Waclaw Szubert *

**LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET LA DISCIPLINE
DANS L'ENTREPRISE EN DROIT POLONAIS**

I. La tâche qui m'a été confiée est très sérieuse vu l'importance et l'étendue du sujet en question. Parler de tous les droits des travailleurs et de la discipline, donc de leurs obligations, et des garanties de leur observation, c'est presque traiter la grande majorité des institutions du droit du travail. Le sujet en question est donc très vaste même si l'on se borne à l'envisager dans l'optique de l'entreprise seulement. Il faut nécessairement se limiter aux problèmes les plus essentiels et qui suscitent le plus d'intérêt, donc à ceux liés aux tendances et réalisations actuelles et à leur reflet dans la législation et dans la pratique. Pourtant présenter ces problèmes n'est pas non plus chose facile, vu les modifications en cours et les tendances qui sont en train de se réaliser et dont l'effet n'est pas toujours prévisible.

En France, les réformes du droit du travail ont été initiées et dans une large mesure réalisées ; réformes dont les orientations générales émanent du programme du Parti Socialiste mais dont la mise en oeuvre normative reflète l'influence de divers milieux et groupements. En Pologne, les protestations élevées en 1980 par la classe ouvrière contre les méthodes de gestion et de planification de l'économie nationale, contre les politiques du Gouvernement avaient marqué le point de départ d'une évolution inspirée par la recherche de nouvelles solutions dans les domaines politique, économique et social et ponctuée par des conflits et tensions sans précédent dans l'histoire d'après guerre de notre pays.

Cette phase de l'évolution n'est pas encore arrivée à un point qui permettrait d'en évaluer toutes les conséquences. L'état de siège subsiste

* Professeur à l'Université de Łódź.

bien qu'il soit atténué, la suspension de certains droits civiques est maintenu bien qu'on s'attende à leur proche restitution. Le syndicalisme est en voie de se former à nouveau partant des cellules de base dans les entreprises, après la dissolution de toutes les organisations syndicales qui se sont développées depuis 1980 et qui existaient auparavant ; il est donc difficile de prévoir son modèle définitif. Les organismes représentatifs du personnel qui s'étaient vues accorder de larges pouvoirs dans le domaine de cogestion en septembre 1981 et qui ensuite ont été suspendus, sont en train de se reconstruire et retrouvent progressivement leur possibilités d'action quoique leurs compétences soient encore réduites. Les réformes initiées dans les domaines des rapports individuels et collectifs de travail ne sont matérialisés que partiellement.

Dans cet état des développements il serait impossible de dresser leurs bilan. Ce qu'on peut tenter de faire — et je me propose de le faire — c'est de dégager leurs grandes lignes et d'indiquer leurs effets déjà visibles ou bien prévisibles dans un proche avenir. Mon exposé sera axé — comme le veut le sujet de notre Colloque — sur les problèmes de droit du travail dans l'entreprise; pourtant il serait difficile de les séparer d'un contexte plus large que constitue l'évolution des rapports de travail, collectifs et individuels, dans leur ensemble.

II. Un des traits essentiels de cette évolution c'est l'importance accrue des rapports collectifs de travail et de leur aménagement voire réglementation. Les événements de ces dernières années ont montré les lacunes existant dans ce domaine et dont les conséquences se sont manifestées à l'époque des conflits et des arrêts de travail déclanchés en 1980. La faiblesse et la dépendance des syndicats incitaient les travailleurs à des actions organisées spontanément en dehors du mouvement syndical à qui on reprochait d'avoir négligé la protection des intérêts des masses laborieuses. Le manque d'expérience et de procédures permettant de régler les conflits collectifs contribuèrent à prolonger et à aggraver ces conflits. Une réglementation trop restrictive des conventions collectives amoindrissait leur importance et limitait les possibilités de conclure des accords dépassant le cadre prévu par la loi. Les organismes appelés à participer au nom du personnel à la gestion des entreprises avaient perdu leur caractère vraiment représentatif et leur possibilité d'exercer une influence réelle sur la marche de l'entreprise.

Les protestations élevées en 1980 par la classe ouvrière contre ces déformations, les accords dits Contrats ou Pactes Sociaux conclus ensuite entre les comités de grévistes et les délégations gouvernementales, contrats confirmés peu après par le Gouvernement et le Comité Central du Parti, ont marqué le point de départ des développements importants dans le

domaine des rapports de travail. Ce n'est pas dans mon propos de retracer ces événements : l'apparition de nouveaux syndicats, revendicatifs et contestataires, la pluralité syndicale venue se substituer à la structure unique antérieure, les grèves reconnues en fait comme instrument d'action syndicale bien qu'elles n'aient pas été légitimées par la loi, et puis : le coup d'arrêt donné à ces développements par la loi martiale, la dissolution de toutes les structures syndicales existantes et, ensuite, la reconstruction progressive des syndicats selon un autre modèle conformément aux dispositions de la loi du 8 octobre 1982.

Sans procéder à l'examen de ces événements il faut dire qu'ils ont laissé des traces profondes dans la formation du droit du travail et dans la conscience du peuple. En outre, les accords sociaux conclus en 1980 sont toujours considérés comme valables non seulement dans les milieux ouvriers mais aussi dans les milieux gouvernementaux, ce qui a été confirmé à maintes reprises. Tous ces développements ont mis en relief l'importance primordiale des droits des travailleurs dans le domaine des rapports collectifs de travail et des garanties de leur respect.

1. Parmi ces droits, le premier rang occupe la liberté syndicale qui englobe le droit de fonder des syndicats sur initiative des travailleurs intéressés ainsi que le droit d'adhésion au syndicat de libre choix. Avant 1980, le premier de ces droits n'existait pas pratiquement, puisque la structure unifiée des syndicats couvrant toutes les branches d'activité était imposée par la loi et toutes les modifications au sein de cette structure (c.-à-d. les divisions ou les fusions de syndicats ou les changements de leurs champs d'activité) étaient laissées à l'appréciation de l'organe suprême du mouvement syndical centralisé : le Conseil Central des Syndicats (qui était chargé de leur enregistrement). Sous la pression des événements déclenchés au mois d'août 1980 ce monopole a été brisé. L'enregistrement de nouveaux syndicats, subordonné seulement à la conformité de leurs statuts avec la loi, a été confié à la cour de Varsovie (avec recours possible devant la Cour Suprême), ce qui aboutit à la fondation de nombreux syndicats faisant partie des divers groupements.

La loi du 8 octobre 1982 en vigueur — loi qui a annulé toutes les enregistrements antérieures — n'exige, il est vrai, pour la constitution d'un syndicat d'autres formalités que le dépôt des statuts conformes aux dispositions légales, statuts rédigés par les fondateurs qui doivent être au nombre de 30 au moins. L'accomplissement de cette formalité conduit à l'enregistrement du syndicat par le tribunal compétent, ce qui lui confère la personnalité juridique et l'autorise à commencer son activité. Tous les travailleurs sont habilités à fonder des syndicats et leur champ d'action peut comprendre une branche d'activité quelconque ou bien une profession ou un genre d'emploi.

Pourtant, la formation des syndicats doit s'effectuer selon le plan établi par la loi prévoyant d'abord au cours de l'année 1983 leur constitution seulement au niveau de l'entreprise, tandis que la fondation d'organisations syndicales au niveau interprofessionnel et national a été remise à une époque postérieure (1984 et 1985). En outre, jusqu'à la fin de 1984, un seul syndicat peut être fondé dans l'entreprise donnée. L'accélération de cette procédure, surtout en ce qui concerne la formation des structures syndicales au-dessus de l'entreprise est subordonné à l'autorisation du Conseil d'Etat, et effectivement les premières fédérations sont en voie de se constituer. On voit donc que bien que la loi du 8 octobre 1982 ne définisse pas le modèle du syndicalisme à venir, elle exerce néanmoins une nette influence sur les modalités de sa reconstruction et le fait que le pluralisme de ce mouvement, en principe non exclu, ait été substantiellement ajourné ne restera pas sans effet.

2. Passons maintenant à la liberté d'affiliation, c.-à-d. le droit d'adhérer à un syndicat de libre choix ou de ne pas être syndiqué, au gré de chaque travailleur. Avant 1980 cette liberté était en principe reconnue mais en pratique la grande majorité des travailleurs appartenaient aux syndicats industriels et unitaires, malgré un taux des cotisations assez élevé, puisque l'adhésion était assortie de certains avantages (prestations en espèce et en nature administrées par les syndicats). Au cours de 1981 l'appartenance aux syndicats était aussi massive quoiqu'elle ait été partagée entre les divers groupements, avec la majorité affiliés à Solidarité.

A présent la formation de nouveaux syndicats en est encore à son stade initial et le nombre des travailleurs qui y participent en tant que fondateurs et premiers membres n'est pas élevé (à peu près 10 % du nombre total des travailleurs), ce qui se comprend vu les tournants qu'a connus le mouvement syndical ces dernières années. Il est difficile de prévoir quand et dans quelle mesure cette proportion va augmenter et quels motifs en joueront un rôle décisif. Il importe d'ajouter que la loi du 8 octobre 1982 statue que l'appartenance aux syndicats est bénévole et que nul ne peut subir de discrimination du fait qu'il adhère ou non à un syndicat. En outre, les syndicats sont appelés à représenter et à défendre les droits et les intérêts de tous les travailleurs, syndiqués ou non.

3. La liberté syndicale suppose cependant non seulement le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier mais aussi la reconnaissance du droit de grève en tant que moyen légitime de défense de leurs intérêts professionnels. Voilà un sujet bien délicat, car il s'agissait d'un tournant dans la politique et l'attitude de l'Etat socialiste envers les formes admises d'action

syndicale. Bien que les conflits d'intérêts, dits non antagonistes, aient été reconnus comme possibles dans la société socialiste, il n'en résultait pas l'admissibilité des mouvements revendicatifs organisés par les syndicats. Malgré le silence de la loi, les grèves étaient considérées comme illicites et incompatibles avec les principes du régime socialiste. La participation aux grèves (qui éclataient de temps en temps spontanément hors de l'activité syndicale) était jugée comme une atteinte à la discipline du travail et entraînait l'application des peines disciplinaires, et quelquefois même des sanctions plus graves.

C'est au mois d'août 1980 que la situation a changé, puisque les grèves déclenchées à cette époque ont abouti à la conclusion des accords donnant, la plupart du temps satisfaction aux revendications ouvrières. Les grévistes non seulement n'ont pas été condamnés mais ont même été rémunérés pour tout le temps où ils avaient cessé de travailler. Il a fallu cependant transformer cette reconnaissance de fait du droit de grève en une reconnaissance légale. Une telle tentative avait été faite dans le projet d'une nouvelle loi sur les syndicats élaboré en 1981 par une commission mixte, dont les débats s'assimilaient à la poursuite des négociations, et le contenu de projet finalement retenu constituait un compromis accepté par les parties au dialogue.

Le projet en question n'a pas été voté. Néanmoins, les principes inscrits dans ce projet ont été reconnus comme obligatoires par les autorités gouvernementales et celles du Parti dans les relations mutuelles entre les parties aux rapports collectifs de travail. Ils ont été aussi, dans une large mesure, inscrits dans les statuts de l'union Solidarité, officiellement enregistrés et reproduits dans plusieurs accords signés en 1980 et 1981.

Le décret du 12 décembre 1981 proclamant l'état de siège déclarait la suspension du droit de grève et cette réglementation demeure en vigueur malgré l'atténuation de cet état à la fin du 1982. Pourtant, la suspension du droit de grève sous-entend sa reconnaissance par principe, et laisse prévoir sa restitution au moment où l'état d'exception sera supprimé. Il importe aussi de dire que la loi du 8 octobre 1982 consacre, sous certaines réserves, le droit de grève en tant qu'instrument légal d'action syndicale. Ce droit a été reconnu par la loi aux syndicats et son application a été subordonnée aux conditions et procédures dont l'observation est obligatoire pour qu'une grève soit considérée comme licite. La participation dans les grèves légitimes a été reconnue (et laissée à l'appréciation) des travailleurs intéressés. Pourtant toutes ces dispositions pour le moment ne jouent pas vu la suspension de droit de grève par la loi martiale et la reconstruction encore inachevée des syndicats.

4. Parmi les droits essentiels des travailleurs il faut compter aussi celui qui concerne la participation à la gestion des entreprises. C'est aussi dans ce domaine que des développements importants sanctionnés par la loi se sont produits récemment. Bien qu'il y ait eu une certaine appréhension de la part des nouveaux syndicats fondés en 1981 (et surtout de la part de Solidarité) d'assumer des responsabilités de nature à restreindre la liberté de contestation, l'opinion a prévalu que l'association des travailleurs à la gestion des entreprises pouvait être un complément utile de l'action syndicale sans engager directement les syndicats dans cette oeuvre. On avait aussi en vue des objectifs plus généraux : arracher les entreprises de l'état de soumission à l'appareil bureaucratique de l'administration centrale et renforcer la position des travailleurs en tant que sujets réels (et non seulement déclarés) de gestion.

Au cours de l'année 1981, la création spontanée de conseils ouvriers eut lieu dans plusieurs entreprises. Ces conseils ont pris dans leurs mains un large domaine des décisions. Ce mouvement a été ensuite sanctionné par la loi du 25 septembre 1981 qui, à la différence de la loi sur les syndicats, a été votée encore avant la déclaration de l'état de siège, si bien qu'à cette date (au mois de décembre 1981) dans plusieurs entreprises les conseils ouvriers étaient constitués et déployaient leur activité. La loi du 25 septembre 1981 leur a attribué de vastes prérogatives dans les questions économiques et dans le domaine du contrôle de tous les aspects de l'activité de l'entreprise, y compris la désignation du directeur. Avec la proclamation de l'état de siège au mois de décembre 1981, leur activité a été suspendue ; depuis le début de 1983 on procède progressivement à leur reconstitution quoique leurs compétences soient encore limitées.

5. Tous ces développements ont exercé une nette influence sur la structure des institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise. La dissolution de tous les organismes syndicaux existant avant 1982 avait pour conséquence la disparition des conseils d'établissements qui jouaient un rôle important dans toutes les entreprises en tant que cellules de base des syndicats compétents et en même temps représentation du personnel entier devant l'employeur, représentation élue par l'ensemble des travailleurs (syndiqués ou non) au suffrage direct et par bulletin secret. La disparition de ces organismes a laissé une lacune qui se fait sentir d'autant plus que le Code du travail leur accorde de vastes compétences dans le domaine des questions du personnel (y compris la protection contre le licenciement) et des questions sociales. Ces compétences sont maintenant progressivement reprises par les

nouvelles organisations syndicales formées au niveau des entreprises, ce qui ne manque pas de poser des problèmes vu le nombre assez restreint de leurs membres.

Un caractère nettement représentatif ont les conseils ouvriers dont les membres sont élus par le personnel au scrutin secret et au suffrage direct ; ils sont maintenant en train de s'implanter à nouveau dans les entreprises. A la différence des organisations syndicales dont la tâche principale consiste à représenter et à défendre les intérêts des travailleurs, les dits conseils s'occupent surtout des problèmes économiques associés à la gestion. Les dispositions des lois sur la cogestion et sur les syndicats invitent les deux organismes à une étroite collaboration dont la formule n'a cependant pas été déterminée.

La formation des conseils ouvriers a été prévue aussi au niveau des établissements faisant partie de l'entreprise. Les statuts de l'entreprise et des organismes gestionnaires ainsi que les plans prospectifs sont fixés par l'assemblée générale du personnel (et dans les grandes entreprises, par la conférence des délégués) qui doit se réunir au moins deux fois par an. En cas de différends entre le conseil ouvrier et le directeur (qui n'est pas membre du conseil mais qui doit participer à ses réunions) les textes prévoient une procédure d'arbitrage et dans quelques cas le recours au tribunal.

6. Les perturbations subies par le mouvement syndical ne sont pas restées sans influencer défavorablement le droit conventionnel dont le développement a été interrompu ; cette coupure se prolonge vu le manque d'organisations syndicales qui pourraient agir en tant que parties signataires au niveau d'une branche ou profession. C'est pourquoi la réglementation conventionnelle des salaires a été dans une large mesure remplacée, au moins temporairement, par une réglementation étatique.

En revanche, les règlements intérieurs ont gardé leur caractère d'actes qui fixent les prescriptions relatives à l'horaire, à l'organisation ainsi qu'à la sécurité et l'hygiène du travail. Leur établissement a été confié depuis longtemps (1958) aux organismes de la cogestion ouvrière et la loi de 1981 a confirmé ce principe en attribuant cette compétence aux conseils ouvriers. Pourtant, l'importance des règlements intérieurs s'amointrit considérablement depuis 1974, puisque le Code du travail promulgué à cette date a réglé de façon pertinente le régime des peines disciplinaires, si bien que cette matière a été exclue du domaine de pouvoir réglementaire du chef et des autres organes fonctionnant au niveau de l'entreprise. Par conséquent, le règlement intérieur est devenu un acte technique et formel dont le contenu n'intéresse particulièrement pas les travailleurs. En revanche, autres règlements au niveau de l'entre-

prise, surtout ceux qui concernent le partage du bénéfice (l'attribution des primes sur le revenu) gagnent en importance, aussi en tant qu'instruments utiles pour renforcer la discipline du travail.

III. Les modifications essentielles se sont aussi produites ou sont en cours dans le domaine des rapports individuels de travail. La plus importante consiste en réduction de la durée du travail de 46 à 42 heures par semaine, avec la plupart du temps des samedis libres et un régime plus souple et différencié de l'horaire selon les besoins des différentes branches d'activité et entreprises. L'autre réforme concerne la situation des femmes bénéficiant des congés spéciaux pour élever un enfant en bas âge, congés d'une durée maximale de trois ans, qui auparavant n'étaient pas rémunérés et qui désormais s'accompagnent d'une prestation en espèces dont le montant dépend du revenu global de la famille par personne. D'autres modifications avantageuses concernent les suppléments compensateurs en cas d'affectation à un autre travail pour des raisons liées à un trouble de santé ou les suppléments dûs pour le travail de nuit, etc.

Pourtant les changements les plus profonds ont eu lieu ou bien sont en voie de préparation dans le domaine du contrôle de l'application du droit en vigueur, ce qui concerne aussi, dans une large mesure, le contrôle exercé par les organismes fonctionnant au niveau de l'entreprise. Il s'agit notamment du contentieux au premier degré orienté surtout vers le règlement des litiges à l'amiable, et de la surveillance de l'application des normes relatives à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

1. Un des traits caractéristiques du contentieux en droit du travail en Pologne c'est l'existence d'une juridiction prud'homale dans les entreprises que représentent les commissions dites d'arbitrage composées des membres du personnel désignés de concert par le directeur de l'entreprise et le conseil d'établissement. Les commissions en question ressemblent à un tribunal judiciaire qui connaît en premier ressort des litiges surgissant en relation avec un contrat de travail. Elles ne sont donc en principe compétentes que dans le cas de différends ayant trait à la mauvaise application ou à la violation d'une règle de droit en vigueur.

Pourtant, les travailleurs s'adressent à la commission d'arbitrage non seulement dans le cas où ils alléguent qu'une norme a été enfreinte mais aussi quand ils s'estiment lésés par un acte d'autorité de l'employeur qu'ils croient inéquitable (quoique non nécessairement contraire à la loi) et quand ils ont d'autres raisons pour présenter une plainte ou réclamation. Il faut dire que c'est particulièrement dans ces derniers cas que l'intervention informelle de la commission d'arbitrage

se montre souvent utile. Très efficaces sont aussi, fréquemment, les tentatives de conciliation face aux conflits de droit.

En revanche, le rôle des commissions d'arbitrage en tant que tribunaux tranchant les litiges est criticable en raison du manque de qualifications juridiques approfondies ainsi que de garanties d'impartialité vu les pressions auxquelles risquent d'être exposés les membres des commissions de la part de leur préposés et d'autres membres du personnel de l'entreprise. Bien que les affaires les plus conflictuelles (concernant le licenciement) aient été exclues de la compétence des commissions, il reste néanmoins plusieurs matières où ces défauts des commissions se font sentir. En outre, le système en vigueur n'est pas tout à fait cohérent puisque les juridictions de caractère prud'hommal existent aussi en dehors des entreprises et leur fonctionnement se heurte à des difficultés encore plus accentuées sans présenter les avantages que donne l'examen des conflits sur le lieu même où ils ont surgi.

Le fait que le contentieux ait été réparti en premier ressort entre les juridictions diverses (sauf commissions d'arbitrage, les commissions locales dites de recours pour les questions du travail qui connaissent des litiges concernant le licenciement), juridictions dont la constitution est très diversifiée et le partage des compétences d'attribution pas tout à fait clair ni convaincant, provoque des critiques et mécontentement.

On a donc jugé nécessaire de restructurer la juridiction du travail sur un plan unifié, sans effacer les avantages que donne l'examen préliminaire des litiges du travail au lieu de leur origine, particulièrement propice à leur réglementation à l'amiable. Par conséquent, la réforme envisagée doit réduire le rôle des commissions d'arbitrage à la seule tentative de conciliation et soumettre le règlement des conflits individuels en premier ressort aux tribunaux locaux de travail, dont la compétence dans ce domaine serait exclusive. C'est ainsi que les juridictions de travail spécialisées auraient comporté deux instances intégrées dans l'appareil judiciaire de droit commun, tout en conservant certaine autonomie dont le formule n'a pas été encore définitivement précisée.

Les projets de réforme partant de ces principes ont été élaborés et soumis au Parlement si bien qu'on peut s'attendre à leur acceptation cette année. En attendant, les discussions sur les divers aspects de la réforme se poursuivent et les opinions en ce qui concerne certaines de ses modalités sont partagées. Pourtant il faut dire que la réforme en question tend plutôt vers une adaptation du caractère juridique des commissions d'arbitrage (cette appellation devra être changée) à leur rôle en pratique que vers la diminution de ce rôle.

2. L'autre réforme d'une grande importance concerne la surveillance

de l'application de la réglementation du travail et surtout de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Cette réforme consiste en modification du statut et du caractère de l'inspection du travail.

Avant 1981, le contrôle de l'application des normes relatives à la protection des travailleurs était exercé par les syndicats qui s'étaient vus accorder de larges attributions concernant l'administration du travail. Par conséquent, l'inspection du travail était leur organe, bien qu'elle ait agi au nom de l'Etat en vertu d'une délégation des pouvoirs qui lui avaient été confiés. On croyait ainsi pouvoir transformer le style du fonctionnement du service de l'inspection du travail et élever le prestige des syndicats.

Pourtant aucun de ces objectifs n'a été atteints. Les conditions matérielles et morales d'exercice de la fonction au sein de l'organisation syndicale ne contribuait pas à son efficacité et le fait que les syndicats aient été chargés des tâches d'ordre administratif leur donnait une empreinte bureaucratique et détournait leur activité de leur devoirs. En outre, l'organisation du corps de l'inspection du travail par branches, imposée par la structure des syndicats, posait des obstacles sérieux à l'utilisation du potentiel de l'inspection du travail pour assurer le contrôle effectif, juridique et technique, des établissements industriels. Cependant, toutes les tentatives faites en vue de modifier l'organisation et le statut de l'inspection du travail ont échoué.

C'est seulement ces dernières années que l'idée d'une telle réforme a été reprise et matérialisée. La loi du 6 mars 1981 a non seulement restitué le caractère et l'inspection du travail mais elle a lui assuré un rang élevé dans la hiérarchie des organismes administratifs de l'Etat. L'inspection du travail n'a pas été assujettie au Ministère du Travail, des Salaires et des Affaires Sociales mais a obtenu une position spéciale en tant qu'organisme fonctionnant sous l'égide du Conseil d'Etat et sous la surveillance du Président de la Chambre Suprême de Contrôle.

Les inspecteurs du travail ont le statut de fonctionnaires nommés et indépendants de toute influence extérieure dans l'exercice de leur fonction. Les conditions d'aptitude ont été relevées, les attributions substantiellement élargies et les effectifs de l'inspection du travail considérablement renforcés. Grâce à ces changements, le prestige de l'inspection et l'efficacité de son travail ont augmenté, ce qui contribue au renforcement de la protection des travailleurs. Pour toutes ces raisons la réforme de l'inspection du travail compte parmi les plus importantes réalisations en droit du travail ces dernières années.

Pourtant cette réforme doit être complétée par une participation plus active et efficace des travailleurs eux mêmes au contrôle de l'application de la réglementation du travail. Les solutions précédentes dans ce

domaine, basées sur la loi du 4 février 1950 n'ont pas donné les résultats escomptés. Il est vrai que la loi en question prévoyait la désignation dans chaque entreprise des inspecteurs-ouvriers avec de larges attributions dans le domaine du contrôle comportant le droit de formuler des recommandations, dont le caractère s'approchait de celui des décisions administratives.

Mais, les inspecteurs-ouvriers ont eu du mal à faire valoir leurs prérogatives vu leur subordination en tant que travailleurs à la direction de l'entreprise. Il s'est montré aussi difficile d'associer les travailleurs à la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il a fallu donc chercher des nouveaux moyens pour remédier à ces inconvénients et pour assurer une participation active des travailleurs et leurs représentants, ce qui conditionne le progrès dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Le projet d'une nouvelle loi visant ce but a été déjà déposé au Parlement mais il est toujours l'objet de discussion et les solutions définitives n'ont pas encore été retenues. Parmi les questions à décider (sur lesquelles les opinions sont partagées) il faut citer le statut des inspecteurs-ouvriers — leur subordination aux syndicats ou bien aux conseils ouvriers : organismes de cogestion, le mode de leur élection : par tous les travailleurs ou bien seulement par travailleurs syndiqués — et le caractère de leurs compétences : recommandations, arrêt de travail en cas de danger imminent. Hors de doute est la nécessité d'une collaboration étroite des inspecteurs-ouvriers avec les inspecteurs du travail.

3. Il importe encore d'ajouter quelques mots sur le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise, pouvoir qui est réglé, comme nous l'avons déjà dit, de façon pertinente par le Code du travail. Aucune modification substantielle de ce texte n'est maintenant envisagée, pourtant il faut indiquer deux problèmes qui surgissent lors de sa mise en oeuvre et qui nécessitent une prise de position.

Un de ces problèmes concerne le contrôle des tribunaux sur le prononcé des peines disciplinaires par le chef d'entreprise, surtout dans le cas où il s'agit des peines pécuniaires (qui sont admises pour certaines infractions et dont le montant ne peut dépasser le rémunération journalière du travailleur). Le code n'exclut pas expressément ce contrôle, quoique son texte ne soit pas tout à fait clair à ce sujet. Les tribunaux se sont montrés assez réticent à cet égard. D'abord, ils rejetaient toute idée d'exercer leur contrôle sur la détermination et choix des sanctions appliquées par le chef d'entreprise. En suite, ils ont fait une concession en admettant que le travailleur peut revendiquer la réparation des dommages subis par suite de la peine disciplinaire indûment infligée, sans pouvoir cependant demander l'annulation de la peine. La doctrine

a pris une position critique envers cette décision jugée incohérente et se prononce pour un contrôle plus poussé des tribunaux sur l'application de droit disciplinaire ce qui semble d'autant plus nécessaire que les autres moyens de défense du travailleur, dans le cadre de la procédure à suivre au sein de l'entreprise, sont assez faibles.

L'autre problème d'une grande importance ce sont les conséquences du fait même qu'une peine disciplinaire a été infligée, conséquences qui consistent en réduction (ou même privation) de certaines primes et d'autres prestations dont l'octroi est subordonnée non seulement aux conditions positives résultant de leur caractère, mais aussi à la condition négative de n'avoir pas porté atteinte à la discipline du travail. C'est de cette façon que même les peines légères, comme reprimande ou blâme, peuvent être assorties de sanctions très sensibles sans proportion avec la gravité de l'infraction commise par le travailleur. Ce cumul des sanctions qui suscite un vif mécontentement parmi les travailleurs, est depuis longtemps critiqué par la doctrine. Pourtant il trouve toujours son appui dans la réglementation de divers éléments et accessoires des salaires, réglementation jugée nécessaire vu la faiblesse et l'inefficacité des autres moyens employés pour renforcer la discipline du travail.

IV. Le rôle du droit du travail dans les entreprises ne peut pas être isolé de leur caractère en tant qu'unités de production et leur place dans l'appareil de l'Etat. Les modifications maintenant en cours dans ce domaine, provoquées par les défauts du système bureaucratique et centralisé de la gestion de l'économie nationale, tendent à rendre les entreprises plus autonomes et à remplacer les directives administratives par les instruments économiques de gestion. La réalisation de cette réforme jugée indispensable pour accroître la productivité et assurer une meilleure utilisation de l'appareil de production, se heurte à plusieurs obstacles et ne progresse que graduellement. L'accélération de ce processus dépend de diverses conditions, dont la mise en oeuvre des règles du droit du travail adaptées aux besoins de la réforme économique.

Parmi ces règles il faut d'abord citer ces qui ont trait à la cogestion et au statut du chef d'entreprise, parce que les unes et les autres appartiennent aux fondements sur lesquels repose la position autonome de l'entreprise. Chacun de ces sujets fera l'objet de discussion séparée les jours suivants de notre Colloque.

Un rôle important incombe aussi à la réglementation des salaires qui doit stimuler le rendement individuel et les résultats des entreprises. C'est pour cette raison qu'on se décida à leur laisser une plus grande liberté de manoeuvre, surtout en ce qui concerne la détermination des

primes et d'autres composants mobiles des salaires, ce qui ne manque pas de créer des problèmes relatifs à la diversification des salaires jugée critiquable au point de vue social.

L'impératif de la productivité suppose aussi l'utilisation plus efficace et rationnelle de la main-d'oeuvre. Une réorientation substantielle s'impose dans ce domaine. La politique d'emploi extensif et, dans une large mesure, excessif pratiquée auparavant doit céder place à une politique active orientée vers l'adaptation aux besoins des disponibilités de main-d'oeuvre selon les qualifications, la prise des mesures d'adaptation, de reconversion et de recyclage pour augmenter la mobilité désirable de la main-d'oeuvre et faire ainsi disparaître les freins au progrès technique et à la croissance économique. Cette nouvelle politique suppose un rôle actif des services d'emploi pour qu'ils puissent atténuer les effets des réductions d'effectifs devenus indispensables et apporter leur aide aux travailleurs contraints à se reclasser.

C'est ainsi qu'on croit pouvoir équilibrer la protection contre le licenciement injustifié avec une aide effective aux travailleurs obligés de changer d'emploi ainsi que faire disparaître la réticence des employeurs à renvoyer du personnel même dans des cas justifiés en raison de la difficulté d'embauchage occasionnée par la pénurie de la main-d'oeuvre, pénurie qui résulte dans une large mesure de sa mauvaise utilisation. La politique orientée vers ce but doit aussi contribuer au renforcement de la discipline du travail dont le déclin a été occasionné pour une grande part par la situation sur le marché du travail : un nombre beaucoup plus élevé des places vacantes que des demandes d'emplois. Pourtant les progrès de la réforme économique dans le domaine de la politique de l'emploi sont encore insignifiants et le mode d'utilisation de la main-d'oeuvre laisse toujours à désirer.

V. Voilà quelques observations concernant le droit du travail polonais à l'époque actuelle marquée de tensions toujours existantes, des nouveaux développements dans la sphère des rapports collectifs de travail, d'initiatives législatives abondantes et de recherche des solutions nouvelles dans plusieurs domaines. Les problèmes que pose la formation et la mise en oeuvre du droit du travail à cette époque ne sont intelligibles que dans le contexte des problèmes politiques et économiques qu'affrontent notre pays et qui ont au point de vue des perspectives une importance primordiale. C'est des solutions adoptées dans ces domaines que dépendront aussi les orientations futures du droit du travail, son rôle dans la vie et le développement de la société.

Pourtant, les expériences récentes ont aussi mis en relief la place éminente qui incombe au droit du travail dans les transformations

actuelles. C'est pourquoi les problèmes du droit du travail et leur reflet dans le fonctionnement des entreprises attirent un vif intérêt. J'ai essayé d'esquisser leurs grandes lignes. Conscient combien une telle présentation est incomplète, j'espère cependant qu'elle pourra servir de point de départ à une discussion.

Wacław Szubert

PRAWA PRACOWNIKÓW I DYSCYPLINA W PRZEDSIĘBIORSTWIE WEDŁUG PRAWA POLSKIEGO

I. Treścią referatu jest przedstawienie praw i obowiązków pracowniczych z perspektywy ich aktualnego kształtowania się w przedsiębiorstwie (zakładzie pracy) oraz gwarancji ich przestrzegania. Kolejne części referatu poświęcone są problematyce zbiorowych stosunków pracy (których znaczenie ostatnio niepomniernie wzrosło), indywidualnych stosunków pracy oraz związków pomiędzy prawem pracy a reformą gospodarczą.

II. Charakterystyka zbiorowych stosunków pracy wymaga uwzględnienia przemian, jakie zaszły w tej dziedzinie w latach 1980—1983 oraz ich odbicia w treści regulacji prawnej (ustawa z 8 października 1982 r. o związkach zawodowych, ustawa z 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego).

1. Prawo tworzenia związków zawodowych i zrzeszania się w nich zostało przyznane przez ustawę z 1982 r. wszystkim pracownikom, przy czym związek może zrzeszać pracowników zatrudnionych w danej gałęzi pracy, w danym rodzaju zatrudnienia lub zawodzie. Związek uzyskuje osobowość prawną z chwilą jego zarejestrowania przez właściwy sąd. Tworzenie związków zawodowych postępuje zgodnie z planem określonym przez ustawę, najpierw wyłącznie na szczeblu zakładów pracy, a następnie mają powstawać organizacje ogólnokrajowe (1984) i międzyzwiązkowe (1985). Plan ten jest realizowany z pewnym wyprzedzeniem w czasie. Pluralizm związkowy został na razie wyłączony: do końca 1984 r. w każdym zakładzie pracy może działać tylko jedna organizacja związkowa. Ustawa anulowała wszystkie rejestracje związków zawodowych dokonane poprzednio (przed datą jej wejścia w życie).

2. Przynależność do związków zawodowych jest zgodnie z przepisami ustawy dobrowolna. Liczba pracowników zrzeszonych w nowo powstających związkach jest na razie niezbyt wielka (ok. 20%). Trudno przewidzieć, w jakim tempie będzie się powiększała.

3. Prawo do strajku było poprzednio uważane za niezgodne z zasadami socjalistycznego ustroju, jakkolwiek nie było wyraźnie zakazane żadnym przepisem prawa. W roku 1980 zostało uznane *de facto*, a następnie potwierdzone w zawartych porozumieniach społecznych. Ustawa z 1982 r. przyznaje związkom zawodowym prawo organizowania strajków pod pewnymi warunkami, jednak prawo to jest na razie zawieszane.

4. Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu przedsiębiorstwami poprzez rady pracownicze, których tworzenie zostało zapoczątkowane w roku 1981 i usankcjonowane przez ustawę z 25 września 1981 r.

5. W związku z przemianami, jakie zaszły w ostatnich latach, przestały istnieć rady zakładowe, będące organami dawnych związków zawodowych i równocześnie organem przedstawicielskim całej załogi. Funkcje tych rad przejmują stopniowo nowo powstające organizacje związkowe. Prawo przewiduje ich ścisłą współpracę z radami pracowniczymi; zasady tej współpracy wymagają jednak sprecyzowania.

6. Istniejąca sytuacja w ruchu związkowym nie pozwala na zawieranie układów zbiorowych pracy. Znaczenie regulaminów pracy zmniejszyło się od czasu, gdy kodeks pracy (1974) unormował wyczerpująco zasady odpowiedzialności porządkowej pracowników. Pewne znaczenie dyscyplinujące mają natomiast regulaminy określające zasady przyznawania corocznych premii (trzynasta pensja).

III. W zakresie indywidualnych stosunków pracy na uwagę zasługuje rozszerzenie niektórych uprawnień pracowniczych (skrócenie czasu pracy, zwiększone uprawnienia kobiet w związku z macierzyństwem itd.) oraz wzmocnienie gwarancji ich przestrzegania.

1. W przygotowaniu jest reforma systemu rozstrzygania sporów ze stosunku pracy, przewidująca wyłączną właściwość sądów. Rola zakładowych komisji rozjemczych, działających dotychczas jako organy orzekające w pierwszej instancji, ma być natomiast ograniczona do postępowania pojednawczego.

2. Wzmocnieniu nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy służy powołanie na nowo państwowej inspekcji pracy w miejsce inspekcji działającej poprzednio jako organ związkowy. Nowa inspekcja, utworzona na mocy ustawy z 6 marca 1981 r., została podporządkowana bezpośrednio Radzie Państwa (a nie rządowi), co podnosi jej rangę i umacnia jej pozycję. W przygotowaniu jest nowa regulacja podstaw prawnych społecznej inspekcji pracy.

3. W dziedzinie odpowiedzialności porządkowej pracowników nie przewiduje się w najbliższym czasie zmian ustawowych. Do problemów występujących w tej dziedzinie należy natomiast: a) dopuszczalność kontroli sądowej nad legalnością decyzji o nakładaniu kar; b) kumulowanie się kar porządkowych z innymi sankcjami, polegającymi głównie na utracie prawa do premii lub zmniejszeniu ich wymiaru.

IV. Reforma gospodarcza, zmierzająca do przekształcenia przedsiębiorstw państwowych w jednostki samodzielne, samorządne i samofinansujące się, jest uwarunkowana w pewnej mierze odpowiednimi zmianami przepisów prawa pracy. Reforma ta wymaga w szczególności:

a) wzmocnienia pozycji organów zapewniających uczestnictwo załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwami;

b) zwiększenia uprawnień przedsiębiorstw w zakresie regulacji płac (decentralizacja);

c) racjonalizacji zatrudnienia i popierania pożądanej ruchliwości pracowników; nie zmniejsza to znaczenia ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy, wymaga natomiast aktywniejszej roli organów zatrudnienia w zakresie kierowania do innych zajęć pracowników, których odejście z dotychczasowych miejsc pracy okaże się konieczne.

V. Współczesne zagadnienia prawa pracy muszą być rozpatrywane w szerszym kontekście problemów politycznych i ekonomicznych, mających z punktu widzenia dalszego rozwoju społeczeństwa zasadnicze znaczenie. Do rozwoju tego prawo pracy wnosi jednak również swój wartościowy wkład.