeszy z 10 listopada 1920, które w zakładach zaopatrujących ludność w gaz, wodę i elektryczność zakazuje strajku do terminu 3 dni po rozjemstwie. Egzekucja tych zakazów strajku jest bardzo trudnym problemem. Mamy tu znów do rozróżnienia 3 rodzaje egzekucji, cofnięcie przywilejów (n. p. w Queensland system Mc. Cawley'a, że cofa się przywilej zatrudniania tylko syndykalizowanych robotników, albo w Nowej Zelandji cofnięcie zarejestrowania Związku zawodowego, albo w Belgji zasuspendowanie zasiłku dla bezrobotnych na jeden rok), nałożenie grzywny lub więzienia a nareszcie przymusowa mobilizacja strajkujących i militaryzacja fabryk. Zdawałoby się nie ulegać żadnej wątpliwości, że organy powołane do likwidowania zatargów nie mogą równocześnie służyć jako instancje do rozstrzygnięcia procesów, wszak wynika z powyższych zestawień Międzynarodowego Biura Pracy całkiem jasno, że te zatargi nie mają nic wspólnego ze sprzeczką wynikłą z indywidualnego stosunku pracy. Tak jednak Państwa przeważnie nie segregowały kompetencji.

Przechodzimy teraz do omówienia drugiej grupy sporów t. j. do procesów. Te należą z reguły do Sądów Państwowych, a mianowicie do Sądów zwyczajnych, o ile dane Państwo dla rozstrzygnięcia takich sporów nie powołało specjalnych sądów jak Sądy pracy np. we Francji i Belgji „conseils de prud'hommes“, we Włoszech „collegi dei probiviri“, w Austrii i Niemczech Sądy przemysłowe (Gewerbegericht) a w Niemczech ostatnio wedle ustawy z 23 grudnia 1926 Sądy pracy (Arbeitsgerichte). Wedle włoskiej carta del lavoro (dich. V i VI) nie wolno zatargów wszczynać przed próbą pojednania (tentativo di conciliazione). Dla procesów (controverse individuali) pozostają normalne sądy ale z dodaniem 2 asesorów-znawców (assistenti tecnici) wydelegowanych przez syndykaty. Przed wydaniem carta del lavoro istniało oprócz Sądów dla procesowych spraw pracy aż 9 różnych rodzajów komisyj i urzędów np. dla sporów kolejarzy, dla urzędników prywatnych, dla plantatorów ryżu, dla marynarzy, dla ubezpieczeń od wypad-

ków osobno w rolnictwie, osobno dla przemysłu itd. Te wszystkie komisje rozjemcze itp. zostały zniesione a wszystkie sprawy pracy napowrót oddane Sądom zwyczajnym uzupełnionym przez tych asesorów - znawców, wydelegowanych dla każdej sprawy osobno, a nie raz na zawsze. We Włoszech jest więc odwrotnie niż w Niemczech, gdzie jest hasłem: „Los vom ordentlichen Gericht!“; we Włoszech przeprowadzono zasadę powrotu do zwyczajnego Sądu. Ostatecznie zostają więc tylko 2 kompetencje: Urzędu pracy (magistratura del lavoro) dla zatargów zbiorowych i Sądu zwyczajnego (magistratura ordinaria) dla sporów indywidualnych. Natomiast wedle naszych ustaw (ust. z 1 sierpnia 1919 i 23 stycznia 1920) przy sporach w 2 wypadkach a mianowicie, ze stosunku robotników rolnych i dozorców domowych Komisjom Rozjemczym powołanym do załatwiania zatargów przyznano także kompetencję procesową tj. dla załatwiania niektórych sporów wynikłych z umów już zawartych. Komisje rozjemcze mają charakter sądów pracy, są parytetycznie złożone z przedstawicieli pracodawców i robotników, wybierają sobie bezstronnego przewodniczącego, a ponieważ do tego nigdy nie dochodzi, przewodniczącym niemal w 100 procentach wypadków jest Inspektor Pracy. Powstała więc nowa kwestja rozgraniczenia kompetencji tych Komisji rozjemczych od kompetencji zwyczajnych Sądów. Ponieważ, jak już powyżej zaznaczono, do Komisji rozjemczej z wykluczeniem drogi sądowej należą sprawy „o niedotrzymanie ugody lub niewykonywanie orzeczenia w przedmiocie warunków płacy lub pracy“ a wszystkie inne sprawy należą do kompetencji Sądów zwyczajnych, powstały liczne interpretacje tych granic kompetencyjnych, któremi niejednokrotnie pełne Zebranie Sądu Najwyższego się zajmowało. Na podstawie tych orzeczeń zestawilo Ministerstwo Sprawiedliwości w dniu 27 marca 1925 L. I. U. 1016 zasady rozgraniczenia kompetencji, wedle których do kompetencji Sądów należą:

1. Spory o ważność indywidualnego kontraktu względem istnienia lub nieistnienia najmu pracy (np. z powodu braku zdolności osobistej, z powodu błędu, przymusu etc).

2. Spory o rozwiązanie kontraktu pracy bez winy strony procesowej za wypowiedzeniem i

3. z winy strony (bez wypowiedzenia), o ile ta rzekoma wina nie leży w niewykonaniu umowy zbiorowej, a zatem jeśli strona procesowa twierdzi, że zachodziły przestępstwa, brutalność, złe obejście się.

4. Sprawy o odszkodowanie z powodu bezprawnego opuszczenia pracy, względnie bezprawnego wydalenia albo rozwiązania kontraktu.

5. Spory o eksmisję z mieszkań dozorców z tem ograniczeniem, że jeśli eksmisja jest następstwem niewykonania umowy zbiorowej, to Sąd może orzec dopiero po rozwiązaniu najmu przez Komisję Rozjemczą.

6. Spory z takich stosunków pracy, gdzie jeszcze niema umowy zbiorowej ani orzeczenia Komisji Rozjemczej (zwyczajnej czy nadzwyczajnej).

Należy jeszcze omówić kwestję t. zw. forum attractionis dla sporów o pracę a mianowicie przeważna część ustaw przyznaje Sądom pracy taką kompetencję łączności. W procesie przed Sądem pracy należy także innych roszczeń cywilnych dochodzić, o ile zaistnieje prawna lub gospodarcza łączność z zawisłą sprawą. Jest to wynikiem niemieckiej zasady dla spraw pracy „Los vom ordentlichen Gericht!“ Otóż wedle naszych ustaw Komisje Rozjemcze takiej t. zw. Raubkompetenz nie posiadają, gdyż Ministerstwo Sprawiedliwości w wyżej wspomnianym okólniku zaznacza, że w razie opierania się roszczenia na kilku zasadach, z których każda będzie uzasadniała właściwość innego organu orzekającego, zachodzi kompetencja obu organów t. j. tak Komisji Rozjemczej jak Sądu i każdy z tych organów ma rozpatrywać skargę tylko z tej zasady skargi, która uzasadnia jego kompetencję. Strona więc, która np. upadła w procesie sądowym o rozwiązanie stosunku pracy z powodu złego obchodzenia się, będzie mogła jeszcze wystąpić ze sporem przed Komisją Rozjemczą o rozwiązanie tego stosunku z powodu niewykonania świadczeń i na odwrót. Niema więc też kompetencji z wyprzedzenia. W sprawach należących do kompetencji Komisyj Rozjemczych, te Komisje winny trzymać się postanowień procedury cywilnej. Niema żadnego środka prawnego przeciw decyzjom tych Komisyj, które są bezapelacyjne. Projekt nowelizacji ustawy z 1 sierpnia 1919 przewiduje odwołanie do Okręg. Inspektora Pracy. Oczywiście przeciw wyrokom Sądów zwyczajnych w sprawach należących do ich kompetencji przysługują wszystkie środki prawne procedur cywilnych. Postępowanie przed Komisją ma jeszcze ten dalszy błąd, że nie przewidziano środka zaradczego na zdekompilowanie Komisji. Nowy projekt przewiduje zastąpienie uchylającego się członka nominatem. Oprócz tej alternatywnej kompetencji Komisji Rozjemczej i Sądu co do postępowania orzekającego, istnieją jeszcze kumulatywne kompetencje w postępowaniu egzekucyjnym. Orzeczenia Komisyj Rozjemczych (zwyczajnej i nadzwyczajnej) nie są tytułami egzekucyjnymi. One mają stać się takimi dopiero po zbadaniu przez Sąd (który byłby z innych momentów właściwym do rozpoznania sporów) i po wydaniu sądowej uchwały, że niema podstawy do uchylenia orzeczenia względnie ugody (art. 21) albo gdy taka uchwała do dni 14 nie zapadnie. Sąd bada orzeczenie Komisji tylko pod względem formalnym. Jest zatem konieczny rodzaj t. zw. postępowania delibacyjnego, które jednakże ograniczone jest wyłącznie do kwestji zachowania formalności w postępowaniu. Strona, która zamierza egzekucję prowadzić, przedkłada wraz z wnioskiem egzekucyjnym który jest konieczny, odpis orzeczenia Komisji Rozjemczej temu Sądowi, który byłby właściwym i ten

Sąd po stwierdzeniu, że nie zachodzą przyczyny uchylenia orzeczenia z powodu obrazu przepisów formalnych, wyda uchwałę i doręcza ją stronom. Przeciw tej uchwale wolno wnieść rekurs. Skoro uchwała staje się prawomocną, Sąd odsyła uchwałę Sądowi egzekucyjnemu wraz z potwierdzeniem, że niema powodu do uchylenia, celem dozwoleń i wykonania egzekucji.

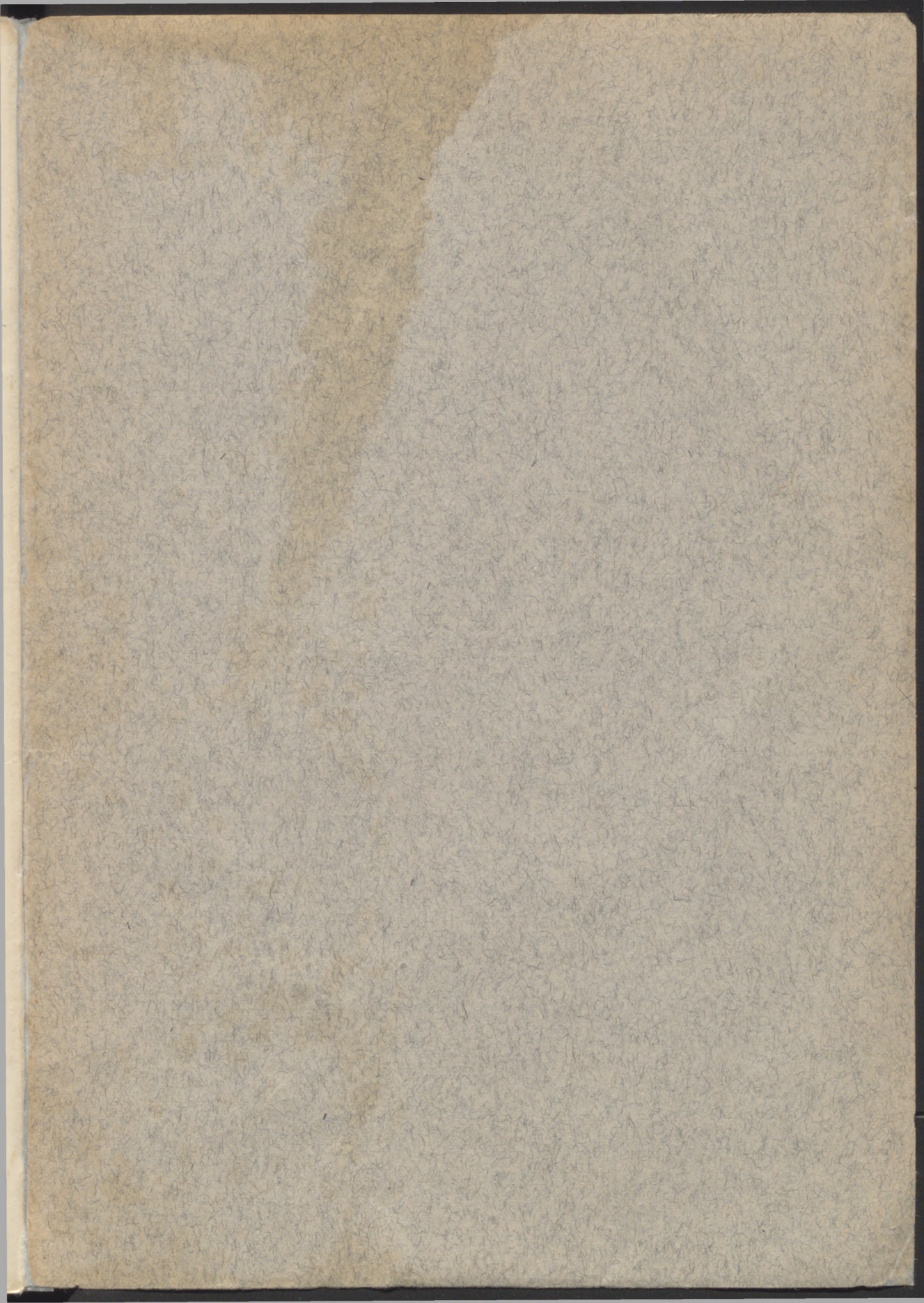
Na końcu musimy jeszcze wrócić do kwestji zastępstwa stron w sporach ze stosunku pracy. Wedle austr. ustawy o Sądach przemysłowych jest dozwolone tylko ograniczone zastępstwo stron przez inne osoby, a zastępstwo przez adwokatów nie jest wogóle dopuszczone, tak samo niemieckie ustawy z 29 lipca 1890, 30 czerwca 1901 i 6 czerwca 1904 obowiązujące w b. zab. pruskim, nowa ustawa niemiecka o Sądach pracy z 23 grudnia 1926 nie dopuszcza zastępstwa stron przez adwokatów przed Sądami pracy pierwszej instancji, ale za to czyni je obowiązkiem przed Sądami drugiej i trzeciej instancji; w pierwszej instancji mają przedstawiciele organizacyj tak pracodawców jak pracobiorców prawo zastępstwa. Omówiliśmy już wyżej art. 24 projektu polskiego o Sądach pracy co do zastępstwa przez stowarzyszenia zawodowe i wykluczenia adwokatów za wyjątkiem spraw przekraczających 300 zł i spraw karnych. Ujemne konsekwencje wykluczenia zastępstwa adwokatów dla robotników zwłaszcza w związku z dopuszczeniem ich po stronie pracodawców omówił p. M. L. w Nr. 10 rocznik IV „Palestry“ z października 1927. Nieufność do prawników — nietylko jako do zastępców stron — objawia się w całej literaturze młodego jeszcze prawa pracy, w której pełno zarzutów pod adresem prawników, że nie potrafili kroku dotrzymać z rozwojem stosunków gospodarczych wogóle a pracy w szczególności, że zaniedbali badania i opracowania podstawowych dążeń milionowych mas pracowników będących podwaliną ich bytu, że prawo, zorjentowane zanadto ku indywidualnym interesom, stało się skutkiem tego zaniedbania obcem dla mas ludności, jak również obce są problemy najżywotniejsze tych mas dla prawników, i że wogóle prawnicy są niezdolni do współpracy przy rozwiązywaniu socjalnych zagadnień życia. Nieufność ta nie odnosi się jedynie do prawników względem prawa pracy, ale jest ogólna, jak można przekonać się z recenzji Artura Millera w „Ruchu prawniczym“ z 1 czerwca o książce Erwina Rieslera „Die Abneigung gegen die Juristen“ i ciągnie się już od wieków z 3 przyczyn tam wyliczonych, a których ostatnia tj. rozdźwięk między wyobrażeniami prawnymi społeczeństwa a pojęciami prawnymi jurysty, obecnie najjaskrawiej występuje właśnie w dziedzinie prawa pracy. Liczne, zacytowane powyżej przepisy prawne i wyjątki z literatury wykazują niesłuszność tych zarzutów. Formy prawne muszą być dostosowane do potrzeb życia i muszą za nimi pozostać w tyle z natury swego zadania. Prawo nie może stać się prorocctwem lub spekulacją, prawnicze a nie gospodarcze rozwiązanie socjalnych kwestyj byłoby nawet nieszczęściem. Systemy prawne powinny przetrwać stulecia, ale

mieć zdolność dostosowania się do stanu płynnego zagadnień. W czasach, kiedy one płyną szybciej, przepaść między formą prawa a życiem staje się chwilowo większa. Obecnie jednak instytucje prawa pracy już można uważać za tak dalece ustalone, że ich prawnicze opracowanie nie jest zagrożone niebezpieczeństwem natychmiastowej nieaktualności. Zwłaszcza udostępnienie bogatych i wzorowo uporządkowanych materiałów z dziedziny prawa pracy całego świata przez Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie ułatwia prawnikom korzystanie z doświadczeń wszystkich innych narodów w przedmiocie prawa pracy, i dlatego także wskazane są próby takiego opracowania odnośnie do problemu umów zbiorowych z uwzględnieniem polskich przepisów. Celowa akcja naszego Ministerstwa Pracy w przygotowaniu przyszłego „Kodeksu Pracy“ drogą kodyfikowania stopniowego poszczególnych jego działów tylko wówczas wyda zaszczytny dla naszego Państwa wynik, jeśli prawnicy nie uchylą się od współpracy w udoskonaleniu zamierzonego dzieła, odpowiadającego wzniesłym zasadom naszej Konstytucji w art. 101, 102, 103 i 108, a zwłaszcza zagwarantowanej w art. 102 szczególnej ochronie Państwa dla pracy jako „głównej podstawy bogactwa Rzeczypospolitej“.



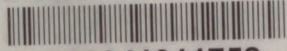
Wzrost i rozwój człowieka jest procesem ciągłym, który trwa do końca życia. Wzrost fizyczny jest najbardziej widocznym wskaźnikiem rozwoju, ale nie jest jedynym. Wzrost psychiczny i społeczny jest równie ważny. Wzrost fizyczny jest najbardziej widocznym wskaźnikiem rozwoju, ale nie jest jedynym. Wzrost psychiczny i społeczny jest równie ważny. Wzrost fizyczny jest najbardziej widocznym wskaźnikiem rozwoju, ale nie jest jedynym. Wzrost psychiczny i społeczny jest równie ważny.

Biblioteka Główna UMK  
  
300041911758



163.008

Biblioteka Główna UMK



300041911758



163.008

Biblioteka Główna UMK



041911758

