

UCHWAŁA Nr 636 PREZYDIUM RZĄDU

z dnia 5 września 1951 r.

w sprawie tymczasowego powołania w niektórych państwowych zakładach przemysłowych zakładowych komisji rozjemczych.

Dla zapewnienia szybkiego i sprawnego rozstrzygnięcia, w sposób zgodny z interesami mas pracujących, sporów wynikających ze stosunku pracy i przychyłając się do wniosku Centralnej Rady Związków Zawodowych, Prezydium Rządu postanawia:

1. W 35 państwowych zakładach przemysłowych, określonych przez Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych, uzgodniony z ministrami sprawującymi zwierzchni nadzór nad wybranymi zakładami, powołuje się zakładowe komisje rozjemcze.

2. Zakładowe komisje rozjemcze, powołane na podstawie niniejszej uchwały, mają charakter tymczasowy i działają do czasu uregulowania w trybie ustawowym zakresu działania i sposobu powoływania zakładowych komisji rozjemczych.

3. Do czasu ustawowego uregulowania, o którym mowa w pkt 2, należy stosować instrukcję załączoną do niniejszej uchwały. Instrukcja ta normuje organizację, zakres i tryb działania tymczasowych zakładowych komisji rozjemczych.

4. Dyrektor zakładu pracy powinien w trybie i w terminie określonym w załączonej instrukcji odwołać się od orzeczenia zakładowej komisji rozjemczej w przypadku, gdy orzeczenie zostało — jego zdaniem — wy-

dane z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa, postanowień ważnie zawartych układów zbiorowych pracy lub trybu postępowania zakładowych komisji rozjemczych, ustalonego w załączonej instrukcji.

5. Dyrektorzy zakładów pracy obowiązani są do wykonywania prawomocnych orzeczeń zakładowych komisji rozjemczych w terminie do 14 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

6. Uchwała niniejsza oraz dołączona do niej instrukcja ma zastosowanie również do tymczasowych komisji dla rozstrzygnięcia sporów, wynikających na tle obowiązujących przepisów o wynagrodzeniu pracowników przemysłów podległych Ministerstwu Górnictwa, powołanych zarządzeniem Nr 417 Ministra Górnictwa z dnia 24 lipca 1951 r. Zakłady pracy, w których działają komisje powołane na mocy podanego wyżej zarządzenia, nie wchodzi do ilości, o której mowa w pkt 1 niniejszej uchwały.

7. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego oraz właściwym ministrom działającym w tym zakresie w porozumieniu z odpowiednim zarządem głównym związku zawodowego.

8. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 15 września 1951 r.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz

Załącznik do uchwały Nr 636 Prezydium Rządu z dnia 5 września 1951 r. (poz. 1199).

INSTRUKCJA W SPRAWIE ORGANIZACJI ORAZ ZAKRESU I TRYBU DZIAŁANIA TYMCZASOWYCH ZAKŁADOWYCH KOMISJI ROZJEMCZYCH

Interesy mas pracujących oraz dobro gospodarki narodowej wymagają, aby spory, związane z wykonywaniem pracy, były załatwiane szybko, w miarę możliwości bezpośrednio w zakładzie pracy i przy szerokim współdziałaniu przedstawicieli związków zawodowych. Czyniąc zadość tym wymaganiom, znajdującym pełne uzasadnienie w podstawach ustrojowych Polski Ludowej, Prezydium Rządu uchwałą Nr 636 z dnia 5 września 1951 r. (Monitor Polski Nr A-87, poz. 1199) powołało w niektórych zakładach pracy zakładowe komisje

rozjemcze. Zakres i tryb działania oraz powoływania tych komisji reguluje niniejsza instrukcja.

I. Zakres działania zakładowych komisji rozjemczych.

§ 1. 1. Zakładowe komisje rozjemcze rozstrzygają spory ze stosunku pracy, wynikające na tle stosowania w danym zakładzie pracy obowiązujących przepisów prawnych lub postanowień ważnie zawartych układów zbiorowych pracy, a w szczególności dotyczące:

- a) rozwiązania stosunku pracy,
- b) stosowania stawek płacy,
- c) obliczenia wysokości wynagrodzenia i potrąceń,
- d) wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- e) wynagrodzenia za urlop,
- f) urlopów dodatkowych i skróconego dnia pracy,
- g) odszkodowania za używanie narzędzi należących do pracownika, o ile używanie własnych narzędzi jest konieczne,
- h) przydziału odzieży ochronnej,
- i) kar za naruszenie regulaminu pracy,
- j) wynagrodzenia za pełnienie obowiązków społecznych, jeśli obowiązujące przepisy zachowują prawa pracownika do otrzymywania ze środków zakładu pracy wynagrodzenia za czas pełnienia tych obowiązków,
- k) wypłaty odszkodowania w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy.

2. Do właściwości zakładowych komisji rozjemczych nie należą:

- a) sprawy dotyczące nowych warunków pracy i płacy ani też zmiana warunków obowiązujących,
- b) sprawy dotyczące ustalania nowych lub rewizji obowiązujących norm pracy,
- c) spory pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, określonych zarządzeniem Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego.

II. Organizacja i skład zakładowych komisji rozjemczych.

§ 2. 1. Zakładowe komisje rozjemcze składają się w połowie z przedstawicieli związków zawodowych i w połowie z przedstawicieli kierownictwa zakładu pracy.

2. Przedstawicieli związków zawodowych powołuje rada zakładowa spośród pracowników zakładu, będących członkami związku zawodowego.

3. Przedstawicieli zakładu pracy powołuje jego kierownik spośród pracowników zakładu pracy.

4. Cały skład osobowy komisji uzgadniają między sobą kierownik zakładu pracy i rada zakładowa. W razie niedojścia w tym względzie do porozumienia, rozstrzyga ostatecznie porozumienie zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego z kierownikiem zakładu pracy.

§ 3. 1. Zakładowe komisje rozjemcze powołuje się w zakładach pracy, zatrudniających co najmniej 100 pracowników.

2. Zakładowe komisje rozjemcze składają się w zakładach pracy zatrudniających:

- do 200 pracowników z 4 członków,
- do 500 „ z 8 „
- do 1000 „ z 12 „

3. W zakładach pracy, zatrudniających ponad 1000 pracowników, na każdy dalszy rozpoczęty 1000 pracowników powołuje się dalszych 4 członków komisji.

§ 4. Członkiem zakładowej komisji rozjemczej może być pracownik, który:

- 1) jest zatrudniony co najmniej 6 miesięcy w zakładzie pracy, objętym działalnością komisji,
- 2) ukończył 21 lat życia,
- 3) posiada ogólną znajomość ustawodawstwa pracy oraz warunków pracy w zakładzie pracy, objętym działalnością komisji.

§ 5. 1. Sprawowanie funkcji członka zakładowej komisji rozjemczej ustaje w razie:

- 1) rozwiązania stosunku pracy,
- 2) odwołania ze stanowiska członka zakładowej komisji rozjemczej,
- 3) niemożności sprawowania funkcji członka komisji z ważnych powodów.

2. Odwołanie ze stanowiska członka zakładowej komisji rozjemczej może nastąpić tylko w trybie przewidzianym dla powołania (§ 2).

§ 6. Zakładowe komisje rozjemcze wybierają ze swego grona przewodniczącego i zastępcę przewodniczącego. Jeżeli przewodniczącym zakładowej komisji rozjemczej zostanie wybrany przedstawiciel związków zawodowych, to zastępcę przewodniczącego należy wybrać spośród przedstawicieli kierownictwa zakładu pracy i odwrotnie. Zakładowe komisje rozjemcze przy zakładach pracy, zatrudniających powyżej 1000 pracowników, mogą wybrać więcej niż jednego zastępcę przewodniczącego z tym jednak, że na stanowiskach przewodniczącego i jego zastępców muszą być w połowie reprezentowani przedstawiciele związków zawodowych i w połowie przedstawiciele kierownictwa zakładu pracy.

§ 7. Sprawowanie funkcji członka zakładowej komisji rozjemczej jest funkcją społeczną. Za sprawowanie tej funkcji pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia.

§ 8. 1. Zakładowe komisje rozjemcze wykonują swoje funkcje poza godzinami pracy lub zmiany, w której członkowie komisji są zatrudnieni.

2. Czynności kancelaryjne zakładowych komisji rozjemczych prowadzą pracownicy wyznaczeni przez kierownika zakładu pracy.

3. Kierownik zakładu pracy obowiązany jest dostarczyć zakładowej komisji rozjemczej odpowiedniego pomieszczenia oraz niezbędnych urządzeń biurowych i materiałów kancelaryjnych.

4. Koszty związane z prowadzeniem czynności kancelaryjnych oraz dostarczanie pomieszczeń, urządzeń i materiałów piśmiennych pokrywa zakład pracy.

§ 9. Nie wolno rozwiązać stosunku pracy z członkiem zakładowej komisji rozjemczej, chyba że zachodzi ważna przyczyna lub wina pracownika i zarząd okręgowy związku zawodowego wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy.

III. Postępowanie przed zakładowymi komisjami rozjemczymi.

§ 10. 1. Wszczęcie postępowania przed zakładową komisją rozjemczą następuje na żądanie pracownika, grupy pracowników lub kierownictwa zakładu pracy.

2. Żądanie wnosi się na piśmie lub zgłasza ustnie do protokołu do przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępcy.

3. Żądanie rozpatrzenia sporu przez zakładową komisję rozjemczą może być wniesione dopiero wówczas, gdy roszczenie wnioskodawcy nie zostało zaspokojone w drodze bezpośredniego porozumienia obu zainteresowanych stron lub gdy kierownik zakładu pracy zwleka w sposób nieuzasadniony z wydaniem decyzji.

4. W żądaniu należy określić przedmiot sporu.

§ 11. 1. Termin wniesienia żądania rozstrzygnięcia sporu wynosi 3 miesiące od dnia powzięcia wiadomości o powstaniu okoliczności, będących podstawą sporu.

2. W sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe termin na wniesienie żądania wynosi jeden miesiąc od dnia wypłaty wynagrodzenia za okres

w którym była stosowana praca w godzinach nadliczbowych.

3. W sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy termin wniesienia żądania wynosi 14 dni od dnia zawiadomienia o rozwiązaniu.

4. W uzasadnionych przypadkach zakładowa komisja rozjemcza może jednomyślną decyzją wszystkich członków komisji (bądź kompletu orzekającego) przyjąć żądanie rozpatrzenia sporu mimo upływu terminów wymienionych w ustępach poprzednich.

§ 12. 1. W postępowaniu przed zakładowymi komisjami rozjemczymi pracownicy działają osobiście i tylko w razie choroby, nieobecności służbowej lub z innych ważnych przyczyn mogą być zastąpieni przez członków najbliższej rodziny lub przedstawiciela właściwego związku zawodowego.

2. Kierownictwo zakładu pracy działa przez kierownika lub wyznaczonych przez niego pracowników.

§ 13. 1. Przewodniczący lub jego zastępca wyznacza terminy rozpraw oraz zarządza doręczenie wezwań.

2. W sprawach, dotyczących rozwiązania stosunku pracy, termin rozprawy musi być wyznaczony najdalej na trzeci dzień od dnia wniesienia żądania, w sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe — w ciągu 7 dni, a w pozostałych sprawach w ciągu 14 dni.

§ 14. 1. Na rozprawę wzywa się pracownika, który wniósł albo przeciwko któremu wniesiono żądanie rozstrzygnięcia sporu przez zakładową komisję rozjemczą, kierownictwo zakładu pracy oraz świadków i biegłych, których wskazano w żądaniu albo których obecność przewodniczący komisji lub jego zastępca uznał za niezbędną dla wyjaśnienia okoliczności spornych. W wezwaniu można żądać przedstawienia na rozprawie ksiąg, wykazów, pism oraz wszelkich innych dokumentów, mogących przyczynić się do wyjaśnienia okoliczności spornych.

2. Wezwanie doręcza się na piśmie za poświadczeniem odbioru.

3. W wezwaniu należy podać skład kompletu orzekającego.

§ 15. 1. Następnego dnia po otrzymaniu wezwania na rozprawę pracownik ma prawo zgłosić do przewodniczącego lub jego zastępcy wniosek o wyłączenie członka kompletu orzekającego. Wniosek powinien być odpowiednio uzasadniony.

2. O uwzględnieniu wniosku decyduje przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępca oraz jeden z członków komisji. Decyzja musi być jednomyślna, przy czym z dwu osób współdecydujących jedna musi być przedstawicielem związków zawodowych, a druga — kierownictwa zakładu pracy.

§ 16. 1. Zakładowe komisje rozjemcze orzekają w kompletach czteroosobowych. W skład kompletów wchodzi w równej liczbie przedstawiciele związków zawodowych i kierownictwa zakładów pracy. Przewodnictwo kompletu sprawuje przewodniczący komisji lub jego zastępca.

2. W dużych zakładach pracy można powołać komplety dla poszczególnych oddziałów zakładu pracy lub dla kilku oddziałów łącznie.

§ 17. 1. Przewodniczący kompletu otwiera i prowadzi rozprawę.

2. Rozprawa przed zakładową komisją rozjemczą jest jawna.

3. Jeden z członków kompletu orzekającego, wyznaczony przez przewodniczącego, prowadzi protokół rozprawy.

§ 18. 1. Na wstępie przewodniczący kompletu zapoznaje komplet oraz wezwanych z przedmiotem sporu.

2. Strony mogą uzupełnić lub sprostować dane, dotyczące przedmiotu sporu.

§ 19. Zakładowa komisja rozjemcza powinna skłaniać strony do załatwienia sporu w drodze bezpośredniego porozumienia zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa.

§ 20. W razie nieosiągnięcia bezpośredniego porozumienia, przewodniczący kompletu wzywa strony, najpierw wnoszącego żądanie rozstrzygnięcia sporu przez zakładową komisję rozjemczą, następnie stroną przeciwną, do złożenia wyjaśnień, po czym zakładowa komisja rozjemcza przesłuchuje świadków i biegłych, bada dokumenty oraz przeprowadza inne dowody.

§ 21. W toku całego postępowania zakładowa komisja rozjemcza poucza strony o przysługujących im prawach i wyjaśnia im znaczenie obowiązujących przepisów ustawodawstwa pracy. Komisja dąży do szybkiego i zgodnego z interesami klasy robotniczej oraz z dobrem gospodarki narodowej rozstrzygnięcia sprawy, działając zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi.

§ 22. 1. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego zakładowa komisja rozjemcza odbywa naradę celem wydania orzeczenia. Narada jest niejawną.

2. Orzeczenia komisji zapadają jednomyślnie. W braku jednomyślności komisja podejmuje uchwałę stwierdzającą, iż sprawa nie została rozstrzygnięta w postępowaniu przed zakładową komisją rozjemczą.

§ 23. Orzeczenie lub uchwała powinna zawierać:

a) nazwę komisji — („Zakładowa Komisja Rozjemcza przy“),

(podać nazwę zakładu pracy)

b) imienny skład kompletu orzekającego z podaniem imienia, nazwiska i stanowiska służbowego oraz ze wskazaniem z czyjego ramienia występuje,

c) datę wydania orzeczenia lub podjęcia uchwały,

d) określenie stron,

e) oznaczenie przedmiotu sporu,

f) treść rozstrzygnięcia,

g) uzasadnienie faktyczne i prawne,

h) pouczenie stron o przysługujących im środkach odwoławczych,

i) podpisy członków kompletu orzekającego.

§ 24. Orzeczenie lub uchwała powinny być ogłoszone bezpośrednio po odbyciu narady przez zakładową komisję rozjemczą, a ponadto na żądanie strony — doręczone stronie na piśmie w ciągu 3 dni od dnia rozprawy.

IV. Odwołanie do zarządu głównego związku zawodowego.

§ 25. 1. W przypadkach, gdy komisja podejmuje uchwałę stwierdzającą, że sprawa nie została rozstrzygnięta w postępowaniu przed zakładową komisją rozjemczą, przewodniczący komisji, na żądanie zainteresowanej strony zgłoszone nie później niż w ciągu 14 dni od dnia ogłoszenia uchwały, przekazuje sprawę w ciągu 3 dni przez zarząd okręgu związku do zarządu głównego, podając powód nieosiągnięcia jednomyślności.

2. Zarząd główny po zbadaniu sprawy przesyła ją do zakładowej komisji rozjemczej dla ponownego

rozpatrzenia, wskazując istotne momenty, które powinny być uwzględnione przy powtórным rozpatrzeniu sporu. W przypadkach, kiedy komisja po powtórным rozpatrzeniu sprawy podejmie ponownie uchwałę stwierdzającą brak jednomyślności, pracownik może skierować sprawę do sądu.

§ 26. 1. Od orzeczenia zakładowej komisji rozjemczej każda ze stron może odwołać się do zarządu głównego związku zawodowego w ciągu tygodnia od dnia ogłoszenia orzeczenia, a jeżeli jedna ze stron zażąda doręczenia orzeczenia na piśmie — w ciągu tygodnia od dnia jego doręczenia.

2. Odwołanie należy wnieść do zakładowej komisji rozjemczej, która w ciągu 3 dni od dnia wniesienia odwołania przekaże je wraz z aktami sprawy przez zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego do zarządu głównego tego związku.

3. Zarząd główny związku zawodowego uchyla zaskarżone orzeczenie, jeżeli uzna, że zostało ono wydane z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa lub postanowień ważnie zawartych układów zbiorowych pracy albo z istotnym naruszeniem trybu postępowania ustalonego w niniejszej instrukcji. W przeciwnym razie zatwierdza zaskarżone orzeczenie, które staje się prawomocne.

4. Zarząd główny związku zawodowego powinien rozpatrzyć odwołanie w ciągu tygodnia od dnia otrzymania sprawy.

§ 27. W razie uchylenia orzeczenia zakładowej komisji rozjemczej strona wnosząca odwołanie ma prawo w ciągu 2 tygodni od dnia doręczenia jej uchwały za-

rzędu głównego związku zawodowego o uchyleniu orzeczenia skierować sprawę ponownie do zakładowej komisji rozjemczej bądź do sądu.

V. Wykonanie orzeczeń zakładowych komisji rozjemczych.

§ 28. 1. Orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej staje się prawomocne, o ile żadna ze stron w ustalonym terminie nie wniosła odwołania lub w razie zatwierdzenia orzeczenia przez zarząd główny związku zawodowego.

2. Prawomocne orzeczenie powinno być przez strony wykonane bezzwłocznie w ciągu 14 dni od dnia jego uprawomocnienia się. W razie niewykonania orzeczenia w tym terminie strona zainteresowana może zwrócić się do zarządu głównego związku zawodowego, który po stwierdzeniu, że orzeczenie jest prawomocne i podlega wykonaniu, przekazuje je kierownictwu w zakładzie pracy do wykonania. W razie niewykonania orzeczenia w ciągu 7 dni od doręczenia, zarząd główny na wniosek pracownika przekazuje sprawę do nadrzędnej jednostki organizacyjnej celem spowodowania wykonania orzeczenia.

VI. Przechowywanie akt i nadzór.

§ 29. Akta winny być zabezpieczone i przechowywane w lokalu przeznaczonym przez kierownictwo zakładu dla potrzeb komisji.

§ 30. Zarządy główne związków zawodowych sprawują nadzór nad działalnością zakładowych komisji rozjemczych w zakresie spraw administracyjnych.