

*LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DU FUTUR CODE DE TRAVAIL  
DE LA RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE POLOGNE*

*Zbigniew Salwa*

Le développement socialiste de la législation polonaise du travail, initié au moment de la prise du pouvoir par le peuple laborieux en 1944, se caractérise par le fait qu'il s'était fait par la voie de transformations graduelles de la législation d'avant-guerre, de la création successive de nouvelles institutions juridiques, de l'introduction à partir des principes socialistes de nouvelles solutions et constructions donnant à notre droit de travail un caractère socialiste. Autrement en effet qu'en certains autres pays socialistes, où immédiatement après la prise du pouvoir on a annulé l'ancienne législation du travail et créé un système tout nouveau de ce droit <sup>1</sup>, en Pologne Populaire on a gardé, en principe, les prescriptions d'avant guerre, en n'annulant que des dispositions ayant un caractère antidémocratique, contraires aux nouveaux principes. On s'est décidé de transformer graduellement, de faire évoluer ces dispositions et de les faire adapter aux nouvelles conditions sociales et économiques en formation. Cette voie de développement a d'ailleurs été suivie aussi par quelques pays socialistes<sup>2</sup>. Les transformations réalisées au cours des années ont été faites aussi bien par des amendements et des compléments aux prescriptions d'avant-guerre que par la création de nouvelles institutions juridiques, inconnues à la législation d'avant-guerre. Elles ont transformé foncièrement l'état légal hérité de la période d'entre-deux-guerres <sup>3</sup>. Dans presque tous les domaines les droits des travailleurs ont été élargis. On a introduit

---

<sup>1</sup> C'est ainsi qu'a été modifiée, par exemple, la législation de travail en Union Soviétique, en 1918, et en Yougoslavie, en 1946.

<sup>2</sup> La législation de travail a été gardée pour être ensuite graduellement transformée, par exemple, en Tchécoslovaquie.

<sup>3</sup> Le développement et les transformations de la législation du droit de travail en Pologne ont été traités par: Cz. Chmielewski, M. Świącicki, *Prawo pracy* [Le droit de travail], dans *Dziesięciolecie prawa Polski Ludowej* [La décennie du droit en Pologne Populaire], Warszawa 1955; J. Da -

et considérablement approfondi l'influence de la représentation des travailleurs, en premier lieu celles des syndicats, sur la création et une application adéquate des prescriptions du droit de travail. On est enfin arrivé à un nivellement des différences entre la situation légale des travailleurs manuels et intellectuels, travailleurs de nomination et contractuels. Toute une série de nouvelles institutions du droit de travail ont été appelées à la vie, telles par exemple: temps de travail abrégé, congés supplémentaires, allocations familiales, continuité du travail malgré le changement du lieu de travail, restitution au travail en cas d'une résiliation sans préavis contraire aux prescriptions d'un contrat de travail. Les formes sociales de contrôle et de surveillance sur l'observation et l'application de la législation de travail ont été développées. On a, entre autres, organisé une inspection sociale du travail, ainsi que des commissions d'arbitrage appelées à décider des litiges sur le rapport de travail. On a enfin introduit, dans une série des autres institutions du droit de travail, de nouvelles solutions et constructions, contribuant à la démocratisation du système existant du droit de travail et le mécanisme de son fonctionnement. Le développement tel que présenté ci-dessus, a cependant causé que, dans le présent état légal, la législation polonaise de travail comme ensemble se compose aussi bien de prescriptions dont la genèse remonte à la période d'entre-deux-guerres, que de prescriptions émises après la libération, sous un régime tout différent et dans différentes périodes du développement de l'État populaire.

Tout ceci a eu une mauvaise influence sur l'uniformité, la clarté et la cohésion interne de la construction de la législation polonaise de travail en tant qu'un ensemble, ainsi que sur sa complète synchronisation avec les relations sociales et économiques existantes. Il y a eu, en outre, un trop grand nombre de prescriptions et leur considérable dispersion dans des actes juridiques de tout genre. Vu la différenciation existante quoique injustifiée de la terminologie,

browski, *Rozwój prawa pracy w Polsce Ludowej w latach 1944 - 1959* [Le développement du droit de travail en Pologne Populaire dans les années 1944- 1959], «Praca i Zabezpieczenia Społeczne», 1959, n° 7/8; J. Piotrowski, *Piętnaście lat ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej* [Quinze ans des assurances sociales en Pologne Populaire], «Praca i Zabezpieczenia Społeczne», 1959, n° 7/8; J. Jończyk, *Główne kierunki rozwoju prawa pracy w Polsce Ludowej* [Les directions principales du développement du droit de travail en Pologne Populaire], «Czasopismo Prawno-Historyczne», 1963, n° 2; E. Modliński, H. Borkowski, W. Jaśkiewicz, J. Szczerski, *Prawo pracy w XX-leciu PRL* [Le droit de travail dans les vingt ans de la République Populaire de Pologne], «Studia Prawnicze», 1965, n° 9.

ceci est souvent la cause de doutes et de difficultés dans l'application de ces prescriptions. Cet état de choses fait donc nécessaire d'entreprendre une codification et de former un système de droit polonais de travail pleinement cohérent et harmonieux, correspondant par sa teneur et ses constructions aux rapports sociaux et économiques existant dans notre pays. En même temps cependant, les transformations survenues dans les années précédentes rendent possible et plus facile l'entreprise des travaux de codification, étant un bon fondement et point de départ pour cette codification. Les nouvelles institutions, solutions et constructions juridiques, introduites graduellement entretemps, ont été en effet éprouvées en pratique et ont fourni une somme d'expériences, en formant ainsi une base pour les stabiliser et généraliser et, le cas échéant, en indiquant les voies de pratiquer des compléments et modifications nécessaires. Dans cette situation, il y a nécessité aussi bien que possibilité d'entreprendre les travaux de codification. La décision à ce sujet a été prise au V<sup>e</sup> Congrès du Parti Polonais Ouvrier Unifié au mois de novembre 1968, et c'est le Conseil Central des Syndicats qui s'est chargé de l'exécuter en préparant un projet du code de travail. Ce projet fait l'objet de travaux de la Commission de la Législation du Travail du Conseil Central des Syndicats et des groupes d'experts appelés par le Conseil. Ceux-ci à côté des activistes syndicaux comprennent aussi des savants, des juges du Cour Suprême, des représentants du Comité de Travail et des Salaires et autres experts éminents dans le domaine du droit de travail. Chacune des parties du projet est largement discutée à tous les grades de l'organisation syndicale. L'ensemble de ce projet, une fois prêt, sera soumis à une discussion publique et présenté à la suite au congrès des syndicats pour acceptation et transmission aux organes législatifs.

Au fondement des travaux sur le projet du code il y a quelques principes auxquels il doit répondre. En premier lieu, la mise en ordre et la systématisation de l'état légal en vigueur n'est pas le seul objectif du code. Celui-ci doit être en grande partie une oeuvre nouvelle, répondant en plein aux principes du régime socialiste et aux rapports sociaux et économiques prédominant dans notre pays. Il marquera donc la fin de l'étape de la reconstruction graduelle de notre droit de travail, en offrant un système socialiste de ce droit, bien ordonné et harmonieux. Lors de la formation de ce système on mettra à profit aussi bien les traditions et les expériences propres que les expériences des autres pays socialistes.

Le code va procéder à un degré encore plus poussé que ne le font les dispositions présentes, à la réalisation du principe socialiste «à chacun selon son travail» dans toute la sphère des rapports de travail, à un approfondissement des principes de la démocratie socialiste dans l'application des dispositions du droit de travail, d'une garantie plus complète de la durabilité du rapport de travail des travailleurs à une longue période d'emploi. On va également essayer de former d'une manière différente, adaptée aux rapports de travail, certaines institutions, réglées actuellement par des dispositions du droit civil, telles, par exemple, la capacité à agir dans le droit de travail, la forme des actes légaux et les conséquences de leur non-observation, la responsabilité matérielle des travailleurs pour les dommages causés à rétablissement de travail, etc. L'autonomie du droit de travail en tant qu'une branche séparée du droit, en sera ainsi renforcée.

La première des tendances mentionnées se trouvera réalisée aussi bien par la rupture définitive avec le critère, existant encore par rapport à certaines des institutions du droit de travail, de la différenciation des droits des travailleurs selon l'emploi dans le caractère de travailleur intellectuel ou celui de travailleur manuel, que par un meilleur traitement et protection des travailleurs employés dans des conditions nocives ou pénibles, des travailleurs à un long stage d'emploi ou à des capacités appropriées. On le verra entre autres dans une formation convenable du temps de travail, des congés, des principes de la résiliation des contrats du travail.

Le mécanisme d'une application démocratique des dispositions du droit de travail sera approfondi grâce à l'uniformisation et le renforcement des droits des syndicats, garantissant aux autorités syndicales le droit de coopération avec la direction des établissements, la direction des unités supérieures à ces établissements ainsi que les organes et les institutions d'État compétentes dans l'application des dispositions du droit de travail. L'attribution aux autorités syndicales du droit de contrôle sur l'observation des dispositions du code, des prescriptions spéciales, ainsi que des dispositions des contrats collectifs de travail et de formulation des demandes à fin d'écarter les suites des infractions constatées renforcera également ce mécanisme. Le droit de coopération des travailleurs, eux-mêmes, dans la gestion des établissements de travail sera de même plus généralisé. Le code tendra aussi à assurer une meilleure protection de la durabilité des rapports de travail des travailleurs à un stage d'emploi plus long, en limitant la possibilité de résilier un contrat

de travail par la voie de dénonciation à des raisons strictement déterminées, grevant le travailleur, ainsi que des raisons objectives relevant de l'organisation et de la technique. Le contrôle de la part des organes syndicaux de l'établissement de la régularité de l'exécution par rétablissement de tous contrats de travail sera également renforcé afin qu'il soit impossible d'appliquer ce mode de congédier les travailleurs d'une manière arbitraire ou sans bonne raison.

La particularité et l'autonomie du droit de travail par rapport au droit civil étant plus prononcée, le lien qui existe actuellement entre les dispositions du droit de travail et celles du Code civil en sera considérablement affaibli, mais point éliminé. En effet il sera toujours nécessaire, quoique à moindre degré, de se servir auxiliairement de certaines des dispositions du Code civil, par exemple celles sur les défauts d'une déclaration de volonté, la représentation, rétablissement des termes, etc. Aussi il est prévu que les dispositions du Code civil seront appliquées aux questions qui ne sont pas réglées par le code de travail ou des prescriptions spéciales. Quant aux prescriptions du droit administratif, elles ne trouveront application à des questions non-réglées par les dispositions du code de travail que lorsque le code-même ou des prescriptions spéciales la stipulent expressément.

Les limites subjectives et objectives du code seront bien étendues. Du point de vue subjectif celui-ci, en effet, d'une façon générale régleme la situation de l'ensemble des travailleurs, employés aussi bien dans des établissements socialisé, que non-socialisé, quel que soit remplacement de leur emploi (établissement d'État, coopératif ou privé), la fonction remplie et la forme de la naissance du rapport de travail (contrat de travail, nomination, choix, engagement, contrat de travail en coopérative).

Les dispositions du code ne couvrent cependant pas les groupes particuliers des travailleurs à un même degré. Ces dispositions seront appliquées dans toute leur étendue aux travailleurs employés en vertu d'un contrat de travail, choix et engagement indépendamment du caractère de leur employeur (établissement d'État, coopératif ou privé); par contre, ces dispositions ne s'appliqueront aux travailleurs de nomination et ceux qui restent dans des rapports de travail coopératifs, que dans la mesure où les prescriptions du code portent un caractère général et qu'il manque des dispositions spéciales relatives à ces groupes de travailleurs. A ces travailleurs se rapporteront donc en premier lieu les dispositions générales du code de travail, ainsi que les prescriptions de ce code qui règlent

d'une façon uniforme et générale des questions telles que les heures du travail, les congés, la sécurité et l'hygiène du travail, la protection particulière du travail des femmes, de la jeunesse, etc., celles enfin des autres dispositions du code qui établiront certains principes généraux et des solutions à un caractère général. Toutes autres questions, spécifiques pour les rapports de travail donnés, continueront à être réglées par des règlements de service spéciaux et les dispositions de la loi sur les coopératives et leurs unions.

L'application, à l'avenir, aux rapports- de travail de nomination des règlements de service spéciaux résulte d'une part du caractère spécial du travail, des conditions de son exécution et du genre des tâches remplies par ces travailleurs, et de l'autre de la tradition existante que les auteurs du code doivent et veulent prendre en égard.

De même, les rapports de travail au coopérative restent à être réglementés par un acte juridique spécial à la suite du caractère spécifique de ces rapports. Le code va prévoir aussi la possibilité d'une réglementation spéciale dans les accords de travail collectifs des conditions auxquelles devrait répondre l'essence du rapport de travail des travailleurs contractuels. De cette manière, les dispositions du code vont contenir des normes uniformes pour l'ensemble des salariés en égard de rétablissement des mêmes principes et critères généraux de la création des droits et des devoirs, quel que soit le titre du rapport de travail et remplacement et le caractère de l'emploi.

Elles laissent, en même temps, la possibilité de faire certaines exceptions, résultant du caractère du domaine de l'emploi donné, soit dans des accords de travail collectifs, soit dans des règlements de service et dans des prescriptions sur les coopératives, à mesure que cela se trouve justifié par le caractère spécifique du genre de l'emploi donné et par d'autres égards réels justifiés du point de vue social. On voit là les deux tendances prédominantes dans les travaux de codification qui seront le fondement de notre système du droit de travail. L'une est la tendance à rendre uniforme la situation légale des travailleurs en général, l'autre est celle de différencier cette situation selon les conditions du travail, la durée de l'emploi et d'autres motifs réels.

On présume qu'au point de vue objectif la portée du code sera aussi bien large. Le code va, en effet, régulariser toutes les institutions fondamentales du droit de travail, ne laissant de côté que les assurances sociales. Aussi pleinement que cela est possible dans le

cadre d'un code seront normalisés les rapports de travail contractuels en tant que les plus généralement répandus dans notre système de travail. Par contre, la réglementation juridique des rapports de travail en coopérative ne trouvera dans le code que des cadres plus modestes. Elle se limitera en principe, (à part les dispositions générales communes pour tous les rapports de travail indépendamment de leur origine, à établir les principes généraux sur lesquels les rapports de travail mentionnés vont baser. La construction du code suivra la disposition objective, et ce n'est qu'exceptionnellement que certaines questions comme, par exemple, la protection du travail des femmes et la protection du travail des jeunes, seront disposées selon les sujets.

Le code va commencer par une partie générale qui contiendra, entre autres, les dispositions préliminaires, réglant les limites de la force obligatoire du code, les dispositions déterminant les principes fondamentaux du droit de travail, établissant les principes et le mode de la coopération des travailleurs dans la gestion de l'établissement de travail, déterminant les droits des syndicats dans le domaine de la constitution et l'application des dispositions du droit de travail, relatives à la conclusion et le contenu des accords de travail collectif, ainsi qu'aux organes autorisés à interpréter les dispositions du droit de travail.

Dans la deuxième partie du code, consacrée au rapport de travail, seront réglés les problèmes relatifs à la conclusion et la résiliation du contrat de travail, au contrat de stage préliminaire de travail, au rapport de travail ayant pour origine une nomination, une élection, un appel ou un contrat de travail en coopérative, aux droits et devoirs des parties d'un rapport de travail, ainsi qu'à la rémunération du travail. Les parties et sections suivantes du code prévoient la réglementation du temps de travail, des congés, de la sécurité et de l'hygiène du travail des femmes et de la jeunesse, du mode de trancher les litiges résultant d'un rapport de travail, des droits des organes de contrôle sur l'observation des dispositions du droit de travail, de la responsabilité pour infraction aux dispositions du droit de travail, de la responsabilité matérielle des travailleurs, ainsi que de la prescription des prétentions résultant de rapports de travail.

Dans les parties et sections particulières du code, on va tendre à une formation complète des institutions juridiques et à une clarté et précision aussi grandes que possible des dispositions formulées. Le code de travail, en effet, devrait être un acte juridique compré-

hensible à tous les travailleurs, ne laissant aucun doute quant au sens des dispositions y contenues, assurant l'uniformité de leur interprétation et application. Il servira aussi bien à affermir la protection des droits des travailleurs et leur position en tant que co-gérants des établissements de travail socialistes ainsi qu'à stabiliser et développer des rapports sociaux et économiques socialistes qu'à continuer à consolider la légalité dans la sphère des rapports de travail.



## *NOUVELLE RÉGLEMENTATION DES CONGÉS DE REPOS*

*Maciej Świącicki*

Les congés de repos (vacances) des travailleurs ont dans la législation polonaise une longue histoire. Quatre ans à peine après avoir chassé les envahisseurs à la fin de la Première Guerre mondiale, la Pologne, comme un des premiers pays<sup>1</sup>, a introduit par la loi du 16 mai 1922 sur les congés pour les travailleurs employés dans l'industrie et le commerce<sup>2</sup> l'institution presque générale<sup>3</sup> des congés de repos obligatoires, annuels et rémunérés. La loi polonaise s'est trouvée alors également en tête quant à la longueur des vacances. Elle avait, d'autre part, un défaut important. Elle a introduit notamment une division en travailleurs intellectuels et manuels, en favorisant notablement les premiers. Un travailleur intellectuel dès sa première année de travail avait droit à un mois de congé. Tandis qu'un ouvrier n'avait, au début, droit qu'à 8 jours, et après avoir travaillé 3 ans dans un même établissement de travail il obtenait droit à 15 jours de congé.

Un autre défaut de cette loi c'était le peu de précision dans ses formulations, ce qui, en 1933, a donné occasion à limiter les droits des ouvriers au congé. On a, en effet, interprété la loi de manière, que l'on a reconnu pour jours de congé non pas les jours ouvrables, mais les jours de calendrier consécutifs. Ainsi le congé de 15 jours

---

<sup>1</sup> Série législative, Bureau International du Travail (B.I.T.), année 1922, Pol. 2.

<sup>2</sup> Ce ne sont que l'Autriche (le 30 juillet 1919) et la Lettonie (le 24 mars 1922) qui ont publié plus tôt des dispositions à une portée générale sur les congés. Dans la même année (le 30 octobre 1922), le Code de travail de l'U.R.S.S. a réglé la question des congés. La Convention internationale sur les congés, qui ne prévoyait d'ailleurs qu'un congé de six jours, ne fut votée par la Confédération Internationale du Travail qu'en 1936.

<sup>3</sup> La portée de la loi était plus grande que ne le laissait supposer son intitulation. Le groupe principal, qui restait en dehors de sa portée, étaient les ouvriers agricoles.

a été, en fait, réduit des deux dimanches se trouvant dans cette période de temps <sup>4</sup>.

La législation de la Pologne Populaire a à deux reprises prolongé les congés des travailleurs. Tout d'abord en 1945, elle a annulé le préjudiciable interprétation de 1933 et reconnu pour jours de congé uniquement les jours ouvrables. Ensuite, en 1950 <sup>5</sup>, elle a prolongé le congé dans les trois premières années de l'emploi jusqu'à 12 jours et en outre, ce qui a été une mesure riche en conséquences, elle a introduit un congé de 30 jours après 10 ans de travail, en ouvrant ainsi la possibilité de rendre, par voie d'évolution, les droits au congé des travailleurs manuels égaux à ceux des travailleurs intellectuels. Enfin, la disposition de l'article 16 du décret du 18 janvier 1956 <sup>6</sup> a introduit la fiction légale de l'ainsi dite continuité de travail. Suivant cette fiction, du point de vue de l'accumulation des droits au congé de 30 jours, on traitait l'emploi dans plusieurs établissements successifs comme un seul emploi dans un seul établissement. Ceci cependant ne pouvait se faire que sous la condition que la dissolution du rapport de travail ne fût pas arrivée à la suite d'une dénonciation du contrat de la part du travailleur, ni d'une résiliation immédiate, même lorsque le travailleur n'en était pas fautif. Une autre condition exigeait, que l'intervalle entre le moment de l'extinction du rapport de travail et celui de la prise d'un nouvel emploi ne dépasse pas 3 mois. Grâce à la disposition de 1950, établissant un congé d'un mois après 10 ans de travail, ainsi qu'à l'institution de la continuité du travail introduite en 1956, plus d'un tiers des ouvriers avaient jusqu'à 1968 acquis le droit à un congé annuel 30 jours.

Toutes ces modifications de la loi de 1922 tendaient à rapprocher les droits des ouvriers à celles des travailleurs intellectuels. Cependant l'abolition complète des différences injustifiées entre ces deux groupes, ainsi que la modernisation et une pleine harmonisation des prescriptions sur les congés avec les principes du régime socialiste exigeaient un acte législatif tout neuf. Ce fut la loi du 29 avril 1969 sur les congés de repos des travailleurs <sup>7</sup>.

C'est le VI<sup>e</sup> Congrès des Syndicats (juin 1967) que a postulé l'émission d'une telle loi. Les principes en ont été formulés dans

---

<sup>4</sup> Série législative B.I.T. année 1933, Pol. 2.

<sup>5</sup> Série législative B.I.T. année 1950, Pol. 3.

<sup>6</sup> Série législative B.I.T. année 1956, Pol. 1.

<sup>7</sup> Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej [Journal des Lois de la République Populaire de Pologne] du 6 mai 1969, n° 12 texte 85.

les résolutions du V<sup>e</sup> Congrès du Parti Ouvrier Polonais Unifié (novembre 1968). Cette loi a apporté une réglementation des congés des travailleurs générale et uniforme.

Sa généralité s'exprime dans le fait qu'elle s'étend sur tous les travailleurs, quel que soient le genre du travail qu'ils accomplissent et le caractère de rétablissement de travail qui les emploie<sup>8</sup>. Elle se rapporte donc aux travailleurs employés aussi bien dans l'industrie, les mines, le commerce et le transport que dans l'agriculture, l'horticulture ou la pisciculture, ou bien encore dans les offices et institutions d'État. La loi s'applique non seulement aux établissements socialisés, appartenant à l'État (nationalisés) ou à des coopératives, mais aussi aux établissements privés de petite industrie ou artisanat, ainsi qu'aux ménages privés.

Quant au principe d'uniformité, on l'a réalisé en remplaçant par une seule loi quelques actes normatifs non coordonnés ainsi qu'en abolissant, ce qui est un trait particulièrement important de la nouvelle réglementation, la différenciation des droits au congé, introduite par l'ancienne loi de 1922 et émanant de la division du travail en intellectuel et manuel. En résultat environ 3,5 millions d'ouvriers vont profiter de congés augmentés, l'augmentation du congé d'un ouvrier étant de 4 jours en moyenne<sup>9</sup>. En même temps cependant, une partie bien importante des personnes qui conformément aux prescriptions abolies étaient considérées comme travailleurs intellectuels, ne souffriront d'aucun détriment quant à la longueur du congé ou n'en souffriront qu'à un degré peu significatif. Les travailleurs considérés comme accomplissant un travail intellectuel en ne possédant pas d'instruction appropriée font, en effet, exception. Puisque, par contre, comme nous le verrons, la longueur du congé s'accroît considérablement avec le niveau de l'instruction, ces personnes presque aussitôt après avoir entrepris le travail, et en tout cas au bout de quelques années, obtiendront le droit au congé d'un mois, pareil à celui que les prescriptions antérieures reconnaissaient aux «travailleurs intellectuels». Ainsi donc, l'uniformisation des droits s'était faite principalement par un élargissement des droits des personnes qui, auparavant, avaient droit à des congés

---

<sup>8</sup> On a, en outre, subordonné aux dispositions de la loi les personnes confectionnant des produits de matériaux confiés par l'entrepreneur, lorsqu'elles sont soumises à l'obligation de l'assurance sociale (art. 24).

<sup>9</sup> Déclaration de M. Krukowski, Président du Comité de Travail et des Salaires, à la session de la Commission de Travail et des Questions Sociales de la Diète le 21 février 1969. Les charges financières, en 1970, à la suite de la réforme sont estimées à 1112 millions de zlotys.

«d'ouvriers». En d'autres mots, le principe de l'uniformité a été réalisé avant tout par l'application de l'ainsi dite «égalisation au niveau supérieur»<sup>10</sup>.

On a, cependant, établi quelques exceptions au principe de l'uniformité. Ainsi, la loi a retenu les droits à un congé plus long dont disposaient jusqu'à présent les instituteurs ainsi que les professeurs, professeurs agrégés et autres travailleurs scientifiques et enseignants des écoles supérieures, ainsi que les travailleurs de recherche scientifique des instituts de l'Académie Polonaise des Sciences et autres instituts scientifiques. Notons cependant qu'il ne s'agit là que d'une plus grande durée du congé (6 semaines), et non pas des principes de son attribution, ceux-ci, en effet, ont été complètement uniformisés (art. 32 al. 3). Deuxièmement, quoique conformément au principe de l'uniformité on ait annulé la différenciation des droits au congé qui existe dans certaines branches en vertu des accords de travail collectifs, cependant la possibilité d'introduire de telles différenciations par des accords à l'avenir existe toujours (art. 32 al. 4). Troisièmement, on a appliqué une solution spéciale aux travailleurs saisonniers, en leur attribuant un jour de congé pour chaque mois de travail (art. 9). Quatrièmement, le Conseil des ministres agissant de concert avec le Conseil Central des Syndicats peut différencier la durée du congé en vertu de trois délégations de la loi. La première d'entre elles se rapporte à l'institution, existant déjà auparavant, des congés supplémentaires que l'on peut introduire lorsque le travail exécuté ou les conditions de son exécution sont nocifs à la santé ou particulièrement pénibles (art. 23). La seconde traite des droits au congé des personnes confectionnant à domicile des produits finis de matériaux confiés par l'entrepreneur (art. 24). La troisième autorise à laisser au travailleur, dans des cas justifiés par des conditions spéciales de travail, le droit qu'il a acquis précédemment à un congé plus long que celui des autres travailleurs.

A part les exceptions mentionnées ci-dessus, la loi, comme on l'a déjà dit, a introduit des principes généraux uniformes de la

---

<sup>10</sup> I. Loga-Sowiński, Président du Conseil Central des Syndicats a constaté que sous le régime de la nouvelle loi tout travailleur aura droit à un congé de 1 mois à l'âge de 26 - 27 ans. La durée moyenne du congé d'un ouvrier va s'accroître de 18 à 22 jours, c. à d. de 4 jours par an. Le nombre global des journées de congé va s'accroître de 20 millions (Rapport sténographié de la 23 session de la Diète de la République Populaire de Pologne du 29 avril 1969, p. 16).

détermination de la longueur du congé et de l'accroissement automatique des droits au congé.

Le travailleur a droit à un congé de repos annuel, ininterrompu et rémunéré de a) 14 jours — après un an de travail, b) 17 jours — après trois ans, c) 20 jours — après six ans et d) 26 jours — après dix ans de travail. Le congé est calculé en jours ouvrables, c'est-à-dire des jours que la loi ne détermine pas comme libres de travail, indépendamment du programme de la semaine de travail d'un travailleur donné (art. 1).

La jeunesse a droit à 12 jours de congé après 6 mois de travail, et ensuite, dans chaque année civile — à 26 jours de congé, mais dans l'année, où le jeune achève 18 ans — à un congé de 20 jours seulement (art. 20).

Comme on le voit, la longueur du congé s'accroît avec la longueur du stage de congé, c'est-à-dire de la période de temps de laquelle le législateur a fait dépendre l'échelle des droits au congé. Conformément à la loi de 1969 le «stage de congé» comprend toutes les périodes d'emploi à moins qu'il y ait eu des circonstances qui ne permettent pas de les y inclure. On fait également entrer dans la période au stage de congé les périodes de service (voir plus bas). D'autre part, à tous les travailleurs qui ont terminé au moins une école professionnelle élémentaire on compte aussi la période des études terminées par l'obtention d'un certificat ou diplôme.

La contrevaieur de la période des études en période de l'emploi se présente comme suit: a) école professionnelle élémentaire (ou équivalente) — 3 ans, sous réserve que si le programme prévoit une période d'études plus courte, ce n'est que cette période qui sera prise en égard; b) école professionnelle secondaire — 5 ans, avec la réserve ci-dessus; c) école professionnelle secondaire pour les élèves sortant des écoles professionnelles élémentaires (équivalentes)— 5 ans; d) lycée — 4 ans; e) école pour bacheliers—6 ans; f) école supérieure — 8 ans. Ces périodes ne s'ajoutent pas. Et si la période des études se superpose à celle de l'emploi, comme cela arrive dans le cas des études pour les travailleurs, on ne compte qu'une seule de ces périodes, au choix de l'intéressé (art. 2).

Il faut particulièrement souligner que la période des études est toujours effective, c'est-à-dire qu'elle est toujours classée dans la période du «stage de congé», même s'il se présentait des circonstances qui résultent (comme nous le verrons) la perte du droit à escompter les périodes d'emploi (art. 5 al. 2).

Les périodes d'emploi, réalisées successivement dans divers rapports de travail, s'ajoutent les unes aux autres. Avec cela il ne faut pas oublier que par périodes d'emploi il faut entendre non seulement les périodes de prestation du travail, mais aussi celles qui, au cours de la durée du rapport de travail sont considérées comme équivalentes aux périodes de telles prestations. Citons, par exemple, la période de l'incapacité au travail à la suite d'une maladie, du service militaire du travailleur, etc.

La loi pour ôter tout doute qui pourrait naître à propos du congé non rétribué pour les mères soignant leurs bébés, fait expressément entrer cette période dans la période d'emploi (art. 25).

En outre, à côté des périodes d'emploi sont classées dans le «stage de congé»: 1° la période du service militaire actif, périodique ou de carrière, rempli par une personne n'étant pas travailleur, 2° la période du service en caractère d'un fonctionnaire de la Milice Civique ou 3° celui d'un fonctionnaire du Corps des Gardiens de Prison (art. 25).

Autrement cependant que les périodes des études, les périodes d'emploi peuvent perdre leur effectivité. Elles ne s'ajoutent en effet aux périodes qui les précèdent que lorsque la trêve entre l'extinction d'un rapport de travail et le début de l'autre ne dépasse pas 3 mois. Une telle trêve résulte donc en principe, en ce que les périodes qui la précédaient ne comptent plus (art. 5 al. 1).

Néanmoins une trêve dépassant les trois mois n'entraîne pas de suites négatives lorsqu'elle a été causée par une incapacité au travail, une quarantaine, une arrestation temporaire non justifiée par la suite, le service militaire actif ou périodes militaires, ainsi qu'un travail à domicile sur matériel fourni par l'entrepreneur <sup>11</sup>.

Le principe adopté par la loi d'ajouter les périodes d'emploi à condition que la trêve entre celles-ci ne dépasse pas un temps déterminé, rappelle l'institution de la continuité de travail, qui, conformément aux dispositions précédentes sur les congés, permettait justement d'ajouter les périodes de travail et de les reconnaître fictivement pour une période d'emploi d'un seul rapport de travail. Grâce à la nouvelle loi il est devenu superflu de se servir de la fiction juridique ci-dessus.

L'institution de la continuité de travail n'était, en effet, néces-

<sup>11</sup> Les questions de ces exceptions ont été réglées par l'ordre exécutif du Conseil des ministres, émis de concert avec le Conseil Central des Syndicats du 8 mai 1969 sur l'exécution de certaines dispositions de la loi sur les congés de repos des travailleurs (J. des L. n° 14 texte 1009).

saire dans les prescriptions sur les congés que lorsque la longueur du congé, conformément aux conceptions d'avant 1939, dépendait du nombre des années de travail dans un même établissement de travail. Étant donnée une telle construction fondamentale, l'accumulation des périodes d'emploi dans différents rapports de travail n'était possible qu'en appliquant la fiction de la continuité de travail. La loi a simplifié la question. En partant des principes propres à notre régime elle a reconnu toute la période de l'emploi du travailleur pour son apport au bien commun et a fait dépendre la longueur du congé directement de la somme des périodes d'emploi. Et une telle construction une fois adoptée il n'y a plus lieu à la fiction de la continuité de travail.

Le droit au congé peut être limité non seulement en résultat de la perte du droit à escompter les périodes d'emploi, mais aussi à la suite d'un abandonneraient du travail par le travailleur ou d'un acte de sa part qui a causé la solution immédiate du rapport de travail de sa faute. Si, dans un cas pareil le travailleur reprend l'emploi au cours de la dite période des trois mois — seulement au cours d'une année civile la plus proche il n'aurait droit qu'à un congé inférieur d'un degré (art. 7).

La nouvelle loi a réglé la question de la naissance des prétentions au congé d'une manière rapprochée à celle prévue par la loi de 1922. On acquiert la première prétention au congé après avoir travaillé 12 mois. Il n'est cependant pas exigé qu'une telle période de 12 mois sépare les congés à venir. Au contraire, la prétention aux second, troisième et suivants congés naît au 1<sup>er</sup> janvier de toute année civile (art. 3).

Une exception à ce principe est faite dans les cas où le travailleur a lui-même dénoncé le rapport de travail, ou abandonné son emploi ou, enfin, donné une cause à résoudre immédiatement le rapport de travail de sa faute. Le travailleur acquiert alors cette prétention au congé la plus proche comme si c'était une prétention première, c'est-à-dire après avoir travaillé 12 mois dans un nouveau rapport de travail (art. 6 et 7).

La nouvelle loi a considérablement limité le nombre des cas dans lesquels le travailleur peut perdre ses prétentions au congé, encore non réalisées <sup>12</sup>. La perte d'une prétention au congé n'a lieu que lorsque le travailleur 1<sup>o</sup> a dénoncé lui-même le rapport de travail,

---

<sup>12</sup> Si les circonstances qui causent la perte de la prétention au congé arrivent après sa réalisation, c. à d. après la mise à profit du congé, elles n'ont évidemment aucunes suites juridiques au détriment du travailleur.

2° a donné cause à résoudre immédiatement le rapport de travail de sa faute ou 3° a abandonné son travail sans préavis. Contrairement donc à l'état qui existait antérieurement, le travailleur ne perd pas sa prétention au congé lorsque l'on a dissous le rapport de travail avec lui pour cause d'une maladie prolongée ou une autre cause importante qui autorise l'établissement à congédier un travailleur avec effet immédiat (art. 17).

Le nombre de ces causes a encore été limité par le règlement exécutif <sup>13</sup>. Celui-ci stipule (§ 6) qu'un travailleur ne perd pas sa prétention au congé lorsqu'il a dénoncé le rapport de travail à cause 1° d'une infraction de la part de rétablissement de travail à ses devoirs fondamentaux envers le travailleur, 2° de la prise d'un emploi dans la localité de son domicile ou dans ses environs si auparavant il était employé dans une autre localité et devait se déplacer pour arriver à son travail, 3° de la prise de retraite ou d'une rente d'invalidité. En outre, dans ces cas le travailleur continue à acquérir droit aux congés suivants dans le nouveau lieu de travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier, sans période d'attente d'un an.

Le législateur a consacré beaucoup d'attention au règlement précis des questions de la réalisation de la prétention au congé, c'est-à-dire à tout le complexe des problèmes relatifs à l'établissement de la date du commencement du congé, ainsi qu'à l'assurance des meilleures conditions de son utilisation.

La loi prend en considération les besoins de l'établissement de travail, mais tend, avant tout, à assurer la réalisation des prétentions au congé conformément à ses buts; ceux-ci à leur tour exigent que le congé soit accordé 1° en nature, 2° au cours de chaque année, c'est-à-dire sans le remettre aux années suivantes, 3° en une date qui convienne au travailleur et fixe; 4° le congé doit aussi être ininterrompu et 5° se passer sans perturbation.

La réalisation des deux premiers principes est assurée par la disposition, selon laquelle le congé doit être accordé au cours de l'année civile au cours de laquelle la prétention au congé est née et, à titre d'exception seulement, en cas de circonstances particulières, au cours du premier trimestre de l'année suivante (art. 10 et art. 12 al. 3).

Le congé doit être accordé en nature. Les exceptions dans lesquelles on admet le paiement d'un équivalent du congé en argent, se réduisent à la situation où la prestation du congé en nature n'est plus possible. Cela arrive lorsque 1° le rapport de travail

---

<sup>13</sup> Cf. note 10.



a été dissous sans causer la perte de la prétention au congé, mais en une date telle qu'il n'est plus possible d'en profiter; 2° le rapport de travail s'est éteint à la suite des événements autres qu'un acte juridique, entre autres à la suite du décès du travailleur, l'équivalent du congé revenant dans ce cas aux héritiers; 3° le devoir de prêter du travail a été suspendu à la suite de l'appel du travailleur sous les drapeaux (art. 19).

Lors de la détermination de la date du congé il faut non seulement harmoniser les besoins de rétablissement de travail, mais aussi concerter les besoins de divers travailleurs. Aussi la loi donne-t-elle des droits concrets au conseil d'entreprise qui par l'intermédiaire de son organe, le conseil syndical d'établissement, prend part avec voix décisive dans l'établissement du plan des congés. Ainsi donc, le directeur de l'établissement établit le plan des congés de concert, donc en commun, avec le conseil syndical, en tenant compte des demandes des travailleurs, en même temps que des besoins résultant de la nécessité d'assurer un cours normal du travail. En principe les demandes des travailleurs ne lient pas rétablissement. Cependant en deux cas celui-ci est tenu de se conformer aux souhaits du travailleur. Le premier — lorsqu'une femme demande de lui accorder son congé directement après le congé pour les couches ou après le congé supplément maternel non-rémunéré. Le second — lorsqu'un jeune qui fréquente une école demande de lui accorder son congé pendant les vacances scolaires (art. 11, 13 al. 2, et 20 al. 3).

Pour que la date du commencement du congé soit sûre et connue d'avance à chaque travailleur, la loi stipule que le plan des congés doit être porté à la connaissance de l'ensemble des travailleurs et, en plus, chaque travailleur, pas plus tard qu'un mois avant de commencer son congé, doit en être avisé individuellement. La date du commencement du congé une fois fixée lie l'établissement de travail. Elle ne peut être changée qu'en considération de circonstances particulièrement importantes. Ceci ne peut se faire que de concert avec le travailleur et avec consentement préalable du conseil d'entreprise (art. 12 al. 1 et 2).

La loi tend à assurer en plus au travailleur un repos réel et complet, et le protège contre les effets même des événements qui viennent de son côté lorsque ce sont des événements fortuits. Lorsque, notamment, le travailleur ne pourrait pas commencer son congé à la date fixée à cause des circonstances qui justifient son absence au travail et surtout à cause 1° d'une maladie, 2° d'un

congé maternel, 3° d'une période militaire, l'employeur est tenu de remettre la date du congé, mais pas plus tard que 3 mois après que la cause justifiant la remise ait cessé d'exister (art. 13 al. 1).

C'est pour les mêmes raisons que la loi stipule que, lorsque le travailleur pendant son congé a été pour trois jours au moins incapable au travail pour cause d'une maladie ou une quarantaine, la partie non utilisée du congé est remise à une autre date (art. 16).

La loi a prévu également d'autres moyens devant assurer la meilleure possible mise à profit du congé par le travailleur. En premier lieu, le congé ne peut être partagé, sauf sur demande du travailleur. Mais dans ce cas aussi une des parties doit compter non moins de dix jours consécutifs de calendrier (art. 14).

Des rigueurs spéciales protègent le travailleur contre toute violation du principe de la non-interruption du congé. La loi admet, il est vrai, qu'un travailleur peut être rappelé de son congé, mais elle le conditionne par trois prémisses simultanées. Il faut notamment que: 1° le retour du travailleur à l'établissement soit indispensable, 2° cette nécessité soit causée par des circonstances que l'on ne pouvait pas prévoir et 3° que le syndicat (conseil syndical) ait exprimé préalablement son accord au rappel du congé. En plus, c'est rétablissement qui couvre les frais encourus par le travailleur en conséquence directe de son rappel du congé (art. 15).

Le congé est une période pour laquelle le travailleur touche une rémunération normale pour son travail. Pour calculer cette rémunération la loi a, en principe, adopté comme base la moyenne mensuelle de tous les salaires du travailleur dans les trois mois précédant le mois au cours duquel le congé a été commencé. A titre d'exception, lorsque le montant des salaires subit d'importantes fluctuations, on prend pour base du calcul la moyenne des 12 mois précédant celui du début du congé.

La loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1969. Dans le temps de la production de la nouvelle loi sur les congés de repos pour travailleurs le Conseil Central des Syndicats a commencé ses travaux sur l'élaboration du projet du code de travail.

Cette coïncidence n'est pas un hasard. Un des obstacles principaux à l'unification du droit de travail c'était la différenciation des droits des travailleurs, en particulier des droits au congé, en partant de la distinction des travailleurs intellectuels des ouvriers. La nouvelle loi a aboli cet obstacle difficile à écarter.

*THE BENEFITS PAYABLE IN RESPECT OF INDUSTRIAL  
ACCIDENTS ACT OF JANUARY 23, 1968*

(principles, regulation, commentary)

*Antoni Walas*

*INTRODUCTION*

The Benefits Payable in Respect of Industrial Accidents Act<sup>1</sup> is closely connected with the Work Safety and Hygiene Act of 1965<sup>2</sup> and implements its principles re. benefits payable to persons injured, victims of industrial accidents and occupational diseases. The Work Safety Act charged all the employing institutions (herein after referred to also as employer) with the duty to ensure to all the employed persons safe and hygienic working conditions excluding all possible threat for their lives and health. The said duty is to be fulfilled with the help of modern science and technics being inherent in the operations of any enterprise.<sup>3</sup> The socialist employment and apprenticeship relations imply social and production risks to be borne by the employer<sup>4</sup> therefore any financial consequences of personal injuries arising out of and in the course of employment should be fully refunded.<sup>5</sup> Moreover, competent State agencies are engaged to provide conditions for full rehabilitation of disabled persons. These principles have their source in the Constitution of the Polish People's Republic, according to which work is the highest value in the socialist society and the right to health protection and aid in the event of sickness or disablement for work is classified

---

<sup>1</sup> Dziennik Ustaw [Journal of Laws, hereinafter referred to as J. of L.] No. 3, item 8, hereinafter referred to as the Industrial Accidents Act.

<sup>2</sup> The Act of March 30, 1965, J. of L., No. 13, item 91 hereinafter referred to as the Work Safety Act.

<sup>3</sup> Art. 1 of the Work Safety Act.

<sup>4</sup> Cf. M. Świącicki, *Prawo Pracy* [Labour Law], Warszawa 1968, p. 146 ff.

<sup>5</sup> Re. trends of shaping the employer's liability cf. W. Szubert, *Ochrona pracy* [Protection of Labour], Warszawa 1966, p. 240 ff.

as one of the fundamental rights of the citizen.<sup>6</sup> This right is being put into effect through the development of social insurance and various forms of social services.<sup>7</sup>

2. The subject of industrial accidents, being an important social issue in the highly developed modern economy,<sup>8</sup> has always advanced an equally vital problem of compensation for personal injuries. Essential are not only the methods and scope of compensation, but also preventive and repressive functions involved. To adequately present fundamental principles of the Industrial Accidents Act we shall briefly outline the present legal position as compared with the former valid laws.<sup>9</sup>

The compensation for personal injury caused by an industrial accident was based on a traditional construction of two parallel sources of compensation with two courses of action open. The first source was represented by social insurance benefits in the form of disablement pension or a pension for members of the disabled person's family for which claims had to be laid before the relevant body of Social Insurance, or litigated before a social insurance tribunal. The purpose of social insurance benefits was to compensate the wages or salary lost or reduced in consequence of an industrial accident. The second source of compensation was the damages paid by the employer within civil liability for torts, the amount of social insurance benefits being deducible from the damages paid. In such instances a civil law suit could be raised either by the worker who had suffered injury or — in case of his death — by the entitled members of his family. The civil liability of the employer being

<sup>6</sup> Re. trends in the socialist social security, cf. W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy* [Labour Law], Poznań 1967, p. 429 ff., and W. Piotrowski *Świadczenia pieniężne uspołecznionego zakładu pracy z tytułu wypadku przy pracy* [Benefits Payable by a Socialized Enterprise in Respect of an Industrial Accident], "Nowe P\*rawo," 1969, No. 1, p. 24 ff.

<sup>7</sup> Art. 14 and 60 of the Constitution of the Polish People's Republic.

<sup>8</sup> Relevant regulations of the Constitution are discussed in: E. Modliński, *Podstawowe zagadnienia prawne ubezpieczeń społecznych* [Basic Legal Problems of Social Insurance], Warszawa 1968, p. 52 ff.

<sup>9</sup> According to "Rocznik Statystyczny" ["Statistical Yearbook"], Warszawa 1967, p. 69; with an increased total number of workers in Poland, the number in industrial accidents revealed no proportionally growing tendency. On the other hand, the number of days of incapacity for work caused by industrial accidents increased. Cf. also S. Garlicki *Zasady odpowiedzialności za wypadek przy pracy i zakres świadczeń* [Principles of Liability for Industrial Accidents and the Scope of Compensation], "Państwo i Prawo," 1968, No. 10, pp. 599, 600.

a socialized enterprise was based on the principle of a qualified fault of the employer which arose when the injured person could prove that the relevant industrial accident had resulted from an infringement of rules and regulations of the protection of the worker's life and health.

Such a qualified fault of the employer was a specific form of fault as formulated by civil law,<sup>10</sup> narrower in the Civil Code according to which liability was based on risk involved when using forces of nature.<sup>11</sup>

On the other hand, the liability of the employer who privately owned an enterprise for damage caused by industrial accidents was based on the Civil Code regulations, particularly on risk.<sup>12</sup> The liability for damages of the employers included a supplementary pension, amounting to the difference between previous wages or salary of the employee and his pension paid by the social insurance, a compensation for physical pain and moral prejudice suffered, for expenses resulting from his increased needs because of aggravated living conditions as well as for the restoration of the so-called "material losses." As pensions were assessed according to a differentiated zoning of their bases, with lower per cent indices applicable to higher assessment bases, a progressive increase of wages and salaries brought about a degression of pensions, which began to play a merely maintenance function. As a result, the functions previously adopted and the proportion between social insurance benefits and civil law damages paid by the employer got distorted. Former regulations used only the concept of an accident during employment, which comprised not only industrial accidents directly connected with the production process, but also accidents that occurred outside the work process and place, in the form of accidents on the way to and from work, and accidents involving work tools outside the workplace. With such a broad interpretation of an industrial accident

---

<sup>10</sup> Cf. the Law-decree of June 25, 1954, re. General Pensions Scheme for Employees and Their Families (consolidated text in J. of L. No. 23, item 97 of 1958), in particular art. 24 of the Law-decree.

<sup>11</sup> Cf. T. Zieliński, H. Jachimowicz *Terminy dochodzenia roszczeń od zakładów uspołecznionych z tytułu wypadków przy pracy* [Time for Making Claims Against Socialized Enterprises in Respect of an Industrial Accident], "Nowe Prawo," 1969, No 6, p. 962 and the bibliography quoted.

<sup>12</sup> Cf. A. Kędzińska, Cieślak, *Odpowiedzialność uspołecznionego zakładu pracy względem pracownika za szkody związane z pracą* [The Liability of a Socialized Enterprise to Its Employee in Respect of Injury Sustained in Connection with Work], Warszawa 1967, p. 69.

relevant disablement pensions were only slightly privileged in comparison with pensions in case of disablement brought about by causes other than an accident during employment. Thus the deficiencies of the previous legal regulation consisted — generally speaking — on the one hand, in the reduction of the compensatory function of disablement and family pensions to a merely maintenance function. On the other hand, socialized employers took the bulk of the compensatory burden conceived as their financial liability based on the principle of a qualified fault, admitting the possibility of a partial employee's fault.<sup>13</sup> As a result it proved necessary to resort to the system of supplementary payments, chiefly in the form of the employer concluding a contract of insurance against civil liability and accidents.<sup>14</sup> Insurance payments being effected more speedily in comparison with longer, sometimes protracted, law courts proceedings made the damage compensation method unwieldy; the more as, the decisions of law courts were far from being uniform.

3. The principles and proposals of a new regulation of compensation for industrial injuries or occupational diseases were put forward by the trade union movement, and also expressed in labour law literature.<sup>15</sup> In particular, the resolution taken by the 6th/12th Trade Union Congress in 1967 postulated that statutes ought to be issued<sup>16</sup> for a comprehensive regulation compensation for industrial accidents and occupational diseases as follows:

a) social insurance should compensate the loss of wages or salary because the worker is unable to resume his regular occupation

---

<sup>13</sup> In 1966 the number of workers employed in the socialized economy was of 8,610,000, compared with 131,000 of those privately employed, cf. "Rocznik Statystyczny," 1967, p. 69. The principle of qualified fault was nevertheless largely corrected by judicial decisions which tended to alleviate the requirements of the employee proving the fault of the enterprise, which consisted in an infringement of work safety rules. As a result the difference was diminished between the liability arising from qualified fault and that based on risk, a.o. when the enterprise accepted responsibility even in absence of intentional negligence, e.g., resulting from a structural defect of the machine. Cf. W. Formański, *Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych za wypadki przy pracy i choroby zawodowe w "okresie przejściowym"* [Claims in Respect of Industrial Accidents and Occupational Diseases in the "Transitional Period"], "Nowe Prawo", 1968, No. 7/8, p. 1148.

<sup>14</sup> Cf. C. Jackowiak, *Podstawowe kierunki reformy systemu emerytalnego* [Basic Trends in the Reform of Pensions System] "Państwo i Prawo," 1969, No. 1, p. 147.

<sup>15</sup> Cf. the bibliography in Garlicki, op. cit., p. 600.

<sup>16</sup> Cf. *Uchwała VI/XII Kongresu Związków Zawodowych* [Resolution of the 6th/12th Trade Union Congress], Warszawa 1967, pp. 40, 41.

or a suitable occupation of equivalent standard, thus dispensing with going to law;

b) claims for compensation for injury sustained and injury benefits should not be made subject to the employer having infringed work safety and hygiene rules and regulations;

c) the hitherto applied, long and complicated procedure of establishing causes and circumstances of accidents and the benefits awarding should be simplified, and the adjudicative bodies should be brought into a closer contact with the workplace;

d) preventive measures taken by employer should be made more effective by setting up special post-accident enquiry committees.

The above legislative postulates of the trade union movement were fully realized by the Industrial Accidents Act and its implementing orders.<sup>17</sup>

#### *THE SCOPE OF THE ACT*

The Industrial Accidents Act is applicable on two concurrent conditions. The first one is that bodily injury or death has happened to an employee of a socialized enterprise. The second — that injury has been caused either by an industrial accident or occupational disease within the meaning of the Industrial Accidents Act or relevant implementing orders.

1. The Industrial Accidents Act covers all the employees of socialized<sup>18</sup> enterprises irrelevant of the mode in which they have entered into employment, and in the case of employee's (pensioner's) death resulting from an industrial accident or an occupational disease — his family. Thus it includes the employees whose employment is based on a contract of employment, appointment, no-

---

<sup>17</sup> In particular, the Order of the Council of Ministers of June 18, 1968, re. the principles and procedure of establishing circumstances and causes of industrial accidents and further appeals (J. of L. No. 22, item 143), hereinafter referred to as Order No. 1; the Order re. Single Benefits and Other Allowances Accruing in Case of Industrial Accidents (J. of L. No. 22, item 144) — Order No. 2; and the Order re. the Industrial Accidents Act being applicable to occupational diseases (J. of L. No. 22, item 145) — Order No. 3.

<sup>18</sup> The workers employed in privately-owned enterprises are still entitled to claim benefits in respect of industrial accidents under the General Pensions Scheme for Employees and Their Families Pensions Act (of January 23, 1968, J. of L. No. 3, item 6) with the right to sue the enterprise for damages on the ground of the liability for the risk of using forces of nature. The only justification for such a duality of legal regulation is the difficulty to set up post-accident enquiry committees in private enterprises.

mination and election, as well as a contract of apprenticeship, training to do a specified job, or initial practice after graduation, members and candidates for membership in a small-producers' cooperative society employed by the said society. Besides the employees the Act extends to small-producers that work on order and to the account of a socialized enterprise and for a remuneration of an established rate, also advocates those associated in joint offices.<sup>19</sup> The Act covers also family members of all these persons and the family members of the pensioners i.e. the formerly employed persons who in consequence of industrial accidents or occupational diseases became pensioners and then died in causal conjunction with the accident or occupational disease.<sup>20</sup>

2. The Act covers what has been defined as an industrial accident and occupational diseases. The Act distinguishes between a proper industrial accident and other accidents during employment, with benefits payable to the latter group being equalized with those of the former.<sup>21</sup> The Act defines an industrial accident as a sudden event brought about by an external cause, which occurred in connection with work, in the course of or in connection with executing usual functions or orders of persons to whom the employee is subordinated due to being employed, or acting in the interests of the employer without instruction; also while storing, cleaning, repairing or carrying tools in the workplace, even if these are supplied by the employee himself. It is also considered an industrial accident if the employee sustained injury on the way from the enterprises to the place where he had been ordered by the employer to exercise his functions, provided he was transported in a vehicle which either belongs to or is regularly used by the employer.<sup>22</sup> Only such events if they caused personal injury to the employee are classified as an industrial accident. The statutory concept of an accident emphasizes the causal direct conjunction with the process of work and the place where work is performed, as this is the only sphere

---

<sup>19</sup> The Industrial Accidents Act extends to these persons pursuant to Art. 26 of the Act in conjunction with Art. 5.2 of the General Pensions Scheme for Employees and Their Families Act of Jan. 23, 1968 (J. of L. No. 3, item 6) hereinafter referred to as the General Pensions Act.

<sup>20</sup> Cf. S. Garlicki, *op. cit.*, p. 603.

<sup>21</sup> These are sometimes called "social accidents." Cf. M. Piątkowski, *Nowe emerytury z renty 'pracownicze* [New Retirement Pensions and Disability Pensions], Warszawa 1968, p. 53.

<sup>22</sup> Only such a traffic accident entitles to benefits under the Industrial Accidents Act.



of the employee's activities where the employer can discharge his duties imposed by the Work Safety and Hygiene Act. Thus, in contradistinction to the previous legal position, an accident on the way to and from work has not been equalized with industrial accidents.

An accident on the way to and from work is classified as an accident during employment and is regulated by the General Pensions Act and compensated by benefits of insurance against traffic accidents.<sup>23</sup>

In an analogical way was considered an accident which occurred to an employee or an unemployed person while performing functions and tasks assigned by State agencies, political, trade union, or social organizations, provided it happened while acting in the interests of the enterprise.<sup>24</sup>

Beginning Sept. 1, 1968,<sup>25</sup> the right to benefits arising in respect of an industrial accident was extended to cover the cases in which a temporary incapacity for work, permanent injury, disability or death of the worker were the result of a disease mentioned in the list of occupational diseases qualifying for benefits, and inherent in a given type of work or in working conditions which incur the occupational disease in question.<sup>26</sup> The necessary condition for the adjudicative compensation under the Industrial Accidents Act is an acknowledgment by competent organs of Sanitary Inspection Board of the existence of an occupational disease and a due statement that personal injury sustained by the employee has resulted from an occupational disease, which constitutes a presumption that the

---

<sup>23</sup> An accident which involved the tools of work, but happened outside the place where work is done, is not classified as an industrial accident, but as an accident during employment.

<sup>24</sup> It refers, in particular, to accidents while a person is acting in the capacity of a member of the Polish United Workers' Party Committee, or a member of the works committee, workers' council, or an agency of the Trade Union which associates workers of a given enterprise; also when acting in boards of youth organizations operating in the enterprise, technical and scientific organizations; finally, when participating in military self-defence training in the enterprise.

<sup>25</sup> Cf. Order No. 3 and the principles of awarding benefits therein.

<sup>26</sup> Relevant postulates to extend the right to benefits to cover personal injuries caused by occupational diseases have been set forth for a long time by the Trade Union movement and theoreticians of labour law. Cf. R. Garkicki, *Odpowiedzialność majątkowa zakładu pracy za choroby zawodowe* [The Enterprise's Liability for Occupational Diseases], "Praca i Zabezpieczenie Społeczne," 1968, No. 3, p. 28.

worker has been employed in conditions in which the disease from which he is suffering constitutes an occupational disease.

*THE ACQUIREMENT OF THE RIGHT TO COMPENSATION*

1. The right to pecuniary compensation both that within the social insurance scheme and the one borne by the employer — arises *ex lege*, automatically, in respect of any industrial accident which has resulted in personal injury of the employee, as specified in the Act, irrespective of the cause of the accident. There is only one exception from the said rule, namely, when the sole cause of the accident has been an infringement of the work safety and hygiene rules and regulations, through gross negligence or intentionally,<sup>27</sup> by the employee himself whose guilt has been proved by the employer. The right to compensation — both that within the social insurance scheme and the one borne by the employer — is based on the rule of a specific risk, characteristic of labour law, i.e. the so-called “risk involved in work”<sup>28</sup> connected with the liability of the employer for a result,<sup>29</sup> that is, for the industrial accident occurring.<sup>30</sup> This follows from the general rule that personal injuries sustained by the employee of any socialized enterprise are covered by social and production risks involved in the activities of the

---

<sup>27</sup> Cf. Art. 1 of the Industrial Accidents Act. There is no exception, however, if the employee did not follow rules of conduct dictated by experience with regard to safe work, i.e., when the said rules have not been explicitly stated in work safety and hygiene regulations. When an industrial accident happened as a result of a cause which does not entitle to compensation under the Industrial Accidents Act, the employee and his family are entitled to benefits under sickness insurance or within the General Pensions Scheme, or under special pensions acts (e.g. applicable to miners and railway employees). The claim to compensation under the General Pensions Scheme arises irrespective of the cause of an accident in the course of employment, except when the accident was caused by intentional misconduct.

<sup>28</sup> It seems to be a controversial question in legal literature how the right to be compensated arises under the Act. Usually it is interpreted as the rule of risk involved in work (of. the views presented by T. Zieliński and H. Jachimowicz, *op. cit.*, p. 929). R. Korolec in his article *Świadczenia służące wyrównaniu szkody na osobie pracownika* [Benefits for Compensation for the Injury Sustained by the Employee), “Nowe Prawo,” 1968, No. 11, p. 1596, speaks of the risk borne by the employer being a higher risk.

<sup>29</sup> Cf. S. Garlicki, *op. cit.*, p. 604.

<sup>30</sup> Consequently the basis of the right to be compensated exceeds the scope of the employer’s liability based on risk pursuant to Art. 435 of the Civil Code.

enterprise and the employment of workers. An exception from this rule is justified by the principles of socialist morality, i.e. in the case of a highly reprehensible behaviour of the worker in course of the work, that is, when he infringes the work safety and hygiene regulations in a drastic degree, if this was the sole cause of the industrial accident.

Thus the new regulation with regard to the compensation to be borne by the employer has departed from the principle of an qualified fault of the employer, thereby making a divided fault of both the parties to the employment contract inadmissible. The right to be compensated arises also when the accident has been caused by *vis major* or an exclusive fault of a third party for whom the employer is not responsible. *Culpa levis* of the employee in the form of negligence in observing work safety rules and regulations, which consists in not taking due care while working<sup>31</sup> — when this is the sole cause of the industrial accident — does not debar the employee from the right to compensation. On the contrary: even gross negligence on the part of the worker by no means debars him from full benefits payable by the employer, provided the slightest negligence on the part of the employer contributed to the accident arising. Intentional action or gross negligence on the part of the worker do not debar him from compensation provided the worker did not have qualifications or abilities required for a given job, or he had not been properly trained regarding work safety and hygiene rules and regulations, or the employer had not ensured working conditions keeping with the regulations and technical requirements to a degree that enables to observe work safety regulations, or the employer had not adequately seen to it that the said regulations be observed.<sup>32</sup>

On the other hand, if the accident was caused exclusively by the worker being intoxicated, with a duly detected specified alcohol content in blood,<sup>33</sup> the worker has no right to compensation. The worker's intoxication always constitutes an infringement of work safety regulations, but this fact excludes the right to benefits only when it was the sole cause of the industrial accident, unless the employer could have prevented the personal injury sustained by the

---

<sup>31</sup> These may be the cases of carelessness arising from routine, monotony of productive processes, getting used to work hazards, fatigue. They may result in careless behaviour in the course of work.

<sup>32</sup> Par. 17 of Order I, which is explicit in this respect.

<sup>33</sup> Cf. above.

worker in consequence of his intoxication.<sup>34</sup> It is one of the fundamental duties of any worker to keep sober.<sup>35</sup>

#### THE SYSTEM OF PECUNIARY COMPENSATIONS

##### *General Principles*

The system of compensations comprises both the benefits payable from the social insurance funds and the allowances payable from the works funds. The duality of the compensation has been maintained, their functions, however, having changed. Benefits, both the ones paid by social insurance and the ones borne by the employer, specified in and claimed under the Industrial Accidents Act, compensate *ex lege* all damages resulting from an industrial accident or occupational disease with regard to an employee of a socialized enterprise.<sup>36</sup> In comparison with the previous legal position, it is essential that pensions are financed exclusively from social insurance funds, because supplementary pensions payable by the employer to compensate the difference between the social insurance pension and the worker's wages or salary prior to the accident have been abolished.<sup>37</sup>

Both the disablement and family pensions have been considerably increased: they amount in cases of full disability up to 90 per cent, or even 100 per cent of the previous wages or salary. Consequently, pensions have acquired the function of compensation for a lost or reduced subsistence basis of the employee and his family. Their payment is effected speedily and warranted by the State. Conditions have been provided to maintain the amount of the pension in case of the pensioner subsequently undertaking a paid job or receiving an income from other sources. Thus a separate accidents insurance<sup>38</sup> has been introduced, departing from the system of pension degres-

<sup>34</sup> This view is controversial.

<sup>35</sup> Cf. I. Jankowska, *Wpływ stanu nietrzeźwości na pojęcie wypadku przy pracy lub zatrudnieniu i na prawo do świadczeń z tytułu wypadku* [The Influence of Intoxication on Industrial Accidents in the Course of Employment and the Right to Benefits Arising Therefrom]. "Praca i zabezpieczenie społeczne," 1969, No. 8/9, p. 31.

<sup>36</sup> Consequently benefits claimed in a different way have been retained, e.g. death benefits or allowances specified in collective agreements.

<sup>37</sup> A full compensation with a supplementary pension payable by the employer was, nevertheless applicable only in cases of a fully proved guilt of the employer.

<sup>38</sup> Cf. R. K or ole c, op. cit., p. 1611.

sion that is now applicable only to non-accident pensions, regulated by the General Pensions Act. On the other hand, benefits payable by the employer, fully specified and detached from the civil liability basis, in spite of their compensatory nature, have become single benefits or short-term allowances. They are financed from the turnover means of the enterprise, charged to extraordinary losses account.<sup>39</sup> Although under the former compensations scheme,<sup>40</sup> also the pensioners with a low group disablement percentage could receive a supplementary pension payable by the employer and the said pension could be increased when the pensioner became subject to an unforeseen aggravation of the results of the injury sustained in an industrial accident, in a general way, the new system, of compensations more adequately meets the present-day social requirements thanks to a considerably increased number of those entitled to compensations based on the principle of the risk involved in work, as well as thanks to social insurance benefits taking up the bulk of compensations burden and the employer being released from paying supplementary benefits.<sup>41</sup>

### *Social Insurance Benefits*

Pecuniary benefits from the Social Insurance Board are payable:

1. To the employee who in consequence of an industrial accident or occupational disease has suffered a health detriment;
2. On the death of the employee — to the entitled members of his family.

Ad. 1. Social insurance benefits due to the worker cover:

- a) a disablement pension the amount of which depends on the defined disablement group to which worker has been assigned (with 100 per cent of the previous wages/salary in group I, 90 per cent — in group II, and 65 per cent — in group III).<sup>42</sup> The basis for pension

<sup>39</sup> Cf. Prime Minister's circular letter of August 2, 1968 re. Social Insurance Allowances and Benefits specified in the Industrial Accidents Act "Monitor Polski," No. 24, item 239.

<sup>40</sup> Under the Industrial Accidents Act the pensioners with a low disablement percentage group are all entitled to compensatory benefits payable by the employer.

<sup>41</sup> Cf. A. Mirończuk, *Nowy system odszkodowań za wypadki przy pracy i choroby zawodowe* [A New System of Compensation for Industrial Accidents and Occupational Diseases], "Praca i Zabezpieczenie Społeczne," 1968, No. 3, p. 54.

<sup>42</sup> Art. 12 of the General Pensions Act distinguishes three groups of disablement, according to the degree of the disability for work, unemployabil-

calculation is net income wages/salary this being the object of compensation. Thus the worker who has become a disabled person assigned to one of the groups is entitled to a disablement pension. There is no waiting period for acquiring the right to a benefit;

b) an extra allowance payable in the case of 100 per cent disability (group I), as the pensioner is unable to do any work and requires constant attendance of a third person. The extra allowance is to refund the constant attendance expenses.

If the disabled person assigned to group I takes up a remunerative employment or receives an income from other sources, his pension remains intact and he merely loses his right to a constant attendance allowance. A similar situation with regard to the disablement pensions of persons assigned to group II and III affects the amount of the pension in the way that the pension plus the income may not exceed 100 per cent of the amount of previous net salary/wages;

c) the employee who became victim of an industrial accident or suffers from an occupational disease is entitled to a supplement to the social insurance sickness benefit while he is receiving medical treatment in a hospital or a sanatorium. The supplement is payable even in cases in which the employee was exclusively guilty of causing the accident, intentionally or by negligence.

Ad. 2. The members of the family of the employee (pensioner) <sup>43</sup> who died in consequence of an industrial accident or an occupational disease are entitled to the following allowances:

a) a family pension which amounts — depending on the number of the members of the family — from 60 to 83 per cent of the pension due to the deceased employee if he were assigned to group II on the date of his death; The persons entitled to a family pension, when assigned to group I, are moreover given a supplementary benefit to their pensions; <sup>44</sup>

b) a funeral grant.

---

ity, and inability to earn living: group I — completely unemployable and requiring constant attendance of another person; group II — unemployable; group III — markedly limited in their capacity to earn living (cf. Art. 12.3 of the General Pensions Act).

<sup>43</sup> The members of the family entitled are specified in Art 30 ff. of the General Pensions Act.

<sup>44</sup> It amounts to zł. 200. If the persons receiving a family pension obtain wages/salary for employment or an income from another source, their right to the pension is suspended for that period, as provided by the General Pensions Act, with the exception of the miner's widows. Besides the ones

### *Benefits Payable by the Enterprise*

The benefits payable by the employer take the form either of a single or of short-term payments. It has been assumed that the liability to pay these benefits arises out of employment,<sup>45</sup> and in spite of their compensatory nature,<sup>46</sup> they resemble social insurance benefits.<sup>47</sup>

There are various forms of benefits payable by the employer:

1. A single compensation for permanent injury sustained by the employee or in respect of his death. The worker injured is entitled to a single compensation only if his injury is of a permanent nature, though not necessarily irreversible. The amount of a single compensation is statutorily limited in proportion to the degree of the subject's incapacity for work. In case of industrial accidents, with no less than 80 per cent disablement e.g. with assignation to the I and II group of disablement the single compensation amounts to zł 40,000. With lower disablement percentages the single compensation is proportionally reduced, the minimum limit, however, being not less than zł 2,000.<sup>48</sup> In the cases of disablement caused by an occupational disease, the single compensation amounts to zł 40,000

---

quoted above, no other extra allowances — similar to those provided in the General Pensions Act — are added to pensions under the Industrial Accidents Act with the exception of a family allowance.

<sup>45</sup> Cf. S. Garlicki, *op. cit.*, p. 605, where the author emphasizes that “because the employer assumes full liability for the consequence, it becomes an institution safeguarding the interests of the worker in a regular work process, the said institution being an essential element of employment [...] and consequently the liability becomes contractual and not the one based on tort.” This is so because the benefits payable by the employer are based on a *sui generis* “liability” of the socialized employer, unconnected with any guilt on the part of the employer with regard to causing an industrial accident. Similar arguments to be found in T. Zieliński, H. Jachimowicz, *op. cit.*, p. 932 ff.

<sup>46</sup> T. Zieliński, H. Jachimowicz, *op. cit.*, p. 934 recognize a compensatory nature of such claims as arising out of employment. On the other hand, E. Modliński, *Zakładowe komisje rozjemcze po przejęciu spraw wypadkowych* [Work Arbitration Committees after Taking over Industrial Accidents Cases], “Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego,” 1969, No. 2, p. 39, considers the benefits payable by the employer to be covered by civil law claims — though to a large extent regulated by the law — as not arising directly from employment.

<sup>47</sup> Also R. Korołec, *op. cit.*, pp. 1597 - 1660, classifies the benefits payable by the employer to compensatory benefits different from civil law damages, and points to their similarity with social insurance benefits.

<sup>48</sup> 1 per cent of the basis zł 40,000 corresponds to 1 per cent of the

if the employee has been assigned to the disablement group I or II, and zł 30,000<sup>49</sup> for the disablement group III. If the employee dies in consequence of an industrial accident, his family is entitled to a death benefit amounting to zł 20,000. When the family consists of more than two persons entitled to a family pension, the single compensation is increased by zł 5,000 per each one entitled member of the family.<sup>50</sup> The same principles are applicable to the single compensation on behalf of the entitled members of the family if the employee died in consequence of an occupational disease. The un-recurring (single) compensations are characterized by a system of compensatory limitation. Although it does not permit to conform the amount of damages to the concomitant circumstances of a given accident, yet they are shaped at the level of average property insurance premium applicable on the basis of the liability insurance contracts concluded by the employer. In certain justifiable cases the top limits of the single compensation may be exceeded, if the competent Minister so decides. The Council of Ministers may also increase the top limits of compensations prescribed by the Industrial Accidents Act. It may also set up higher amounts of single compensations for certain groups of workers exposed to special risks,<sup>51</sup>

The legal nature of the single compensation has been a controversial question in labour law literature. The same applies to the legal nature of any benefits payable by the employer,<sup>52</sup> among which the single compensation is basic. It constitutes — in terms of the Industrial Accidents Act — a compensation for a permanent health detriment or the death of the employee. The notion of single compensation payable by the employer has been interpreted in various ways: as a compensation by its very nature different from civil law damages,<sup>53</sup> as a substitute for a civil law compensation in respect of an injury sustained because it represents an equivalent for physiological impairment;<sup>54</sup> or simply as a compensation for the harm done,<sup>55</sup> all the more so as under certain circumstances the members

---

permanent injury sustained. The single compensation depends only on the percentage of the disability for work, irrespective of the physical pain and moral prejudice sustained.

<sup>49</sup> Cf. the principle expounded in Order No. III.

<sup>50</sup> Cf. Order No. II where the principles are expounded.

<sup>51</sup> Art. 11 par. 2 and 3 of the Industrial Accidents Act.

<sup>52</sup> Cf. p. 13 of the present paper, footnotes 49 - 51.

<sup>53</sup> Cf. W. Formański, *op. cit.*, p. 1153.

<sup>54</sup> In this trend cf. A. Mirończuk, *op. cit.*, pp. 52, 53.

<sup>55</sup> According to S. Garlicki, *op. cit.*, p. 601.



of the deceased person's family entitled to the single compensation may not have sustained any financial loss in consequence of his death.<sup>56</sup> According to some authors the single compensation is considered neither to be damages,<sup>57</sup> nor is it sensed to correspond to social insurance benefits.<sup>58</sup> As stated above, there is also no agreement as to whether the single compensation arises out of employment.<sup>59</sup> An opinion may also be expressed that the single compensation is a global compensation<sup>60</sup> to cover all the injury and losses except those for which the Industrial Accidents Act provides separate benefits. Thus interpreted the single compensation would cover — first of all — a compensation for the injury sustained, and a global compensation for any other damage or losses which have not been compensated with other forms of benefits paid by the employer.

We must add that the right of the members of the employee's family to the single compensation is not dependent on the change for the worse of the living standard of the employee's family in consequence of his death.

2. Another form of compensation payable by the employer is an allowance compensating the difference between the sickness benefit increased by a supplement thereto and the income of the employee injured, prior to the accident. The compensating allowance is payable only while the employee is receiving medical treatment, or — strictly speaking — while he is receiving a sickness benefit. Only disabled persons are entitled to the compensating allowance, particularly its full amount is payable to persons assigned to the disablement group I and II, and 80 per cent of the difference specified — to persons assigned to the disablement group III.<sup>61</sup>

<sup>56</sup> According to W. Piotrowski, *op. cit.*, p. 36.

<sup>57</sup> Cf. W. Piotrowski, *op. cit.*, p. 36.

<sup>58</sup> As interpreted by T. Zieliński, H. Jachimowicz, *op. cit.*, p. 928.

<sup>59</sup> This view is supported by T. Zieliński and H. Jachimowicz, *op. cit.*, p. 930 ff. Cf. also J. Jończyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza w prawie pracy* [Liability for Damages in Labour Law], "Państwo i Prawo," 1964, No. 5/6, p. 755 ff.

<sup>60</sup> As interpreted by C. Jackowiak, *op. cit.*, p. 147.

<sup>61</sup> Salaried workers receive no compensatory supplement for three months' temporary inability, as during that period they are salaried by the employer. It may seem to be purposeless to reduce the amount of the compensatory supplement with regard to the disablement group III, and refuse such a supplement when the employee has not been assigned to any disablement group. A similar opinion was expressed in S. Garlicki, *op. cit.*, p. 609.

3. An employee is entitled to a compensatory allowance from his employer provided he is suffering from a permanent health detriment, involving the loss of his earning power to be not less than 25 per cent, if he has not been assigned to any disablement group and if his actual income is less than 80 per cent of his income prior to the accident.

The compensatory allowance amounts to the difference between 90 per cent of the average income prior to the accident. The purpose of the said allowance is to compensate losses involved in impaired physical or mental faculty which reduces the ability for work, manifested by a permanent decline in the employee's income.<sup>62</sup> The compensatory allowance is thought not only to compensate the loss, but also to counteract the staff shifting to other jobs. It also performs a discipline promoting function. The employee loses his right to a compensatory allowance if he terminated the contract of employment in a manner which disrupts the continuity of employment i.e. as a rule, if he quits the job.<sup>63</sup> The employee also loses the said right if the employer terminated the contract of employment without notice because the employee's fault.<sup>64</sup> Moreover, the employer is not liable to pay a compensating allowance if he proves that the worker's wages/salary have decreased because the worker has not performed his duties properly.<sup>65</sup>

4. The last item in the list is the benefits payable by the employer in respect of proved loss or damage — in connection with an industrial accident<sup>66</sup> — to personal belongings of the employee. The amount of compensation is established by the manager of the enterprise concerned in consultation with the works council.

The forms of compensation payable by the employer under the Industrial Accidents Act constitute a close, fully specified system of claims of the employee, or the entitled members of his family, against the employer, to be made and settled under the Act. Thus

<sup>62</sup> Order No. I specifies the principles of awarding these allowances.

<sup>63</sup> This regulation may seem to be controversial. Cf. also W. Piotrowski, *op. cit.*, p. 39.

<sup>64</sup> Cf. the Law-decree of Jan. 18, 1965, re. limited admissibility of terminating contracts of employment without notice and safeguarding the continuity of employment J. of Laws, No. 2, item 11.

<sup>65</sup> In other cases the employee does not forfeit his right to a compensatory benefit; in particular, when he is working in another enterprise he retains his claim with regard to the enterprise which was engaging him at the time of the accident.

<sup>66</sup> W. Piotrowski points to the over-narrowed construction of the said damages, *op. cit.*, p. 40.

they are construed as a global compensation by the employer of all the injury and losses sustained by the employee or his family in consequence of an industrial accident or occupational disease.<sup>67</sup> On the other hand, persons who sustained damage may claim to be indemnified directly by the person who has caused an accident, following civil law regulations on torts.

### *Adjudicative Bodies and Procedure for Making Claims And Settling Disputes*

1. The Industrial Accidents Act aimed to simplify, speed up, and concentrate in the employer-enterprise all the actions involved in awarding compensation. The compensation payable by the employer differing considerably from civil law damages,<sup>68</sup> it was found necessary to refer any relevant disputes to Social Insurance Tribunals. As a result, the Industrial Accidents Act introduced far-reaching reforms as to the competences in assessing and awarding compensations, mainly those payable by the employer. The competent bodies and procedure are as follows:

a) the local body acting *ex officio* in the employer-enterprise directly after the accident in a post-accident enquiry committee<sup>69</sup> which establishes facts and undertakes necessary steps to determine if the employee will be found qualified for a compensation. Particularly, it establishes if a given accident is an industrial accident as construed by the Industrial Accidents Act, or if there are any circumstances on the part of the employee which might disqualify him in respect of compensation;<sup>70</sup>

b) the employer and the person deemed entitled may appeal from the decision of the post-accident enquiry committee, contained

---

<sup>67</sup> There is no uniformity of opinions as to the non-claim and limitation of claim for damages against the employer. Cf. T. Zieliński, H. Jachimowicz, *op. cit.*, p. 928 ff.

<sup>68</sup> Cf. K. Kolasiński, *Pojęcie i kryteria rozróżnienia form zabezpieczenia społecznego* [Concepts and Criteria in Distinguishing Various Forms of Social Security], "Praca i Zabezpieczenie Społeczne," 1969, No. 5, pp. 16, 21. Re. the concept of social security and social insurance cf. also E. Modliński, *Podstawowe zagadnienia prawne ubezpieczeń społecznych* [Basic Legal Aspects of Social Insurance], Warszawa 1968.

<sup>69</sup> They have been operating since 1966, but their nature and competences have considerably changed.

<sup>70</sup> Cf. the view expressed by J. Jończyk that post-accident enquiry committee are bodies affording legal protection in the administration of justice (unpublished materials from a conference of the Polish Academy of Sciences and the Central Board of Trade Unions held in February 1969).

in a formal record,<sup>71</sup> to the competent post-accident enquiry appeal committee, appointed by the unit supervisory to the enterprise concerned. The findings arrived at in the proceedings are binding both on the organs of social insurance and on the employer, as regards awarding or refusing compensation;<sup>72</sup>

c) when the employer refuses to pay the full compensation or its part the litigation may be referred in the first instance — to the Works Arbitration Committee;<sup>73</sup> in the second instance — to the competent District Social Insurance Court. The competences of these courts have been extended to decide about litigations arising out of employment, litigations concerning compensations payable by the employer belonging to this group;

d) social insurance benefits are awarded by the Social Insurance Board on the basis of a legally valid resolution of a works post-accident enquiry committee, an appeal from the said decision of the Board to be laid before the supervisory committee of the local branch of the board. Re. pensions, further appeal has to be laid before district court of social insurance, and then, in the presence of certain

---

<sup>71</sup> Cf. T. Jackowski, op. cit., pp. 46 - 47 re. the legal nature of the official records prepared by works post-accident enquiry committee, establishing circumstances and causes of accidents.

<sup>72</sup> The decision of the employer-enterprise awarding or refusing compensation seems to be a declaration of will as regards compensation. A similar interpretation is to be found in T. Zieliński, H. Jachimowicz, op. cit., p. 928. A different point of view is represented by S. Garlicki, op. cit., p. 612, who assumes that the employer when issuing a decision acts in the capacity of an organ of State administration. Nevertheless the statements contained in the decision issued by the works post-accident enquiry committee must be considered as not binding on the bodies that settle litigation about compensation. Such a view is represented by J. Jończyk, op. cit., (post-accident enquiry committee — materials from a discussion) pp. 10, 11; A. Bublik, J. Kurcysz, *O świadczeniach pieniężnych uspołecznionego zakładu pracy za wypadki przy pracy* [Pecuniary Compensations Payable by the Employer Being a State Enterprise in Respect of Industrial Accidents], "Palestra," 1968, No. 10, p. 27; similarly T. Jackowski, op. cit., p. 47.

<sup>73</sup> In absence of a works arbitration committee, or if such a committee is incompetent (with regard to the management of the enterprise), or cannot arrive at a unanimous decision, the body competent to settle a litigation in the first instance is a unit supervisory to the employer. A legally valid decision re. compensation payable by the employer-enterprise issued by the works arbitration committee cannot be an object of an extraordinary protest lodged to the Central Council of Trade Unions. To this effect was taken the Resolution of 7 Judges of the Supreme Court on March 20, 1969 (Ref. No. III PZP 2/69), "Orzecznictwo Sądu Najwyższego 1969," No. 9, item 152, p. 24.

grounds for a review, an appeal action has to be brought before the Social Insurance Tribunal.

Thus the social insurance courts have taken over the jurisdiction with reference to all the pecuniary compensation litigations, the usual courts being no longer competent to settle claims for damages against employers-socialized enterprises. The new Act has also contributed to an orderly appointment and functioning of specialistic bodies such as Medical Boards for Disablement and Employment,<sup>74</sup> whose statements are decisive in granting pensions, and in awarding compensation payable by the employer, teams of physicians of the Social Insurance Board ascertaining and certifying permanent health detriment. On the other hand, a corresponding team of the Sanitary Inspection Board certifies as regards occupational diseases.

2. To speed up the proceeding relating to compensations payable by the employer — despite complex procedure and several instances of adjudicative organs — both the consultative and adjudicative organs have been given short time limits for their operation. When analyzing this aspect we find that in particularly complex cases the maximum total period to acquire a legally valid decision of a works post-accident enquiry committee is of 3 months.<sup>75</sup>

3. The Industrial Accidents Act and its complementary orders <sup>76</sup> provided trade unions bodies — particularly works councils and district boards of a relevant trade union — with broad powers to assist in taking decisions re. compensations. It applies, primarily, to the activities of the works post-accident enquiry committee and the appeal committee, through a member of the works council pre-

---

<sup>74</sup> Cf. the Order of the Council of Ministers of August 12, 1968, re. Structure and Scope of Action of Medical Boards for Disablement and Employment (J. of L. No. 31, item 206).

<sup>75</sup> The post-accident enquiry commission is bound by the following time limits: 7 days to complete proceedings, with a possible extension to 1 month if the case is complicated or an expert opinion is needed. Re. appeals, a dissatisfied claimant may appeal within 30 days (the employer within 14 days) subsequently 7 days (in special cases 1 month) to complete proceedings in the post-accident enquiry appeal committee. If the employer refuses to pay compensation, the litigation may be referred to the competent arbitration committee where the time limits are short; further appeal from the decision of the arbitration committee may be laid before the district social insurance court within 30 days for both the litigating parties. Court experience shows that the persons injured or the members of their families usually brought an action to claim benefits within a year or two after the accident. The delay was usually caused by the necessity of first obtaining a pension. Cf. W. Formański, *op. cit.*, p. 1146.

<sup>76</sup> Order No. I.

siding in the works committee, and trade union officers being committee members. Trade union agencies take part when the supervisory unit takes decisions with regard to the employer-enterprise. Moreover, works councils and district boards of trade unions are obliged in every respect to assist the persons injured in consequence of an industrial accident or an occupational disease when these persons claim benefits, by the trade union intervening on their behalf, or pursuing a claim when the employer refuses to pay compensation.<sup>77</sup>

4. It is worth noting that a preventive function is performed by the statutory system of the Social Insurance Board recovering from the employer-socialized enterprise an equivalent of any social insurance benefits paid to the persons entitled.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Cf. directives of the Central Council of Trade Unions of Feb. 13, 1968 (“Bulletin of the Central Council of Trade Unions,” No. 3, item 22).

<sup>78</sup> With exclusion of the arbitration way of litigation settlement and with adoption of the system according to which the Social Insurance Board charges full amount of pensions and benefits to the accounts of relevant employers. Cf. M. Olkowski, *Poszukiwania regresowe wypłaconych odszkodowań za wypadki przy pracy* [Recovery Proceedings of Compensations Paid in Respect of Industrial Accidents], “Przegląd ustawodawstwa gospodarczego,” 1968, No. 3, p. 76. This is a specific recovery as the Industrial Accidents Act has adopted the rule of risk involved in work. Opinions are sometimes expressed that the rule of risk may diminish prevention in respect to the employee observing work safety rules and regulations. Cf. K. Korołec, *op. cit.*, p. 403.

## BIBLIOGRAPHIE \* BIBLIOGRAPHY

DROIT POLONAIS  
CONTEMPORAIN  
« N° 13, 1970

### NOTES CRITIQUES \* NOTES

Maciej Świącicki, *Prawo pracy* [Droit de travail], Warszawa 1968, PWN, 618 pages.

Le livre du professeur Świącicki a un double caractère. C'est, avant tout, un manuel pour les étudiants des facultés universitaires de droit. Il contient donc presque tous les matériaux exigés par le programme obligatoire des études.

Le livre a été divisé en 6 sections. La première, intitulée «Problèmes généraux» présente dans ses chapitres successifs la caractéristique préliminaire du droit de travail, son développement en Pologne, l'origine et le rôle contemporain du mouvement syndical, les sources du droit de travail et l'administration du travail. Elle introduit ensuite dans les problèmes généraux du rapport de travail et de ses sujets. La deuxième section se rapporte à la naissance du rapport de travail et les problèmes relatifs à sa durée et sa réalisation, auquel appartiennent, en particulier, l'influence de la durée de l'emploi et la continuité du travail sur les droits du travailleur. La troisième section a pour objet la dissolution et l'extinction du rapport de travail, ainsi que les questions y relatives (entre autres certificats de travail et opinions sur les travailleurs). La section quatre — les devoirs du travailleur et sa responsabilité administrative et matérielle pour infraction à ces devoirs. Dans la cinquième section, portant sur les devoirs de l'employeur, on a traité l'une après l'autre les questions suivantes: la rémunération du travail, la sûreté et l'hygiène du travail. Le même section présente également la responsabilité administrative pénale des patrons, ainsi que la responsabilité matérielle de l'employeur (pour les accidents en particulier). La dernière section, la sixième, est consacrée au problème de la solution des différends qui pourraient naître à partir des rapports de travail.

En dehors du cadre du livre se sont par contre trouvées les assurances sociales qui, tout en faisant, en Pologne, partie des cours universitaires du droit de travail, sont néanmoins liées à des larges problèmes se trouvant en dehors du domaine strictement juridique. A part quelques remarques de caractère général n'ont pas non plus été traités les ainsi dits rapports de service dans lesquels se trouvent en partie les fonctionnaires de l'administration publique, ainsi que certains groupes professionnels, tels que les employés des P.T.T., les forestiers, les instituteurs, etc. C'est une matière bien proche du droit commun de travail, certaines de ses particularités la font cependant placer entre le droit de travail et le droit administratif.

Le livre de M. Świącicki n'est cependant pas uniquement un manuel. Dans bien de ses parties il dépasse nettement les limites du cours des insti-

tutions fondamentales du droit de travail du point de vue des prescriptions en vigueur et de leur application en pratique. Tout en se rapportant largement à la littérature du sujet et à la riche jurisprudence polonaise en matière, l'auteur ne se borne pas à présenter les idées rencontrées mais y ajoute son propre apport à la doctrine sur les questions discutables ou insuffisamment traitées. En proposant ses solutions à lui l'auteur s'oppose souvent à des opinions généralement acceptées.

Du point de vue scientifique il faut souligner les délibérations particulièrement précieuses de M. Świącicki sur les problèmes relatifs à l'engagement des travailleurs et de leur initiation au travail, ainsi que sur les problèmes de la durée et de la réalisation du rapport de travail en tant qu'une obligation au caractère continu. Le livre constitue également un apport important dans le domaine des problèmes juridiques liés aux différents systèmes de rémunération du travail : travail à forfait individuel et en ensembles, primes aux travailleurs, ainsi que les normes de travail. Une grande perspicacité caractérise les remarques portant sur la responsabilité administrative du travailleur, ainsi que sur la restitution au travail, qui, dans le système polonais, constitue la sanction fondamentale pour la résiliation illicite d'un rapport de travail par l'employeur sans préavis. Certaines thèses du livre, exprimant des opinions personnelles de l'auteur, sont discutables. Cela porte, entre autres, sur le caractère juridique de la nomination et aussi sur le règlement du travail ainsi que sur certaines conceptions dans le domaine de la classification des devoirs des travailleurs. La valeur scientifique de ces délibérations n'en est pas moindre. Ne sont pas non plus privées d'originalité certaines propositions relatives à l'enrichissement de la terminologie appliquée dans la doctrine du droit de travail.

Les traits mentionnés ci-dessus font déterminer le livre de M. Świącicki comme une rédaction originale, étant un pas en avant vers une élaboration du système du droit de travail et du moins d'une de ses parties fondamentales. Le livre peut également en large mesure remplir avec succès la fonction d'un manuel, non seulement pour les étudiants, mais aussi, peut-être même avant tout, pour les personnes qui s'intéressent foncièrement au droit de travail à titre de leurs études ou de leur travail professionnel.

Dans la littérature scientifique polonaise contemporaine du domaine du droit de travail, qui s'est dernièrement enrichie de nombreuses positions au caractère monographique, le livre en question est le plus important essai d'une conception globale du sujet, présentant les réalisations de la doctrine polonaise et contribuant en même temps à son développement futur.

*Wacław Szubert*

Maria Matey, *Pracownicy umysłowi — zagadnienia prawne i społeczne* [Travailleurs intellectuels — problèmes juridiques et sociaux], Warszawa 1967, PWN, 211 pages.

Les actes législatifs polonais de 1922 (sur les congés) et de 1928 (deux décrets-lois sur le contrat de travail) ont appliqué une division dichotomique en travailleurs intellectuels et ouvriers, en attribuant aux premiers bien des privilèges. Cette division présume une distinction entre le «travail intellectuel» et le «travail manuel». Le non-ajustement de cette division à la



réalité, croissant à mesure du progrès technique, causait que depuis longtemps elle éveillait des réserves. Son aspect social ne correspondait guère aux principes du régime socialiste. Aussi dès les débuts de la Pologne Populaire, y a-t-il tendance à l'éliminer graduellement et la remplacer par la différenciation des droits des travailleurs, basée sur des prémisses rationnelles, telles que le niveau des qualifications du travailleur, les limites de la responsabilité suivant le genre du travail ou la fonction remplie, etc. C'est à ce problème compliqué, l'estimation de la division dichotomique selon le critère indiqué ci-dessus et les recherches d'autres critères de la différenciation des travailleurs, qu'est consacré l'ouvrage de M<sup>me</sup> Maria Matey.

L'auteur ne se borne pas à l'analyse de normes juridiques. Le problème faisant l'objet de son livre est très fortement lié aux problèmes sociaux et politiques. C'est ce qui a décidé de l'adoption de la forme d'une étude socio-juridique dans laquelle on a pris pour le point de départ l'analyse des phénomènes ayant rapport au travail intellectuel et le monde des travailleurs intellectuels. L'auteur y prend, avant tout, en considération l'énorme croissance, dans nos temps, du nombre des postes et fonctions exigeant des qualifications professionnelles secondaires ou supérieures, ainsi que parallèlement la stratification sociale et la différenciation politique de la masse des personnes occupant ces postes et remplissant ces fonctions. Ces problèmes représentent le contenu du premier chapitre.

L'auteur consacre le second chapitre à des problèmes juridiques en y analysant la définition du travailleur intellectuel, telle qu'elle apparaît dans les actes normatifs des pays capitalistes et dans la doctrine du droit dans ces pays. Nous obtenons ainsi une confrontation des constructions juridiques, créées jusqu'à présent, ainsi que les notions nécessaires à l'analyse et l'estimation de celles-ci.

Asinsi préparée l'auteur aborde la tâche principale, c'est-à-dire les considérations sur l'état légal en Pologne Populaire, dans le domaine qui l'intéresse, sur les transformations de cet état ainsi que sur le problème-clé — la modification du droit de travail dans notre pays. Une telle présentation de la question ouvre aux considérations de l'auteur une perspective large et régulière. Ces vastes fragments du troisième chapitre ont une importance que dépasse le sujet abordé, notamment le problème de la suppression de la division dichotomique et de son remplacement par une autre, et un segment du problème de la différenciation de l'ensemble des travailleurs.

L'auteur reconnaît le genre du travail comme critère fondamental de la différenciation. Aussi, a-t-elle fait une analyse de l'application de ce critère dans la législation de travail de notre pays (p. 164 - 176). Elle a en même temps dévoilé les difficultés qui peuvent apparaître lors de l'application du critère du genre de travail. Entre autres, le livre indique et analyse les groupes concrets des traits caractéristiques du travail et les groupes des qualités exigées des travailleurs selon lesquels on peut classifier les genres du travail et, en conséquence, différencier les travailleurs.

Les considérations sur l'application de ces critères dans la pratique législative sont particulièrement intéressantes. On doit, en effet, décider quels sont les traits caractéristiques qui influencent la différenciation des genres du travail, et qui peuvent et doivent être mis à profit lors de la différenciation des droits des travailleurs, à quel point et aux quels droits. On a ici à faire au difficile problème de l'interférence des critères variés de différenciation, tels

que l'âge et le sexe, la branche, la localisation de l'établissement du travail, le degré de la responsabilité, etc. Il ne serait pas, en effet, indiqué de permettre ni une concentration excessive de droits majorés à titres divers, ni, à plus forte raison, à une réduction des droits justifiés par certains critères à la suite des restrictions découlant de critères d'un autre genre (p. 136 et suivantes).

L'auteur a également démontré que la différenciation a bien souvent pour base non seulement des critères essentiels, mais d'autres que l'on pourrait, par convention, nommer sociologiques, comme, par exemple, le prestige de la profession ou la tradition. Ces éléments exercent une assez grande influence sur la formation de la différenciation du droit de travail (p. 8, p. 182 et suivantes).

Le livre de M<sup>me</sup> Maria Matey non seulement présente et analyse l'état légal existant en Pologne Populaire, l'histoire des transformations de cet état, ainsi que les opinions de la doctrine polonaise dans le domaine des problèmes figurant dans le titre de l'ouvrage, mais aussi il contient, notamment dans le troisième chapitre, bien des généralisations et conclusions qui peuvent être intéressantes par rapport à tous les pays quel que soit leur système juridique.

*Maciej Świącicki*

Tadeusz Zieliński, *Nieważne rozwiązanie stosunku pracy* [Dissolution nulle d'un rapport de travail], «Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego», série: Prace Prawnicze, 1968, n° 39, 160 pages.

Le droit de travail polonais ne traite pas d'une manière uniforme les effets d'une résiliation irrégulière d'un contrat de travail. Les divergences que l'on y trouve permettent de constater un manque d'une conception logique et une certaine dose de hasard en cette question. C'est en grande mesure une conséquence d'une évolution spécifique du droit de travail polonais. La Pologne Populaire n'a pas annulé les prescriptions provenant de l'époque capitaliste. Le droit de travail socialiste se formait par des modifications partielles, la création de nouvelles institutions juridiques, des additions aux dispositions du droit civil encore appliquées au rapport de travail, etc. Comme ce procès durait longtemps et dure toujours, l'état juridique n'est pas satisfaisant et exige des solutions générales. Ces remarques demandent à être illustrées.

L'institution de la résiliation d'un contrat de travail reste en principe toujours régie par des prescriptions datant de 1928, et elle basait alors sur la presque totale liberté de résiliation des contrats. En Pologne Populaire, cette liberté (surtout par rapport à l'employeur) était graduellement limitée par des prescriptions spéciales d'une triple façon: par l'élargissement du catalogue des interdictions de la résiliation de contrats de travail, par l'augmentation de la part des syndicats lors de la résiliation de contrats de travail et par le renforcement du contrôle des résiliations de contrats de travail du point de vue des principes de la vie sociale ainsi que du rôle social et économique du droit. Grâce à de telles restrictions la résiliation d'un contrat de travail est devenue au fait une nouvelle institution, mais elle continue à être soumise à la sanction pénale de nullité (en cas d'infraction aux

prescriptions de la loi ou aux principes de la vie sociale), prévue actuellement dans le Code civil. Pareillement la sanction de nullité, reprise du droit civil, se rapporte à l'infraction à une forme spéciale d'un acte juridique. Le problème s'est compliqué par suite de l'introduction, en 1956, de l'institution de la restitution au travail en tant que sanction pénale pour résiliation immédiate, illégale d'un contrat de travail. En résultat, une majeure illégalité en quelque sens, notamment une résiliation illégale d'un contrat de travail, ne résulte pas en une nullité d'un acte juridique accompli. Le rapport de travail est dissous, et le travailleur a une prétention alternativement soit à la restitution au travail soit à une indemnité. Une illégalité moindre (résiliation d'un contrat de travail, contraire à la loi ou aux principes de la vie sociale, ainsi que défaut à la forme obligatoire d'un acte juridique) entraîne la sanction de nullité.

Les remarques ci-dessus ont été présentées conformément aux opinions actuelles de la doctrine et de la jurisprudence. Dans son livre T. Zieliński s'est attaqué à ces problèmes complexes et souvent soulevés dans la littérature. Il les traite, avec grande compétence, sur le vaste fond du droit comparé et de l'histoire. Presque la moitié du contenu du livre est consacré à une revue synthétique des problèmes de la résiliation du contrat de travail dans la législation et la doctrine des pays capitalistes et socialistes choisis (France, Italie, République Fédérale Allemande, Autriche, U.R.S.S., République Démocratique Allemande, Tchécoslovaquie), ainsi qu'à l'évolution des opinions de la doctrine et jurisprudence polonaise jusqu'en 1968. Dans la seconde partie de son ouvrage (chapitre IV) il présente une analyse et critique de la conception de la nullité d'une dissolution contraire à la loi d'un rapport de travail (p. 74 - 142), et dans le dernier chapitre enfin, il a présenté ses conclusions sur les effets d'une dissolution illicite d'un rapport de travail dans le droit de travail contemporain.

La thèse fondamentale, qui reste en contradiction avec l'opinion prédominante dans la doctrine et jurisprudence polonaise, est la suivante: d'après le droit de travail en vigueur il n'existe pas (avec une seule exception) de sanction de nullité d'une dissolution contraire à la loi d'un rapport de travail. Toute illégalité à cet égard (cela porte sur la dénonciation d'un contrat de travail ainsi que sur la dissolution immédiate d'un contrat de travail) est passible de la sanction prévue dans les articles 10 et 11 du décret-loi du 18 janvier 1956, c'est-à-dire la dissolution du rapport de travail est valable, mais fait naître des prétentions à la restitution au travail ou à une indemnité.

L'auteur présume que la différenciation actuelle des effets d'une dissolution illicite d'un rapport de travail est injustifiée du point de vue social, qu'il ne faut pas attendre une intervention de la part du législateur en question de l'uniformisation et harmonisation de cette matière, que l'on peut arriver à des solutions pratiques par une interprétation du droit en vigueur. Il est donc arrivé aux conclusions finales grâce à l'application de l'ainsi dite interprétation dynamique du droit, et notamment de la *analogiae legis*. L'auteur critique sévèrement l'attitude empruntée jusqu'à présent par la doctrine et la jurisprudence. Il soutient que l'on a résigné de recourir à l'interprétation du droit sous prétexte qu'il fallait une intervention du législateur.

L'ouvrage est écrit avec une grande connaissance du problème. L'auteur évolue aisément dans le domaine de la législation, la doctrine et la jurisprudence polonaise et étrangère, il se sert avec habileté d'arguments qui

semblent appuyer son point de vue. La méthode d'interprétation qu'il a appliquée donne naissance à des doutes. L'auteur se rend bien compte des dangers de celle-ci, mais il considère que son adoption est justifiée par l'intérêt des travailleurs et les raisons sociales. L'argumentation de l'auteur serait pleinement acceptable si elle était présentée en tant que conclusions de *lege ferenda* et non pas de *lege lata*.

En tout cas, T. Zieliński a incontestablement le mérite d'avoir dévoilé sans compromis les points faibles de la présente situation juridique, d'avoir examiné à fond et sous tous ses aspects, en forme monographique, un des problèmes fondamentaux du droit de travail. La parution de ce livre au moment des travaux ayant pour but la codification du droit de travail polonais a aussi une importance du point de vue pratique et on peut s'attendre qu'elle contribuera à l'introduction de solutions juridiques meilleures que celles qui existent à présent.

*Jan Jończyk*

Eugeniusz Modliński, *Podstawowe zagadnienia prawne ubezpieczeń społecznych* [Les problèmes juridiques fondamentaux des assurances sociales], Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1968, 312 pages. Instytut Nauk Prawnych PAN.

La législation de l'assurance sociale non seulement règle les rapports d'assurance sociale, mais en quelque sens crée ces rapports en rapports juridiques. Faute de cette législation les prestations aux personnes inaptes au travail ou privées de soutien, à part les indemnités pour les accidents au travail et les prestations, souvent difficiles à recouvrer, à titre d'alimentation familiale, devraient avoir le caractère de prestations du type d'assistance publique. Celles-ci, comme le montrent les expériences historiques, ne sont qu'un genre d'une philanthropie incertaine qui dépend toujours de la discrétion et l'estimation de différents organes ou institutions. Le rôle particulièrement important des normes juridiques dans le domaine des assurances sociales n'est pas apparemment suffisamment apprécié puisqu'aux problèmes juridiques on ne consacre que relativement peu d'élaborations scientifiques. Le livre en question semble être l'unique oeuvre de la littérature juridique (et non seulement à l'échelle du pays) qui présente avec profondeur et perspicacité, et en même temps à un niveau élevé de généralisations scientifiques, la structure juridique du rapport d'assurances sociales des travailleurs, ainsi que d'autres personnes sans percevoir des primes, ayant droit à des prestations sociales de ressources publiques.

L'ouvrage du professeur E. Modliński, publié dans une série des éditions de l'Institut des Sciences Juridiques de l'Académie Polonaise des Sciences, non seulement comble la lacune depuis longtemps ressentie dans le domaine de l'analyse des problèmes juridiques fondamentaux des assurances sociales, mais aussi renferme l'évaluation de son rôle présent en vue des transformations de nos jours, en vue de l'ensemble des institutions sociales, déterminées sous le nom global de la Sécurité sociale, et démontre que l'assurance sociale est et continuera d'être le noyau du système des prestations sociales.

Le chapitre 1<sup>er</sup> renferme une vaste introduction dans les problèmes juridiques de l'assurance sociale, ainsi que la détermination des objectifs de

l'ouvrage (pp. 3 -14). Dans le chapitre II (pp. 15 - 46) l'auteur donne une caractéristique générale de la notion de la sécurité sociale (*zabezpieczenie społeczne, socjalnoje obespećenije, social security, soziale Sicherheit, etc.*). Entre autres, il démontre ici que ce terme (en version russe) a apparu dans le droit positif pour la première fois en U.R.S.S., dans le Décret des Commissaires du Peuple du 31 octobre 1918, et non pas, comme on l'accepte en général, aux États-Unis dans la Social Security Act du 14 août 1935. Le sens de ce terme est conçu de différentes façons, ce qui fait qu'il est difficile de reconnaître la sécurité sociale pour une institution sociale établie. Ce problème fait aussi l'objet de l'article de E. Modliński sous le titre: *La sécurité sociale, une idée ou une institution juridique*, publié dans le mensuel «Droit Social», Paris 1969, n° 3, pp. 188 - 197.

Dans le chapitre III (pp. 47 -116) l'auteur démontre qu'aussi bien en Pologne qu'en d'autres pays socialistes européens (et aussi en Chine Populaire) l'assurance sociale est toujours une forme constitutionnellement garantie de l'assistance aux travailleurs et leurs familles. Le fait que les recettes (primes) et les dépenses (prestations) de l'assurance sociale entrent dans le budget de l'État ne prive guère cette activité d'assurance des traits d'une assurance (p. 111). Après une critique amplement documentée de tous les aspects des idées paraissant dernièrement, selon lesquelles le développement des prestations sociales aurait requis de faire rejeter la conception de l'assurance sociale et tendu à sa «dissolution» dans une idée plus large de la sécurité sociale, l'auteur passe à la partie fondamentale, constructive de l'ouvrage. Dans le chapitre IV, le plus important de l'ouvrage (p. 117 - 209), après avoir décrit le rapport juridique de l'assurance sociale et ses traits caractéristiques d'universalité et de contrainte l'auteur présente et motive les thèses sur: 1° le caractère déclaratoire des décisions de l'institution de l'assurance sociale, relatives à leurs prestations, 2° le caractère administratif juridique du rapport de l'assurance sociale, ainsi que 3° la triplicité de ce rapport en tant que base pour ses transformations ultérieures, plus détaillées. Ce rapport naît de par la loi même au moment de lier le rapport de travail et oblige l'institution d'assurance Z.U.S. (Zakład Ubezpieczeń Społecznych — Établissement des Assurances Sociales), l'employeur et le travailleur pendant toute la durée de l'ainsi dite obligation d'assurance. C'est sur la base de ce rapport fondamental que naissent et persistent, parfois même après son expiration, des rapports dérivés, bilatéraux, liant toute paire de ces trois parties. Dans le chapitre V (p. 210 - 245) l'auteur considère la situation juridiques du Z.U.S. en tant que gérant de l'assurance sociale, enfin dans le chapitre VI, le dernier (pp. 246 - 268), il présente ses conclusions finales. Après une longue liste, sur plusieurs pages, de la littérature dont il s'est servi dans l'ouvrage (pp. 269 - 284) viennent les extraits des lois constitutionnelles des pays socialistes et des accords internationaux (annexes I et II, pp. 285 - 292), ainsi que des remarques aux nouvelles lois polonaises sur les pensions du 23<sup>e</sup> janvier 1968 (annexe III, pp. 293 - 301). L'ouvrage se termine par des résumés en anglais et russe (pp. 302 - 310).

L'ouvrage de E. Modliński est une importante réalisation scientifique, basée sur une analyse approfondie d'un énorme matériel normatif, présenté sous le jour du droit comparé. Les opinions qui y sont exprimées ont une valeur non seulement pour les rapports de l'assurance sociale en Pologne. Les considérations de l'auteur sur le caractère et la structure du rapport

juridique de l'assurance sociale ajoutent de nouveaux éléments à la théorie des rapports juridiques en général et de leur systématisation. L'ouvrage, par la nature des choses, porte également sur les problèmes de l'économie et de la politique sociale.

Le livre de E. Modliński apporte aussi dès éléments essentiels à l'analyse rétrospective de l'institution même de l'assurance sociale, dont l'existence presque centenaire mérite une discussion scientifique à un congrès international spécial. Malgré les transformations essentielles que cette institution avait subies au cours du siècle de son existence elle conserve toujours son actualité en tant qu'institution sociale et économique qui assure les travailleurs et les membres de leurs familles contre les conséquences matérielles de certains événements fortuits. Cela se rapporte aussi aux pays socialistes, du moins jusqu'au moment où l'on introduira une nouvelle forme des prestations sociales conformément au principe du communisme: «de chacun selon ses aptitudes, à chacun selon ses besoins». Dans les pays socialistes, aujourd'hui déjà les assurances sociales, grâce aux modifications d'organisation et de fonctionnement, remplissent un rôle plus important et d'une qualité nouvelle. Elles n'en sont pas moins restées des assurances, malgré que le législateur rapporte les terms de «sécurité» et d'«assistance» également aux prestations aux travailleurs et les membres de leurs familles.

Malgré la profondeur fort appréciée de l'élaboration basée sur une extrêmement riche documentation et une vaste érudition de l'auteur qui pour plus de 40 ans participait activement dans le procès de la formation du système des assurances sociales en Pologne, l'ouvrage n'embrasse guère, et ne pouvait pas embrasser, tous les problèmes juridiques de ces assurances, ce que d'ailleurs l'auteur lui-même fait remarquer (p. 13). On peut s'attendre à de nouveaux travaux monographiques du même auteur qui auraient à présenter toutes les particularités du type socialiste des assurances sociales, établir les liens des assurances sociales avec les assurances «économiques» de groupes et les autres assurances obligatoires de personnes (telle, p.ex., l'assurance contre les accidents de toutes les personnes lésées dans des accidents de transport, existant en Pologne depuis 1962). L'auteur tout en démontrant la particularité des rapports juridiques des assurances sociales et le caractère tripartite initial qui leur est propre, considère les problèmes juridiques des assurances sociales comme faisant partie du droit de travail. Il semble que malgré leurs nombreux et étroits liens avec le droit de travail la question peut être traitée plutôt comme ouverte, vu le développement du droit d'assurance en tant qu'une branche de droit séparée et complexe, embrassant toutes les classes des assurances, aussi bien de personnes que de biens.

Il serait inutile de souligner la toute particulière importance sociale et économique des problèmes dans le précieux ouvrage de E. Modliński. Il y est donc question de rapports relatifs à l'ensemble de travailleurs et de prestations pour lesquelles on destine une forte partie du revenu national. Il n'y a, non plus, de doute quant à sa grande actualité à l'échelle internationale. Comme on le constate justement dans la littérature (p. ex. Richardson) les problèmes de l'assurance des citoyens contre les suites des événements fortuits menaçant de la perte de l'aptitude au travail ou de la perte de soutien, n'ont pas jusqu'à présent trouvé de solution définitive. Que des recherches de telles solutions sont poursuivies témoigne, entre autres, le pro-

jet actuel de la réforme de l'ainsi nommé National Insurance Scheme (basé sur le Plan de Beveridge), discuté actuellement par le Parlement britannique, ainsi que le fait que sous l'égide de l'Association Internationale du Droit d'Assurance (A.I.D.A.) se sont tenues, ces dernières années, deux conférences internationales d'assurance (à Stockholm en 1967 et à Oxford en 1969) consacrées aux problèmes des assurances sociales et au rôle complémentaire des ainsi dites assurances privées de personnes, tenant tout particulièrement compte des apports financiers et en général du rôle de l'employeur et de l'État dans ce domaine.

*Witold Warkallo*

Henryk Lewandowski, *Instytucja próby w prawie pracy* [Institution de l'essai dans le droit de travail], Warszawa 1968, Wydawnictwo Prawnicze, 184 pages.

Jusqu'à sous peu les problèmes relatifs à l'institution de l'ainsi dite période d'essai faisaient fort rarement l'objet de la littérature polonaise. Ce n'est que H. Lewandowski qui, dans le livre examiné, présente l'ensemble de ces problèmes. C'est la première étude théorique approfondie de l'institution de la période d'essai qui ait été faite dans la doctrine polonaise du droit de travail.

Le livre examiné commence par une Introduction dans laquelle l'auteur démontre l'utilité de l'institution de la période d'essai dans le régime socialiste. Il souligne que l'essai a pour but «non pas d'éliminer des travailleurs de moins de valeur, mais bien d'assurer l'emploi rationnel de tous les gens aptes au travail» (p. 9). L'auteur remarque en même temps que «l'essai peut être profitable également au travailleur lui-même, car il lui donne l'opportunité de prendre connaissance du travail à remplir et de se rendre compte s'il pourra l'exécuter à sa satisfaction» (p. 8).

Le premier chapitre, intitulé: «Les limites subjectives de l'institution de l'essai», contient les informations sur les travailleurs auxquels cette institution peut s'appliquer. L'auteur y soutient qu'en principe, tous les travailleurs peuvent être engagés à titre d'essai. Telle est la règle générale, néanmoins certains accords généraux de travail et certaines dispositions spéciales prévoient des limites à la possibilité de conclure des contrats de travail pour une période d'essai. Le même chapitre présente, en outre, les institutions semblables à celle de l'essai (tels, par exemple, le stage préparatoire établi par des règlements pragmatiques de service, l'institution de la période de stage dans le droit de travail de coopérative).

Dans le chapitre II, sous le titre «Le fondement de l'essai et sa durée», l'auteur fait attirer l'attention à trois fondements possibles de l'application de l'institution de l'essai: 1) statutaire, 2) contractuel (qui a son tour se divise en obligatoire et facultatif), et 3) mixte. La législation polonaise connaît, d'après l'auteur, non seulement le mode contractuel d'appliquer l'essai, mais aussi le mode statutaire. C'est le mode facultatif de l'institution de la période d'essai qui est le plus largement appliqué en Pologne. Le système statutaire d'engendrer un rapport de travail à titre d'essai n'est prévu, que dans les dispositions sur l'emploi dans l'artisanat en vue de préparer à la profession.

Au sujet de la durée de l'essai l'auteur, prenant égard à la législation

polonaise, arrive aux conclusions suivantes: 1° la période d'essai court, en principe, du moment de l'accession au travail; 2° il est admissible de faire ramener la période d'essai au-dessous de la norme statutaire (contractuelle); 3° les dispositions relatives à la limite *maxima* de la durée de la période d'essai ont vigueur absolu, les contrats conclus à leur détriment sont nuis et non avenues dans la partie établissant une durée de la période d'essai plus longue que celle prévue par la loi.

Dans le chapitre II aussi, l'auteur soulève la thèse discutable que la réserve de l'essai peut avoir lieu également au cours de la durée de l'emploi lorsqu'il y a besoin «d'essayer le travailleur» à un nouveau poste de travail (p. 83).

Dans le chapitre III «La résiliation d'un contrat de travail à titre d'essai (avec clause de l'essai)» l'auteur traite largement la question, jadis bien contestée dans la littérature et la jurisprudence polonaises, de la façon dont un contrat conclu avec un travailleur intellectuel pour une période d'essai peut être résilié à la fin de cette période d'essai. Il partage l'opinion acceptée actuellement dans la jurisprudence de la Cour Suprême, selon laquelle un tel contrat n'expire pas automatiquement une fois cette période passée, mais ne peut être résilié qu'après préavis au 1<sup>er</sup> ou 16<sup>e</sup> jour du mois donné.

Dans la partie suivante du même chapitre l'auteur conteste la justesse de l'opinion exprimée en littérature et jurisprudence, que l'interdiction de dénoncer un contrat de travail au cours d'une absence justifiée d'un travailleur, se rapporte également aux contrats conclus pour une période d'essai. Un travailleur congédié sans préavis au cours d'une période d'essai sans consentement de sa part ni une cause prévue par la loi, ne peut pas, suivant l'auteur, demander une restitution au travail, mais «doit avoir droit à une indemnité dans le montant du salaire dû pour la période nécessaire à dénoncer un contrat de travail à titre d'essai» (p. 145).

Les considérations théoriques générales sur le caractère de l'institution de l'essai se sont trouvées dans le chapitre IV, intitulé: «Le caractère juridique de l'institution de l'essai». L'auteur soutient que l'institution de l'essai est un contrat indépendant (à terme) et non point une clause contractuelle complémentaire au contenu des autres genres de contrats de travail. Cette position n'est pas conforme aux opinions prévalant depuis longtemps dans la littérature juridique polonaise. Une opinion opposée est représentée en Pologne par M. Świącicki<sup>1</sup>. L'auteur de l'ouvrage examiné a cité à l'appui de sa thèse des arguments, à mon avis convaincants.

Les considérations se terminent par des propositions *de lege ferenda*. L'auteur propose, entre autres, de rejeter le principe du caractère abstrait de l'essai, d'introduire une forme écrite d'un contrat pour une période d'essai *ad solemnitatem*, de remplacer la différenciation de la durée de l'essai qui découle de la division des travailleurs en intellectuels et manuels, par une différenciation basée sur des critères positifs (qualifications, caractère du travail). Il s'oppose à la reconnaissance aux travailleurs d'une protection contre la dénonciation du contrat au cours de la période d'essai car «les

<sup>1</sup> Zastrzeżenie okresu próbnego w stosunku pracy [Réserve de la période d'essai dans le rapport de travail]. «Państwo i Prawo». 1954 n° 4 Prawo pracy [Droit de travail], Warszawa 1968, p. 183.



périodes de protection doivent stabiliser un rapport de travail durable et non pas faciliter ou forcer sa naissance» (p. 169).

L'argumentation présentée dans le livre est basée sur un riche matériel de droit comparé relatif aussi bien aux pays socialistes qu'aux capitalistes. Le livre se termine par une liste bibliographique contenant 169 postes du pays et étrangers. L'ouvrage examiné contient de précieux matériaux à une discussion sur le règlement de l'institution de la période d'essai dans le futur code de travail de la République Populaire de Pologne. Dans les considérations sur l'opportunité de faire entrer cette institution dans le code étant déjà en préparation on ne pourra guère passer outre les arguments présentés par l'auteur du livre en question à l'appui de la thèse que la période d'essai joue un rôle important également dans les rapports de travail socialistes. Les réserves soulevées dans la littérature contre cette institution<sup>2</sup> ne justifient pas une complète résignation de la période d'essai dans notre droit. On doit seulement postuler un rapprochement des rapports de travail noués pour une période d'essai avec les autres rapports de travail. Il ne faut pas tracer, comme le fait l'auteur de l'ouvrage, une ligne de démarcation entre le rapport de travail à titre d'essai en tant que rapport «provisoire» et le rapport de travail durable, noué sans réserve de l'essai. La division rigide des travailleurs en deux groupes opposés: travailleurs stables et provisoires ne se trouve pas suffisamment justifiée en économie socialisée. Il faut aussi se prononcer pour une application limitée de l'institution de l'essai sur l'initiative de l'employeur. En socialisme, cette institution est pleinement justifiée par rapport aux personnes qui commencent à travailler dans la profession donnée pour la première fois. Par contre, il est tout indiqué de limiter les possibilités de la libre conclusion de contrats de travail pour une période d'essai avec des personnes qui présentent une bonne opinion de l'employeur précédent et entreprennent à travailler dans leur profession dans un nouvel établissement. La proposition de l'auteur de faire dépendre d'un réel besoin de mettre le travailleur à l'épreuve la validité d'un accord sur la réserve de l'essai semble juste. Une libre application par les employeurs de l'institution de l'essai rend difficile la stabilisation des travailleurs moins capables.

Des réserves sont à soulever sur les arguments de l'auteur au sujet du manque de la protection des travailleurs contre la dénonciation d'un contrat pendant la période d'essai. L'admissibilité de la dénonciation des contrats de travail doit être limitée également pendant les périodes d'essai. L'établissement de travail doit assumer le risque de l'impossibilité de vérifier les aptitudes du travailleur pour des causes indépendantes de la volonté de

---

2 D'après l'avis de M. Świącicki l'institution de l'essai est mise à profit presque exclusivement par l'établissement de travail (employeur). Elle pratique une brèche dans la protection de la durabilité du rapport de travail, protection que doit prêter l'institution de la période et du terme de la dénonciation. En outre, elle pousse à l'indolence le service de l'emploi du personnel des établissements de travail qui, au lieu de chercher à connaître les aptitudes d'un travailleur par des méthodes modernes, préfère de s'en rapporter aux résultats de la période d'essai (*Prawo pracy?* p. 185). D'importantes réserves sont à faire quant à la différenciation de la situation des travailleurs manuels et intellectuels pendant la période d'essai. Notamment, en effet, la résiliation d'un contrat avec un travailleur manuel peut se faire sans préavis.

celui-ci. La sphère de la protection du travailleur contre le renvoi au cours de la période d'essai devrait être inversement proportionnelle à celle de la protection d'un travailleur contre la dénonciation d'un contrat de travail conclu pour une période de temps indéterminée: la protection d'un travailleur engagé à titre d'épreuve est d'autant plus petite que les garanties de la durabilité du rapport de travail d'un travailleur «stabilisé» sont plus grandes et *vice versa*.

On ne peut non partager l'opinion de l'auteur selon laquelle «l'épreuve n'a pas cours dans la période de non-exercice des fonctions pour des causes relatives au travailleur» (p. 137). Le rapport de travail à titre d'essai est un rapport contractuel. La durée de l'épreuve est fixée par une convention des parties. La conception de la période d'essai effective, telle qu'elle est présentée par l'auteur, est basée sur les principes de la théorie de l'insertion que la théorie polonaise du droit ne reconnaît pas.

L'institution de l'essai dans sa forme présente a été construite sous l'influence des conceptions, en train de disparaître dans le droit socialiste, qui laissent l'estimation des qualités des travailleurs à la libre discrétion des employeurs. Il faut donc mettre bien en valeur le postulat de faire instituer l'obligation de motiver toute résiliation d'un contrat de travail fait à titre d'essai dans les cas où c'est l'employeur qui dénonce le contrat.

D'une façon générale il faut constater que le livre de H. Lewandowski constitue un important apport au développement de la doctrine du droit de travail en Pologne. Il peut aussi s'avérer intéressant pour les lecteurs à l'étranger.

*Tadeusz Zieliński*

Andrzej Zieliński, *Ochrona roszczeń w procesie cywilnym* [La protection des prétentions des travailleurs dans le procès civil], Warszawa 1969, Wydawnictwo Prawnicze, 581 pages.

Le Code de procédure civile de 1964 a établi pour les actions sur les prétentions des travailleurs une procédure spéciale, dans laquelle non seulement on a pris en égard les institutions qui existaient déjà dans les prescriptions précédentes, mais aussi on a introduit de nouvelles, établissant une série de privilèges en faveur des travailleurs qui recherchent leurs prétentions par la voie judiciaire.

L'ouvrage en question constitue la première monographie des problèmes-clés qui surgissent à propos des prescriptions réglant cette procédure. Il ne se limite cependant pas à l'analyse des dispositions réglant le procès, il traite aussi, en effet, des garanties de la protection des droits des travailleurs en procédure d'exécution et de garantie.

L'objectif essentiel de l'ouvrage est de présenter les moyens de procédure de la protection des prétentions des travailleurs (chapitre III § 2 et les chapitres IV à VI). L'auteur a, à juste raison, pris également en considération l'importance pour cette protection des moyens de régime et organisation en présentant leur évolution (chapitre III § 1). Ces moyens dans l'ensemble garantissent la réalisation des droits des travailleurs qui sont particulièrement protégés, car, comme il est justement souligné dans l'ouvrage, la violation

des droits d'un travailleur est, une violation de l'intérêt social (chapitre III § 3).

L'auteur a assumé la tâche de systématiser les problèmes de la protection en procédure des prétentions des travailleurs dans le procès civil: 1° en indiquant les tendances principales de ce procès, 2° en les traitant sous la lumière des principes capitaux de la procédure civile et 3° en présentant les formes de la protection des prétentions des travailleurs caractéristiques pour les genres particuliers de procédure.

Le chapitre premier traite du problème de la voie judiciaire dans les actions sur les prétentions des travailleurs. Il est digne d'attention que l'auteur essaie de déterminer une action civile émanant de rapports du domaine du droit de travail. A l'issue des considérations intéressantes l'auteur exprime la juste opinion que de l'admissibilité de la voie judiciaire dans les actions sur des rapports du droit de travail décide le fait de considérer comme civile dans le cas donné l'action résultant de ces rapports (p. 56). Il faut bien se rendre compte, en effet, que divers rapports du domaine du droit de travail résultent non seulement en actions civiles, c'est-à-dire des actions dans lesquelles les parties du procès sont des partenaires à droits égaux, mais aussi des actions à un caractère juridique administratif.

Par contre, il semble discutable que de traiter des actions subordonnées à la procédure spéciale dans le chapitre consacré à la voie judiciaire. L'analyse de ce problème, essentiel il est vrai pour l'ouvrage en question, ne se rapporte guère à la notion de la voie judiciaire, mais bien au mode de la procédure judiciaire. Le fait que l'inadmissibilité de la voie judiciaire et le mode impropre de procédure ont des conséquences différentes en procédure, force à distinguer ces problèmes.

L'interprétation de l'art. 459 du Code de procédure civile, qui consiste entre autres à déterminer la notion des actions sur les prétentions des travailleurs et à présenter les genres particuliers de ces prétentions, constitue un problème en elle-même qui n'est pas directement lié à la notion de la voie judiciaire dans les actions sur les prétentions des travailleurs. Le problème touche au droit matériel et notamment au droit de travail et au droit civil. Le mérite de l'auteur réside dans le fait que dans un ouvrage du domaine de la procédure civile il a soulevé un sujet essentiel également pour la théorie du droit de travail.

Parmi les tendances principales de la procédure dans les actions sur les prétentions des travailleurs l'auteur mentionne la participation dans cette procédure des syndicats professionnels. Le nouveau Code de procédure civile prévoit sous ce rapport divers droits de ces organisations, en particulier le droit d'intenter des actions, l'intervention dans un procès en faveur des travailleurs, la présentation d'opinion essentielle pour l'affaire, la représentation en procès des travailleurs par des représentants des syndicaux, ainsi que la participation du conseil syndical d'établissement en procédure préparatoire au jugement des affaires sur des prétentions des travailleurs. On a soulevé dans l'ouvrage les problèmes juridiques de procédure découlant de ces institutions. Les considérations sur la participation du représentant du conseil syndical d'établissement en procédure préparatoire sont particulièrement intéressantes. La participation des syndicats professionnels et de leurs représentants au cours de la procédure spéciale possède un caractère facultatif, elle

est laissée à la direction de ces organisations. Aussi l'opinion de l'auteur que les représentants du conseil syndical d'établissement ont le devoir de prendre part dans la procédure préparatoire semble-t-elle discutable (p. 127).

L'ouvrage de A. Zielinski est de valeur aussi bien pour la doctrine du droit de procédure civile que pour, le droit de travail.

*Teresa Micnik*

# *CHRONIQUE DE LA VIE SCIENTIFIQUE \* SCIENTIFIC CHRONICLE*

DROIT POLONAIS  
CONTEMPORAIN  
N° 13, 1970

## *ACTIVITÉ DE LA SECTION POLONAISE DE LA SOCIÉTÉ INTERNATIONALE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE*

La Section Nationale Polonaise de la Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale a été créée en 1958. Elle a été affiliée auprès du Comité des Sciences Juridiques de l'Académie Polonaise des Sciences qui continue à patronner à ses travaux. La Section associe les travailleurs scientifiques qui s'occupent de droit du travail et des problèmes de la sécurité sociale, ainsi que les représentants éminents de l'administration de travail, des syndicats professionnels et de la magistrature.

La Section nomme son Conseil administratif dans lequel sont entrés: Président — le professeur Waclaw Szubert, Vice-Président — le professeur Eugeniusz Modliński, membres: le professeur Zbigniew Salwa, le directeur Henryk Borkowski, secrétaire: dr Maria Matey.

Une des tâches fondamentales de la Section est d'assurer des contacts du milieu polonais de la doctrine et de la pratique du droit de travail avec la Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, et tout particulièrement de préparer participation des représentants de la doctrine polonaise de droit du travail aux Congrès Internationaux organisés par la Société. Ainsi, par exemple les rapports polonais présentés aux Congrès Internationaux de droit du Travail et de la Sécurité Sociale à Bruxelles, Lyon et Stockholm avaient été préparés dans les cadres de la Section et y soumises à une discussion préliminaire. En outre de la préparation aux congrès, la Section s'adonne à propager dans le milieu des juristes polonais les résultats des Congrès de la Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale en publiant les rapports des congrès, en rendant accessibles au public les matériaux de congrès, etc.

La Section organise aussi les contacts de la doctrine polonaise de droit du travail avec des experts étrangers dans ce domaine en d'autres formes en dehors des activités de la Société. La Section organise donc ou coopère à l'organisation des conférences d'experts étrangers de droit du travail, invités en Pologne par l'Académie Polonaise des Sciences ou par les centres universitaires. Ces dernières années ont vu dans les cadres de la Section les conférences des visiteurs aussi éminents que les professeurs: K. Ilium, Danemark (1960), L. Nagy, Hongrie (1960), R. Kyovski, Yougoslavie (1961), G. Lyon-Caen, France (1962), O. Kahn-Freund, Grande-Bretagne (1963), A. Brun, France (1964), L. J. Gincburg, U.R.S.S. (1964), A. S. Paskov, U.R.S.S. (1964), A. Berenstein, Suisse (1967), W. I. Smolartshuk, U.R.S.S. (1967), G. Ghezzi, Italie (1967), G. H. Camerlynck, France (1967), A. Weltner, Hongrie (1967), G. Giugni, Italie (1969) et autres.

La Section polonaise collabore en outre à l'édition du «Bulletin d'information», traitant du développement de la doctrine de droit du travail dans les pays socialistes dont la publication a été assumée, il y a quelques ans, par l'Université de Szeged (Hongrie). Au cours des années 1967 - 1970 la Section a assumé les travaux préparatoires à l'organisation à Varsovie du VII<sup>e</sup> Congrès International de droit du Travail et de la Sécurité Sociale.

Maria Matey

*CONFÉRENCE DE L'INSTITUT DES SCIENCES JURIDIQUES  
DE L'ACADÉMIE POLONAISE DES SCIENCES ET DU CONSEIL CENTRAL  
DES SYNDICATS SUR LE DROIT DE TRAVAIL*

Le 24 et 25 février 1969 s'est tenue à l'Institut des Sciences Juridiques de l'Académie Polonaise des Sciences une conférence des représentants de la doctrine du droit de travail, des activistes syndicaux ainsi que des représentants de l'administration de travail et de la jurisprudence. La conférence a été organisée par l'Institut des Sciences Juridiques dans le cadre de l'entente sur la coopération entre l'Académie Polonaise des Sciences et le Conseil Central des Syndicats. En réalisant cette entente les deux parties doivent considérer en commun des problèmes particulièrement essentiels pour la prochaine codification du droit de travail.

Comme l'a souligné le professeur M. Rybicki, l'Institut des Sciences Juridiques par sa coopération avec le Conseil Central des Syndicats dans le domaine de la codification du droit de travail manifeste sa participation dans les travaux de codification dans différents secteurs du droit, ce qui, à côté des travaux de recherches, est une des tâches fondamentales de l'Institut.

La conférence avait pour objet le rapport de M<sup>me</sup> dr M. Matey (Institut des Sciences Juridiques) intitulé: *Des problèmes de l'essence et du fonctionnement des institutions juridiques de l'«accord» et l'«opinion» du conseil syndical d'établissement dans le domaine du rapport de travail* et celui de M. J. Jończyk (professeur agrégé à l'Université de Varsovie): *Commissions pour les suites des accidents*.

Le rapport de M<sup>me</sup> dr M. Matey était consacré aux compétences des conseils syndicaux d'établissement à s'exprimer, sous la forme d'un «accord» ou «opinion» sur des questions de l'établissement et de la résiliation des rapports de travail. Ce problème est essentiel pour la formation dans le futur code de travail de la République Populaire de Pologne, de la protection juridique des droits fondamentaux du travailleur. L'auteur a constaté que les compétences des conseils syndicaux à cet égard sont un élément de la protection des droits des travailleurs et a souligné que les conseils syndicaux ont le devoir de réaliser effectivement cette protection. Le rapport a présenté la controverse qui existe dans la doctrine du droit sur le caractère juridique des énonciations des conseils syndicaux, appartiennent-elles au droit civil ou administratif? L'auteur a reconnu ces énonciations pour une institution *sui generis*, propre au droit de travail, trahissant en même temps d'importantes analogies avec les formes des autorisations accordées par d'autres organisations sociales, et, du point de vue du droit de travail, constituant une «condition légale». Quant aux prémisses qui devraient décider de la teneur des énonciations des conseils syndicaux, l'auteur a avancé une thèse selon

laquelle la sphère de ces prémisses correspond en grande mesure à l'idée du contrôle de légalité au sens large.

Le rapport contient les résultats de l'examen empirique préliminaire fait par l'Institut des Sciences Juridiques et l'Institut Central de la Protection du Travail sur la réalisation de leurs droits par les conseils syndicaux d'établissement. Cet examen a constaté d'importantes négligences à cet égard, résultant aussi bien de l'insuffisance d'activité de la part des conseils, que de l'imperfection des solutions juridiques actuelles.

En prenant la parole dans la discussion, le professeur S. Ehrlich s'est arrêté sur les aspects juridiques théoriques des énonciations du conseil syndical, tels que présentés dans le rapport. Il a contesté le fait de fonder les considérations théoriques sur la conception du rapport juridique théorique, comme elle n'est pas généralement acceptée dans la théorie du droit. Il a exprimé l'opinion que la doctrine du droit ne devait pas tendre à exagérer le rôle juridique des syndicats professionnels qui représentent l'intérêt social et agissent sous ce rapport *proprio iure*.

Le professeur W. Szubert a souligné l'opportunité de la considération en commun par les représentants de la doctrine et des syndicats professionnels des problèmes essentiels du point de vue de la codification du droit de travail, ainsi que la justesse du choix des thèmes. La discussion devrait mettre en valeur le rôle des conseils syndicaux d'établissement pour la stabilisation du rapport de travail, ce qui est un des objectifs fondamentaux des propositions de codification. En discutant la question du caractère juridique des énonciations du conseil syndical on soulignait que les deux conceptions (civile et administrative) contenant bien des éléments convaincants, elles ne se laissent cependant pas appliquer pleinement dans le domaine des rapports de travail. Il s'agit ici des institutions présentant un aspect juridique aussi bien civil qu'administratif, cependant la question de l'appréciation de l'efficacité de ces institutions ne peut être considérée que sur le plan du droit de travail. La conception de droit administratif a bien moins de lacunes que celle de droit civil; il est, par exemple, difficile de s'imaginer un mode d'appel par rapport d'une déclaration de volonté à la base du droit civil. On peut aussi envisager cette question sur le fond des rapports administratifs, déterminés du nom des activités organisatrices de l'administration. La sphère du droit civil comprend bien plus de rapports sociaux qu'il ne paraîtrait de la réglementation même du code civil; de ce point de vue il faut reconnaître que malgré qu'il ne possède pas de personnalité juridique, les énonciations du conseil syndical d'établissement sont basées sur une construction de droit civil. Le professeur M. Święcicki a exprimé l'opinion selon laquelle la nécessité de l'accord du conseil syndical d'établissement est une exigence du droit civil, résultant de l'art. 63 du C.c., et que l'accord même est un accord d'une personne tierce; cependant le caractère de cet accord, c'est-à-dire le caractère de la résolution respective de l'organe syndical peut faire l'objet de considérations à part.

La plupart des participants développaient la thèse avancée par la rapporteuse que nous avons ici à faire à une institution *sui generis*. Les énonciations des conseils syndicaux s'accompagnent d'un système spécial d'appel, ce qui prouve que c'est une institution du droit de travail. Les constructions élaborées par la doctrine du droit de travail doivent être faciles à comprendre aussi bien par les travailleurs, que par les commissions d'arbitrage et les

conseils syndicaux. Il faut donc se libérer des idées traditionnelles et tenter à formuler de nouvelles conceptions propres au droit de travail, comme on l'a fait dans le rapport. On a aussi fait ressortir les déclarations de l'auteur par lesquelles elle souligne non seulement le droit, mais bien aussi le devoir des organes compétents d'entreprendre des actes sous l'égard de la protection juridique du travailleur.

Les représentants des syndicats professionnels qui ont pris part à la discussion ont souligné l'importance sociale des compétences des conseils syndicaux d'établissement dans le domaine de la protection des droits du travailleur. Ils postulaient aussi d'adopter dans la codification du droit de travail des solutions juridiques aussi simples et effectives que possible qui seraient pleinement compréhensibles et aisément applicables par un grand nombre d'activistes de conseils syndicaux et de commissions d'arbitrage.

On a souligné que le conseil syndical d'établissement ne devrait pas être gêné dans ses déclarations par des moyens tels qu'un catalogue de prémisses quoiqu'il soit difficile à contester qu'un tel catalogue lui faciliterait son travail. Certains ont constaté qu'il pourrait être plus juste de remplacer l'accord du conseil syndical d'établissement par l'institution de son «opposition» faite lors de la déclaration de l'employeur sur la dissolution du rapport de travail. Une telle forme a déjà été initiée dans l'accord collectif pour l'agriculture. Celle-ci présente cependant certains inconvénients, elle porte, entre autres, atteinte à l'autorité de la direction de l'établissement de travail.

On a ensuite souligné dans la discussion la nécessité de continuer les recherches empiriques relatives à l'emploi par les conseils syndicaux d'établissement de leurs compétences dans le domaine de l'engagement et du renvoi de travailleurs. Ces recherches devraient conduire à formuler des conclusions explicites quant à la nécessité d'augmenter les activités des conseils syndicaux d'établissement dans ce domaine et d'assurer une plus grande efficacité des moyens juridiques qui sont à leur disposition.

Après l'énonciation de M<sup>me</sup> dr M. Matey sur les opinions exprimées, M. A. Mironczuk, dirigeant le Groupe de la Législation de Droit auprès du Conseil Central des Syndicats et président à la Session, a constaté que pour la future codification du droit de travail il était très utile de discuter sous tous leurs aspects maints problèmes essentiels.

Les délibérations du deuxième jour de la conférence avaient pour objet le rapport du professeur agrégé M. J. Jończyk: *Les commissions pour les suites des accidents*. Le rapport portait sur les nouvelles formes et le caractère juridique des commissions pour les suites des accidents, en vue des dispositions de la loi du 23 janvier 1968 sur les prestations pécuniaires dues en cas d'accidents au travail. Le rapporteur a formulé plusieurs thèses sur le caractère juridique des commissions et la vigueur de leurs décisions: 1) les commissions pour les suites des accidents sont un organe de protection juridique remplissant les fonctions de contrôle et d'administration de justice; 2) la fonction de contrôle s'étend sur l'examen des circonstances et des causes des accidents au travail; 3) la fonction d'administration de justice des commissions consiste à faire des constatations établissant si l'accident a eu lieu, si c'était un accident au travail et s'il y a lieu à des circonstances qui excluent le droit aux prestations prévues par la loi; 4) les commissions sont un organe indépendant. Les décisions des commissions, selon l'avis du rapporteur, ne peuvent pas faire objet d'appel et constituent une prémisses obligatoire



pour la reconnaissance ou le refus des prestations prévues par la loi. Elles ne peuvent pas être contestées en voie judiciaire. L'auteur a présenté en outre les résultats des recherches empiriques préliminaires relatives aux activités des commissions pour les suites des accidents dans la voïvodie de Wrocław.

La discussion sur le rapport s'est concentré sur le problème de la reconnaissance des commissions pour les suites des accidents en tant qu'organe d'administration de justice. Ses participants attiraient l'attention sur le fait que les commissions manquent du trait fondamental d'un tel organe qu'est son indépendance, puisque les représentants de l'établissement de travail qui en sont membres ne jouissent guère d'une protection spéciale du rapport de travail. En outre, les commissions ne tranchent pas en fait le litige puisque ni l'établissement de travail ni le travailleur ne comparaissent pas devant les commissions en qualité de parties du procès. On ne peut pas non plus reconnaître aux constatations des commissions le rang de décisions judiciaires. La reconnaissance des commissions pour les suites des accidents en tant qu'organe d'administration de justice n'est pas chose principale; ce qui est, par contre, essentiel c'est la question de la possibilité de contester leurs constatations par d'autres organes. Notre système juridique a adopté le principe selon lequel les décisions des organes de ce genre telles, par exemple, les chambres maritimes, n'obligent guère les tribunaux de droit commun, à moins que cela ne soit explicitement stipulé par la loi. Ces décisions n'ont donc pas autorité de chose jugée du point de vue matériel. D'autant plus on ne peut reconnaître une telle autorité aux constatations des commissions pour les suites des accidents.

La plupart des participants à la discussion ont exprimé l'opinion que les constatations des commissions sur les circonstances et les causes de l'accident n'obligent que l'établissement et Bureau des Assurances Sociales, ce qui ressort d'ailleurs de l'analyse des prescriptions en vigueur. La commission est compétente à «établir les circonstances et les causes de l'accident», il s'agit donc de l'établissement de l'état de choses, mais non de son appréciation. La commission n'est d'ailleurs pas en état d'établir si c'est le travailleur qui est le seul coupable, si c'est un cas de culpabilité grave, ou d'une grave négligence. Bien des participants à la discussion soulignaient qu'il fallait assurer au travailleur lésé la possibilité de rechercher ses prétentions sur la voie judiciaire.

Les représentants du Conseil Central des Syndicats ont informé qu'au cours des travaux législatifs sur la loi en question et sur son application présente, le Conseil Central des Syndicats n'avait jamais présenté l'opinion de l'exclusion de la voie judiciaire dans les litiges sur les prestations pécuniaires résultant des accidents au travail.

L'auteur du rapport a indiqué que le problème en question est controversable et qu'il était nécessaire de continuer des recherches empiriques approfondies sur le rôle et les tâches des commissions pour les suites des accidents.

En concluant au nom de l'Institut des Sciences Juridiques la conférence, le professeur Z. Salwa a souligné que les débats avaient confirmé l'opportunité des rencontres des représentants de la doctrine du droit de travail avec des praticiens. Les recherches sur le fonctionnement du système des prestations

résultant des accidents seront continuées par l'Institut des Sciences Juridiques, et leur résultats seront présentés au forum des futures conférences communes de l'Académie Polonaise des Sciences et du Conseil Central des Syndicats.

Barbara Sarnecka

*PRINCIPES THÉORIQUES DE LA CODIFICATION DU DROIT DE TRAVAIL  
EN RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE POLOGNE*

*(Discussion à l'Institut des Sciences Juridiques de l'Académie Polonaise  
des Sciences)*

La codification du droit de travail, initiée par les résolutions du V<sup>e</sup> Congrès de Parti Ouvrier Polonais Unifié, se trouve dans la phase de discussions sur les principes théoriques fondamentaux. C'est à ces problèmes qu'a été consacré la seconde déjà Conférence commune de l'Institut des Sciences Juridiques de l'Académie Polonaise des Sciences et du Conseil Central des Syndicats. Une centaine de participants, travailleurs scientifiques de différents domaines de droit, représentants de l'administration de travail, de la magistrature et activistes syndicaux ont pris part à la Conférence.

La Conférence avait pour objet trois rapports suivants: du professeur dr Waclaw Szubert (Université de Łódź): *Constructions fondamentales de la partie générale du code de travail*, du professeur Zbigniew Salwa (Université de Varsovie): *Principes fondamentaux du droit de travail* et du professeur Maciej Świącicki (Haute École de Planification et Statistiques): *Portée et construction du code de travail ainsi que les institutions-clés de sa partie détaillée*.

Le professeur W. Szubert a présenté dans son rapport l'état légal actuel qui se caractérise par la dispersion des textes du droit de travail dans maints actes normatifs insuffisamment coordonnés et à un contenu qui souvent ne répond pas aux besoins spéciaux de cette branche de droit dans les rapports économiques et sociaux actuels. Les travaux de codification étant entrepris, il faut avant tout entamer le problème de la préparation de l'ensemble des prescriptions formant la partie générale du futur code de travail. Les problèmes fondamentaux qui devront être résolus dans cette partie sont notamment: 1<sup>o</sup> le rapport du droit de travail aux autres branches de droit (droit civil, administratif et la procédure civile), 2<sup>o</sup> le système des sources du droit de travail, 3<sup>o</sup> la terminologie de base et des définitions légales dans le droit de travail, 4<sup>o</sup> la conception des dispositions générales qui déterminent le caractère et les principes du code.

Selon l'avis de l'auteur le code de travail raffermira indubitablement l'autonomie du droit de travail en tant que branche distincte du droit, basée sur ses propres institutions formulées d'une façon qui convienne à ses besoins. Le code une fois entré en vigueur, il n'y aura plus lieu à se servir des anciennes prescriptions de droit civil, restées encore en vigueur en vue des rapports de travail. Le besoin de recourir aux dispositions du Code civil sera également réduit. Ce besoin limité de recourir encore aux dispositions du Code civil résultera du fait que certaines institutions semble impossible ou importun à régler en plein dans le code de travail, car ce serait répéter

les règles du Code civil. Aussi dans la partie générale du code de travail il devrait se trouver une disposition de sens pareil à celui qui fait actuellement le contenu de l'art. XIV § 3 des dispositions introduisant le Code civil, quoique le besoin de recourir auxiliairement aux dispositions du Code civil deviendra sûrement bien plus rare. Il est seulement discutable si la clause générale prévoyant l'application appropriée du Code civil devrait encore contenir un critère additionnel de conformité avec les principes du droit de travail.

Quant au rapport du code de travail au droit administratif le professeur Szubert représente l'opinion que cette question devrait être réglée par un renvoi approprié de dispositions spéciales au droit administratif. Cela porterait sur des questions telles que, par exemple, l'inspection de travail, l'organisation de l'emploi, etc. Un autre problème spécial c'est l'application des dispositions du Code de la procédure administrative. Ces dispositions, d'après l'avis du rapporteur, ne trouveront pas d'application dans la procédure à l'intérieur de l'établissement relative aux prétentions des travailleurs, elles la trouveront, par contre, dans les activités des organes munis de pouvoirs d'autorité, tels d'inspection de travail, les organes de l'emploi, les institutions des assurances sociales.

Lorsqu'il s'agit du rapport du code de travail au Code de la procédure civile, le code de travail gardera dans ses cadres les dispositions relatives aux organes appelés à décider des litiges en dehors des tribunaux. Ainsi donc le professeur Szubert a admis pour critère de répartition des matières entre le Code de la procédure civile le forum appelé à décider des litiges.

En présumant un caractère général et universel du code il faut cependant tenir compte du fait que certaines catégories des travailleurs feront l'objet de réglementations spéciales, ce qui n'exclut pas l'application des dispositions générales du code de travail. Un rôle important reviendra aux accords collectifs de travail en tant que des actes reconnaissant aux travailleurs des droits spéciaux relatifs aux conditions et le caractère de leur travail. A côté des conditions auxquelles doivent répondre les contrats de travail (conditions de travail et de salaire), il faut reconnaître dans le code pour des éléments du contenu des accords à un caractère normatif également les prestations des établissements de travail en faveur des épouses de travailleurs, ainsi que les dispositions déterminant les droits spéciaux des conseils syndicaux d'établissement et autres organes syndicaux.

Le code de travail doit régler toutes les matières essentielles d'une façon aussi complète que possible, et le renvoi aux actes exécutifs ne devrait pas dépasser les besoins réels de rendre concrètes et suffisamment détaillées les dispositions contenues dans le code.

Le professeur Z. Salwa a souligné dans son rapport l'importance des problèmes des principes du droit de travail aussi bien pour la doctrine que pour la pratique. Il indique en même temps que ces problèmes ne sont pas suffisamment traités dans la doctrine socialiste du droit de travail, qu'ils donnent champ à bien des controverses qui devront être tranchées au cours des travaux de codification. Suivant l'avis de l'auteur, on doit reconnaître pour principes du droit de travail celles des règles générales, qui en se trouvant au centre même des normes du droit de travail et en reflétant le caractère des rapports sociaux de travail existants, exprimeraient d'une manière normative les idées propres aux rapports socialistes de travail et qui

devraient être la base de tout le système du droit de travail ou de ses sections fondamentales. Les principes du droit de travail ainsi conçus du point de vue normatif auraient à remplir trois fonctions importantes:

1° celle de directives législatives, dans ce sens que les actes juridiques faits au cours du procès législatif à venir doivent leur être conformes;

2° celle de directives formant les activités des organes du pouvoir et de l'administration en pratique;

3° celle d'indications pour l'interprétation et application des prescriptions du droit de travail.

Selon la conception du professeur Salwa les principes du droit de travail doivent faire l'objet d'un chapitre spécial de la partie générale du code, ce qui leur donnerait une importance aussi bien idéologique et politique que juridique. Ces principes devraient porter sur l'ensemble des dispositions du droit de travail aussi bien comprises dans le code que se trouvant en dehors de ce code. D'autre part, ils devraient être limités aux principes fondamentaux, ayant un caractère plus général et une importance juridique sociale. Ceci implique l'omission de certains principes qui, étant bien des principes du droit de travail (p.ex. le principe de prêter le travail personnellement ou le principe du risque de l'employeur), ne présentent pas le caractère de fondements. Ces principes fondamentaux pourraient être une reprise, à un certain degré, et une formulation plus précise du point de vue juridique des principes de régime formulés dans la Constitution et reconnus pour des principes du droit de travail. Il reste cependant à voir lesquels des principes constitutionnels devraient être transformés et précisés en principes fondamentaux du droit de travail. Pour finir son raisonnement le professeur Salwa a proposé de classer dans un chapitre à part du code les suivants principes du droit de travail: 1° le principe de liberté des rapports de travail, 2° la liberté de s'associer en syndicats professionnels, 3° le droit au travail, en tant que droit à l'emploi selon les capacités possédées et à la durabilité du rapport de travail existant, 4° le principe de rémunération du travail suivant son genre, sa quantité et qualité, 5° le droit à la protection de la santé et à une assistance en cas de maladie et d'incapacité au travail, 6° le droit au repos, 7° le principe de la représentation des intérêts du travailleur par les syndicats, 8° le principe de privilégier le travailleur.

Le rapport du professeur Świącicki, dans sa partie générale, contient une analyse de la portée et de la construction du futur code de travail. La question des assurances sociales est restée en dehors de ces considérations. Celles-ci en effet, quoique faisant indubitablement partie du droit de travail, en sont néanmoins une partie autonome. Aussi faut-il tenir compte du fait, qu'à l'avenir, l'ensemble de la réglementation du droit de travail comprendra le code de travail et le code des assurances sociales. Ensuite, le professeur Świącicki enregistra les rapports entrant dans le domaine du droit de travail. Ce catalogue constitue le point de départ pour établir quelles questions doivent trouver place dans le code et quelles n'y entreront pas.

Quant au rapport du code aux lois spéciales, le rapporteur s'est déclaré en faveur de l'uniformisation des principes et solutions fondamentales tout en gardant un même, sinon plus grand, degré de différenciation des règlements détaillés, que l'on doit adapter aux besoins de la branche, des qualités spécifiques des groupes de travailleurs, etc. L'interprétation de toutes les prescriptions du droit de travail devrait être soumise à des principes unifor-

mes du droit de travail, principes fondamentaux explicitement indiqués dans le code, ainsi qu'autres principes du droit de travail découlant des dispositions du code. Le professeur Świącicki s'est donc déclaré pour la généralité de la portée objective du code, en n'admettant des exceptions objectives que lorsqu'elles sont une conséquence des exceptions subjectives.

Quant à la portée subjective, le rapporteur considère qu'il est discutable de soumettre au code les travailleurs qui prennent directement ou indirectement part à exercer le pouvoir d'État. Ce groupe comprend des catégories de travailleurs bien différenciées, à commencer par les travailleurs des conseils populaires, ensuite les travailleurs des offices centraux et des institutions d'État, les instituteurs, les travailleurs scientifiques enseignant et ceux de recherche scientifique, des juges et procureurs, à en finir par les fonctionnaires de la Garde des Prisons et de la Milice Civique ainsi que les militaires de carrière. Le dit groupe devrait, d'après le rapporteur, être subdivisé. Une partie serait soumise au code, l'autre resterait en dehors de son influence, le critère de cette division étant le degré de disponibilité de la personne prêtant son travail. Le code de travail devrait avoir une portée subjective aussi large que possible. Il devrait donc s'étendre aussi sur les travailleurs de l'agriculture et comprendre les dispositions sur la formation professionnelle et la protection du travail des jeunes. Par contre, le rapport de travail en coopérative devrait être traité par la loi sur les coopératives et leurs associations.

Une des questions qui a eu une part relativement large dans la discussion c'était le rapport du code de travail au Code civil. D'un côté, on présentait l'opinion que le code de travail ne devrait pas répéter les prescriptions du Code civil et qu'il ne devrait, par contre, porter que sur les questions qui auraient à être réglées d'une manière différente de celle du Code civil. En conséquence, la plupart de ceux qui ont pris la parole se sont déclarés pour l'introduction dans le code d'une clause générale prévoyant une application «appropriée» des dispositions du Code civil. Il y a eu cependant aussi des voix en faveur de la résignation de la condition de la conformité de ces dispositions avec les principes du droit de travail. De l'autre côté, on proposait de rendre le code plus autonome en réglant aussi pleinement que possible les problèmes appartenant à la partie générale et en ne renvoyant qu'à des dispositions du Code civil explicitement indiquées sans se servir de clause générale.

Dans la matière du rapport du code de travail au Code de procédure civile, on constatait que le caractère du litige devrait décider du forum propre à la trancher. On a souligné la nécessité d'établir un statut des commissions d'arbitrage et les principes de procéder devant ces organes. Jusqu'à présent cette question n'est pas réglée et c'est pourquoi certains principes du Code de procédure civile doivent y trouver application. Il y a eu également des voix qui attiraient l'attention à la tendance de la législation actuelle à une stricte délimitation du droit matériel de la procédure et constataient que les prescriptions réglant la procédure devant les commissions d'arbitrage appartenaient au droit de procès civil.

Les problèmes des principes du droit de travail ont été aussi discutés. On soulignait, en particulier, que les principes devaient porter un caractère nettement normatif et que la conception du rapporteur semblait leur prêter un caractère, en quelque sorte, de postulats. On soulevait également la ques-

tion de placer les principes du droit de travail en caractère de postulats à la partie préliminaire en introduisant en même temps les principes au caractère *sensu stricto* normatif dans les sections particulières de la partie détaillée du code de travail.

Lorsqu'il s'agit de la construction du code il a été présenté une opinion selon laquelle la matière du code devrait être divisée en quatre parties fondamentales: 1) de régime, 2) des obligations du droit de travail, individuelles et collectives, 3) de la protection des obligations (inspection de travail, commissions d'arbitres), 4) relative aux conséquences de la violation des obligations — toutes les formes de la responsabilité dans le droit de travail.

Pour terminer, on a souligné que la discussion sur ces problèmes fondamentaux était bien profitable pour les futurs travaux sur la codification du droit de travail en République Populaire de Pologne.

*Andrzej Malanowski*

LOI DU 29 AVRIL 1969

SUR LES CONGÉS DE REPOS DES TRAVAILLEURS

Dziennik Ustaw P.R.L. [Journal des Lois], 1969, n° 12, texte 85

Conformément à la résolution du V<sup>e</sup> Congrès du Parti Ouvrier Polonais Unifié et suivant les postulats des Syndicats, afin d'augmenter l'attribution des congés de repos aux ouvriers, ainsi que d'introduire des principes uniformes sur l'attribution de congé à l'ensemble des travailleurs il est décidé ce qui suit:

#### Chapitre premier

##### ATtribution DU CONGÉ ET CONDITIONS POUR ACQUÉRIR LE DROIT

**Art. 1<sup>er</sup>.** 1. Un travailleur a droit à un congé de repos, annuel, ininterrompu, rémunéré, nommé par la suite «congé», attribué comme suit:

- 1) 14 jours ouvrables — après un an de travail,
- 2) 17 jours ouvrables — après trois ans de travail,
- 3) 20 jours ouvrables — après six ans de travail,
- 4) 26 jours ouvrables — après dix ans de travail.

2. Sont considérés comme ouvrables tous les jours à l'exception de ceux qui en vertu de la loi sont libres de travail.

**Art. 2.** 1. On fait inclure à la période de travail étant la base de l'attribution du congé:

1) à un travailleur qui a terminé une école professionnelle élémentaire ou une autre équivalente — la durée des études prévue par le programme d'instruction, pas plus cependant de 3 ans;

2) à un travailleur qui a terminé une école professionnelle secondaire — la durée des études prévue par le programme, pas plus cependant de 5 ans, et à un travailleur qui a terminé une école professionnelle secondaire pour les élèves sortant des écoles professionnelles élémentaires (équivalentes) — 5 ans;

3) à un travailleur qui a terminé un lycée — 4 ans;

4) à un travailleur qui a terminé une école bacheliers — 6 ans;

5) à un travailleur qui a terminé une école supérieure — 8 ans.

Les périodes des études, citées sous les points 1 - 5 ne s'ajoutent pas.

2. Si le travailleur étudiait tout en étant employé, on fait inclure dans la période de travail servant de base à l'attribution du congé soit la période du travail soit la période des études, choisissant la plus longue.

**Art. 3.** Le travailleur acquiert droit au premier congé après avoir travaillé un an et le droit aux congés suivants dans chaque année civile.

**Art. 4.** Un travailleur qui a déjà utilisé son congé annuel pour l'année civile donnée et par la suite, au cours de la même année, a acquis droit à un congé plus long, a droit à profiter de ce nouveau congé déduction faite du congé utilisé.

**Art. 5.** 1. On fait inclure dans la période de laquelle dépend l'acquisition du droit au congé ou sa longueur, les périodes d'emploi dans les établissements de travail précédents si le changement d'emploi a eu lieu au cours de 3 mois à partir de la dissolution du rapport de travail.

**Art. 6.** Un travailleur qui a dissous un rapport de travail par dénonciation acquiert droit au congé après un an de travail dans l'établissement dans lequel il s'est engagé après avoir dissous le rapport de travail précédent.

**Art. 7.** Un travailleur dont le rapport de travail a été dissous par l'établissement de travail sans préavis de la faute du travailleur ou qui de son propre gré a abandonné le travail, acquiert droit au congé après un an de travail dans l'établissement dans lequel il s'est engagé; ce congé est cependant inférieur d'un degré à celui qui lui revenait en vertu de l'article 1<sup>er</sup> et 2 avant la dissolution du rapport. La réduction du congé n'a lieu qu'au cours d'une année civile.

**Art. 8.** Le Conseil des ministres de concert avec le Conseil Central des Syndicats:

1) déterminera par la voie d'une ordre les cas, dans lesquels, en vue des circonstances particulières, malgré la non-observation du délai de trois mois pour entreprendre un nouveau travail, on tient compte des périodes de travail dans les établissements de travail précédents, ainsi que les cas où, en considération des raisons spéciales pour la dénonciation du rapport de travail par le travailleur, les dispositions de l'art. 6 et l'art. 17 pt 1 ne s'appliquent point;

2) peut déterminer par la voie d'un ordre les cas et les principes d'une juste application de la disposition de l'art. 7 aux travailleurs qui ont droit à un congé d'une longueur autre que celle déterminée dans l'art. 1<sup>er</sup>.

**Art. 9.** Un travailleur ayant un emploi saisonnier acquiert droit à un congé à raison de 1 jour pour chaque mois de travail.

## Chapitre 2

### PRINCIPES DE L'ATTRIBUTION DES CONGÉS

**Art. 10.** L'établissement de travail est tenu d'accorder au travailleur son congé dans l'année civile au cours de laquelle le travailleur y a acquis le droit.

**Art. 11.** 1. Les congés doivent être accordés conformément au plan des congés. Le plan des congés est établi par le directeur de l'établissement de concert avec le conseil syndical de l'établissement, en tenant compte des demandes des travailleurs et la nécessité d'assurer un cours de travail normal.

2. Le plan des congés est porté à la connaissance des travailleurs de la manière adoptée dans l'établissement de travail. L'établissement de travail est tenu, en outre, d'aviser chacun des travailleurs de la date de son congé pas plus tard qu'un mois avant la date de son commencement.

**Art. 12.** 1. La date du congé peut être changée sur une demande du travailleur, motivée par des circonstances importantes.



2. Le changement de la date du congé par l'établissement de travail est admissible en vue des besoins particulièrement importantes de l'établissement, lorsque l'absence du travailleur causerait de sérieux bouleversements du cours de travail. Un tel changement doit être concerté avec le travailleur et exige un accord préalable du conseil syndical de l'établissement.

3. Un congé non-utilisé à la suite d'un changement de sa date (al. 1 et 2) doit être accordé au travailleur au plus tard avant la fin du premier trimestre de l'année civile suivante.

**Art. 13.** 1. Lorsque le travailleur ne peut pas commencer son congé dans le délai fixé à la suite d'une absence justifiée au travail, notamment à la suite:

- 1) d'une maladie causant une incapacité temporaire au travail,
- 2) d'une période militaire,
- 3) d'un congé maternel d'une travailleuse,

— l'établissement de travail est tenu de décaler le congé pour une date ultérieure, mais pas plus tard qu'à trois mois après la cessation du motif du décalage.

2. Sur demande d'une travailleuse son congé doit être accordé directement après le congé maternel.

**Art. 14.** Sur demande du travailleur son congé peut être divisé en parties. Au moins une des parties doit comprendre non moins de 10 jours consécutifs de calendrier.

**Art. 15.** 1. L'établissement de travail ne peut rappeler un travailleur de son congé que lorsque des circonstances imprévues font sa présence à l'établissement indispensable. Un tel rappel — exige un accord préalable du conseil syndical de l'établissement.

2. L'établissement de travail est tenu de couvrir les frais encourus par le travailleur en conséquence directe de son rappel du congé.

**Art. 16.** 1. La partie du congé non-utilisée pour cause de l'incapacité au travail provoquée par une maladie ou pour cause d'un isolement par suite d'une maladie contagieuse est convenablement décalée, lorsque l'incapacité au travail ou l'isolement a duré au moins 3 jours au cours du congé.

2. Le Conseil des ministres de concert avec le Conseil Central des Syndicats déterminera par la voie d'un ordre le mode de la constatation de l'incapacité au travail causée par une maladie pendant le congé, ainsi que les principes détaillés du décalage pour un délai ultérieur de la partie du congé, non-utilisée pour des causes mentionnées à l'ai. 1.

**Art. 17.** Le travailleur est déchu de son droit au congé qui lui revient dans l'année au cours de laquelle le rapport de travail est dissous, dans le cas:

- 1) de la dissolution du rapport de travail par dénonciation de la part du travailleur,
- 2) de la dissolution du rapport de travail par l'établissement de travail, sans préavis, de la faute du travailleur,
- 3) de l'abandonnement du travail par le travailleur de son propre gré.

**Art. 18.** 1. Dans le cas de dissolution du rapport de travail par l'établissement de travail par la voie de dénonciation, cet établissement est tenu d'accorder au travailleur le congé qui lui est dû dans l'année au cours de laquelle la dissolution a lieu, au cours de la période de préavis si cette période a au moins trois mois.

2. Lorsque le travailleur est passé dans un autre établissement de travail à la suite d'un transfert de service, l'établissement auquel le travailleur a été transféré, est tenu de lui accorder un congé dans l'année civile donnée.

**Art. 19.** En cas de non-utilisation du congé- dû à la suite:

- 1) de la dissolution ou extinction du rapport de travail,
- 2) de l'appel du travailleur au service militaire actif ou périodique,

il y a droit à une rémunération équivalente.

### Chapitre 3

#### DROITS PARTICULIERS DES JEUNES TRAVAILLEURS

**Art. 20.** 1. Un jeune travailleur après 6 mois écoulés depuis le commencement du travail acquiert le droit à un congé de 12 jours ouvrables.

2. Après Un an de travail un jeune travailleur a droit à un congé de 26 jours ouvrables. Cependant au cours de l'année civile dans laquelle ce travailleur finit 18 ans, il a droit à un congé de 2C jours ouvrables.

3. Les dispositions de l'art. 6 et 7 ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs.

**Art. 21.** Sur demande d'un jeune travailleur qui fréquente une école il faut lui accorder un congé au cours des vacances scolaires.

### Chapitre 4

#### PRINCIPES DE LA RÉMUNÉRATION POUR LA PÉRIODE DU CONGÉ

**Art. 22.** 1. Pour la période de son congé le travailleur a droit à une rémunération égale à son salaire mensuel moyen de la période des 3 mois précédant le mois du commencement du congé. Dans les cas où les salaires subissent des fluctuations importantes cette période peut être prolongée jusqu'à 12 mois.

2. Le Président du Comité du Travail et des Salaires de concert avec le Conseil Central des Syndicats déterminera en détail par la voie d'un ordre les principes de l'établissement et du paiement de la rémunération pour la période du congé, ainsi que les cas dans lesquels la rémunération pour le congé est calculée à partir des salaires d'une période plus longue que 3 mois.

### Chapitre 5

#### DISPOSITIONS SPÉCIALES

**Art. 23.** Le Conseil des ministres de concert avec le Conseil Central des Syndicats peut par la voie d'un ordre instituer pour des groupes particuliers de travailleurs des congés supplémentaires dans des cas où cela est justifié par le genre du travail exécuté ou des conditions particulièrement pénibles ou nocives pour la santé. En même temps seront déterminés la longueur et les principes de l'attribution et utilisation de ses congés.

**Art. 24.** 1. Une personne confectionnant des produits de matériaux confiés par l'entrepreneur, soumise à l'obligation de l'assurance sociale, acquiert le droit à un congé à raison d'un jour pour chaque mois de travail.

2. Le Conseil des ministres de concert avec le Conseil Central des Syndicats déterminera en détail les principes et les conditions de l'attribution de congé aux personnes visées à l'ai. 1.

**Art. 25.** Le congé non rémunéré, accordé, conformément aux dispositions en vigueur, à une travailleuse prenant soin d'un petit enfant est classé dans la période dont dépend la longueur du congé.

**Art. 26.** Sont classées dans la période dont dépend la longueur du congé la période du service militaire actif, périodique ou de carrière, la période du service dans les organes de la Milice Civique et de la Garde des Prisons — conformément aux principes prévus dans des prescriptions spéciales.

## Chapitre 6

### DISPOSITIONS PÉNALES

**Art. 27.** 1. Celui qui agissant au nom d'un établissement de travail enfreint les dispositions de la présente loi ou les dispositions émises en vertu de celle-ci, est passible de la peine d'amende de 100 à 4500 zlotys si une peine plus sévère ne menace pas cet acte.

2. Les décisions dans les cas visés dans l'ai. 1 sont prises par les inspecteurs de travail, les collèges du contentieux auprès des commissions de voïvodie des syndicats, ainsi que le collège d'appel auprès du Conseil Central des Syndicats suivant les principes et le mode déterminés par la décret-loi du 10 novembre 1954 sur le transfert aux syndicats des tâches du domaine de l'exécution des lois sur la protection, la sécurité et l'hygiène du travail et la réalisation de l'inspection du travail (J. des L. de 1968, n° 8, texte 47).

## Chapitre 7

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

**Art. 28.** Dans la période écoulant le 31 décembre 1969 aux travailleurs ayant, avant l'entrée en vigueur de la loi, droit à un congé plus court que le congé déterminé dans l'art. 1 on accorde des congés à raison de:

- 1) 13 jours ouvrables — après un an de travail,
- 2) 16 jours ouvrables — après trois ans de travail,
- 3) 17 jours ouvrables — après six ans de travail.

**Art. 29.** 1. Dans la période dont, conformément à la présente loi dépend le droit au congé et sa longueur, sont classées les périodes de travail précédant l'entrée en vigueur de la loi, si du point de vue des droits au congé elles étaient classées dans la période de travail en vertu des principes prévus dans les prescriptions antérieures.

2. Dans la période dont dépend la longueur du congé, selon les principes déterminés dans l'art. 2, sont classées les périodes des études avant l'entrée en vigueur de la loi.

**Art. 30.** Le Conseil des ministres de concert avec le Conseil Central des Syndicats peut, dans des cas justifiés par des conditions spéciales de leur travail, faire garder par les travailleurs, employés au jour de l'entrée en vigueur de la loi, le droit à la longueur de leur congé possédé antérieurement s'ils profitaient de congés plus longs qu'il n'est prévu dans l'art. 1<sup>er</sup>.

**Art. 31.** Les droits et tâches des conseils syndicaux résultant de la loi sont réalisés suivant le mode déterminé dans les statuts des syndicats.

**Art. 32.** 1. Toutes prescriptions antérieures relatives aux congés de repos des travailleurs sont annulés si la disposition de l'ai. 3 ne stipule pas autrement.

2. Sont annulés en particulier:

1) la loi du 16 mai 1922 sur les congés pour les travailleurs employés dans l'industrie et le commerce (J. des L. de 1949, n° 47, texte 365 et de 1950, n° 13, texte 123);

2) les articles 36 et 37 de la loi du 17 février 1922 sur le service civil d'État (J. des L. de 1949, n° 11, texte 123);

3) l'art. 465 du Code des obligations;

4) l'art. 8 du décret-loi du 25 octobre 1948 sur l'amendement de la loi du 17 février 1922 sur le service civil d'État (J. des L., n° 50, texte 381);

5) l'art. 17 de la loi du 2 juillet 1958 sur l'apprentissage d'une profession, l'adaptation à un travail déterminé et les conditions de l'emploi des jeunes dans les établissements de travail, ainsi que le stage préliminaire de travail (J. des L. de 1958, n° 45, texte 226 et de 1961, n° 32, texte 160).

3. Restent en vigueur les dispositions de:

1) l'art. 15 de la loi du 27 avril 1956 sur les droits et les devoirs des instituteurs (J. des L. de 1956, n° 12, texte 63 et de 1958, n° 21, texte 93);

2) l'art. 100 de la loi du 5 novembre 1958 sur les écoles supérieures (J. des L. de 1969, n° 4, texte 31);

3) l'art. 50 de la loi du 17 février 1960 sur l'Académie Polonaise des Sciences (J. des L. de 1965, n° 17, texte 119) par rapport aux travailleurs indépendants de recherches scientifiques et les adjoints;

4) l'art. 32 al. 2 pt 1 de la loi du 17 février 1961 sur les instituts de recherches scientifiques (J. des L. de 1965, n° 19, texte 129) par rapport aux travailleurs indépendants de recherches scientifiques et les adjoints.

4. Les dispositions des accords collectifs de travail, des statuts des coopératives de travail ainsi que des contrats individuels de travail relatives aux congés de repos et obligatoires au jour de l'entrée en vigueur de la loi sont remplacées au jour de l'entrée en vigueur de la loi par scs dispositions correspondantes.

5. Jusqu'au moment de l'émission des prescriptions exécutives prévues par la présente loi les prescriptions antérieures restent obligatoires avec les modifications résultant de la présente loi.

**Art. 33.** La loi entre en vigueur le jour de sa publication ayant force à partir du 1 janvier 1969.

ORDONNANCE DU CONSEIL DES MINISTRES DU 8 MAI 1969  
SUR L'EXÉCUTION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA LOI  
SUR LES CONGÉS DE REPOS DES TRAVAILLEURS

Dziennik Ustaw P.R.L. [Journal des Lois], 1969, n° 14, texte 109

En vertu de l'art. 8 pt 1 et art. 16 al. 2 de la loi du 29 avril 1969 sur les congés de repos de travailleurs (J. des L. n° 12, texte 85) le Conseil des ministres de concert avec le Conseil Central des Syndicats ordonne ce qui suit:

§ 1<sup>er</sup>. 1. Dans la période de travail dont dépend l'attribution du congé de repos, dénommé par la suite «congé», sont classées les périodes de l'emploi précédent, malgré que le nouvel emploi ait été entrepris après l'évolution de trois mois depuis la cessation du rapport de travail, lorsque:

1) le travailleur ne pouvait pas entreprendre cet emploi à cause d'une maladie ou invalidité ou isolation à la suite d'une maladie contagieuse, ces causes étant arrivées encore au cours de la durée du rapport de travail, et lorsque

2) le travailleur a entrepris l'emploi au cours des trois mois depuis la cessation des causes dont il est question au pt 1).

2. Lorsque les causes dont il est question dans l'ai. 1 pt 1) sont arrivées après la cessation du rapport de travail, mais avant l'évolution de la période de trois mois depuis sa cessation, cette période est prolongée du temps de la durée de ces causes, si elles ont duré au moins 1 mois.

3. Les dispositions de l'ai. 1 et 2 trouvent application correspondante lorsque l'impossibilité d'entreprendre un nouvel emploi a été la suite d'une arrestation temporaire du travailleur si dans le procès pénal il y a eu non-lieu ou acquittement.

§ 2. Dans la période de travail dont dépend l'acquisition du droit au congé ou sa longueur, sont classées les périodes de l'emploi précédent malgré que le nouvel emploi ait été entrepris après évolution de trois mois depuis la cessation du rapport de travail lorsque le travailleur ne pouvait pas entreprendre un emploi à la suite d'avoir été appelé:

1) au service militaire actif, périodique ou de carrière — à condition que dans les délais déterminés dans les prescriptions sur les droits spéciaux des soldats ou les prescriptions sur le service militaire des soldats de carrière, il entreprend un emploi ou adresse à l'organe pour les affaires d'emploi du présidium du conseil populaire compétent, une demande de le faire engager au travail et entreprend ce travail à l'établissement lui indiqué;

2) à des exercices ou une période d'instruction militaires, à un camp d'instruction ou à un autre service nécessaire du point de vue de la défense ou des intérêts de l'État dans les cadres de l'instruction militaire des militaires — à condition que dans le délai de 30 jours après être libéré du service il entreprend un emploi ou adresse à l'organe pour les affaires d'emploi du présidium du conseil populaire compétent, une demande de le faire engager au travail et entreprend ce travail à l'établissement lui indiqué.

§ 3. Le Président du Comité de Travail et de Salaires sur motion du ministre (chef d'un office central) compétent, faite de concert avec la direction générale du syndicat correspondant, peut autoriser à classer dans la période de travail dont dépend la longueur du congé les périodes de l'emploi précédent, malgré une trêve dans l'emploi dépassant 3 mois, si cette trêve a été la suite des causes singulièrement importantes.

§ 4. On fait classer dans la période du travail dont dépend la longueur du congé les périodes de l'emploi précédent du travailleur si sur proposition de l'établissement de travail où il a travaillé au moins 6 ans celui-ci est passé de son emploi directement à une production à domicile des articles de matériaux confiés sur ordre et pour compte de cet établissement pour une période dépassant 3 mois, à condition qu'au cours de cette période il a été sujet de l'assurance sociale et que, immédiatement après la cessation du travail à domicile, il a repris son emploi auprès de cet établissement.

§ 5. 1. Après avoir repris l'emploi dans les cas déterminés dans les paragraphes 1, 3 et 4 le travailleur obtient le droit au congé après un an de travail.

2. La disposition de l'ai. 1 n'est pas appliquée aux cas réglés d'une façon différente par une disposition spéciale.

§ 6. 1. Le travailleur garde son droit à un congé non utilisé malgré que le rapport de travail ait été dissous par dénonciation, s'il a fait dissoudre le rapport de travail par cette voie à la suite:

1) de la non-observation par l'établissement de travail de ses devoirs fondamentaux par rapport au travailleur;

2) de la prise d'un emploi dans la localité de son domicile ou les environs, à condition que précédemment il avait été employé dans une autre localité et devait voyager pour venir à son travail;

3) de la prise d'une pension et d'une rente d'invalidité.

2. La disposition du l'art. 6 de la loi du 29 avril 1969 sur les congés de repos de travailleurs (J. des L. n° 12, texte 85) ne s'applique pas à un travailleur qui a fait dissoudre son rapport de travail par dénonciation dans les cas déterminés à l'ai. 1.

§ 7. 1. La partie du congé non utilisée à la suite d'une incapacité temporaire au travail causée par une maladie ou à la suite d'un isolement à cause d'une maladie contagieuse est remise à la période qui vient immédiatement après le terme de la fin du congé, si cette incapacité ou isolement ont duré au cours du congé au moins 3 jours et n'ont pas dépassé 7 jours.

2. Sur demande du travailleur la partie non utilisée du congé dont il est question à l'ai. 1, doit être remise à un délai ultérieur.

3. Dans les cas d'incapacité au travail ou isolement ayant duré au cours du congé plus de 7 jours, la partie non utilisée du congé:

1) ne dépassant pas 7 jours — est accordée selon les principes déterminés à l'ai. 1 et 2,

2) dépassant 7 jours — est accordée conformément aux principes généraux de l'établissement des dates des congés.

4. Dans les cas dont il est question à l'ai. 1 - 3 le travailleur est tenu à faire parvenir à l'établissement de travail le certificat d'incapacité temporaire au travail pour cause de maladie dans les délais déterminés par les prescriptions sur la remise de ces certificats.

§ 8. Lors de la prise de décision sur l'incapacité temporaire au travail causée par une maladie du travailleur, séjournant pendant son congé dans son domicile ou lieu de travail permanent on applique les prescriptions relatives à la prise de décision sur l'incapacité temporaire au travail.

§ 9. 1. Lorsque le travailleur séjourne pendant son congé en dehors de son domicile ou lieu de travail permanent on applique les prescriptions, mentionnées au § 8 avec modifications résultant de l'ai. 2 et 3.

2. La décision sur l'incapacité temporaire au travail causée par une maladie d'un travailleur qui pendant son congé profite des services d'une ambulance (centre de santé) située en dehors de la localité du domicile ou lieu de travail permanent, est prise par le médecin, chef de l'ambulance (centre de santé) ou le médecin autorisé par celui-ci.

3. Les droits du médecin, chef de l'ambulance (centre de santé) ou du médecin autorisé par celui-ci à décider sur l'incapacité temporaire au travail pour cause de maladie étant épuisés, c'est une commission de médecins qui en décide.

§ 10. Lors de la prise de décision sur l'incapacité au travail causée par une maladie d'un travailleur séjournant pendant son congé à l'étranger on applique les prescriptions relatives à la reconnaissance d'une incapacité au travail pour cause d'une maladie subie par un travailleur au cours de son séjour temporaire à l'étranger.

§ 11. L'exécution de cet ordre est confiée au Président du Comité de Travail et de Salaires ainsi qu'à tous les ministres.

§ 12. L'ordre entre en vigueur à la date de sa publication avec force depuis le 1 janvier 1969.

ORDONNANCE DU PRÉSIDENT DU COMITÉ DE TRAVAIL  
ET DES SALAIRES DU 21 JUIN 1969

SUR LES PRINCIPES EN DÉTAIL DE L'ÉTABLISSEMENT  
ET LE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION POUR LA PÉRIODE  
DU CONGÉ DE REPOS

Dziennik Ustaw P.R.L. [Journal des Lois], 1969, n° 22, texte 158

En vertu de l'art. 22 al. 2 de la loi du 29 avril 1969 sur les congés de repos des travailleurs (J. des L. n° 12 texte 85) de concert avec le Conseil Central des Syndicats il est ordonné comme suit:

§ 1<sup>er</sup>. 1. La rémunération pour la période du congé est fixée au montant du salaire moyen de la période des trois mois précédant le mois du commencement du congé. La rémunération de cette période est dénommée par la suite «le montant de base».

2. Le montant de base comprend les prestations pécuniaires payées au travailleur du fond des salaires de personnes, à l'exception:

- 1) des primes dont il est question dans le § 4 al. 1,
- 2) des suppléments à titre de séparation,
- 3) des rémunérations prévues dans des prescriptions en vigueur à titre de renvoi du travail ou de transfert à un autre travail,
- 4) du supplément payé par heure aux membres des équipes des mécaniciens et des conducteurs des chemins de fer,
- 5) de la rémunération supplémentaire revenant aux conseillers juridiques à titre de représentation devant les tribunaux et les chambres d'arbitrage.

3. Ne rentrent pas dans le montant de base:

- 1) les récompenses,
- 2) les primes qui suivant des prescriptions spéciales ne sont pas payées pour la période du congé,
- 3) les primes payées en dehors du plan du fond des salaires de personnes,
- 4) les prestations pécuniaires ne faisant pas partie du fond des salaires de personnes.

4. Les ministres (chefs des offices centraux) compétents peuvent de concert avec le Président du Comité de Travail et des Salaires et avec les directions des syndicats correspondants établir, dans des cas justifiés que le montant de base comprend certaines récompenses (al. 3 pt 1), ainsi que certaines primes et prestations pécuniaires, déterminées dans l'ai. 3 pt 3 et 4.

§ 2. A part le salaire moyen determine au § 1<sup>er</sup> al. 1 la rémunération pour la période du congé peut comprendre:

1) par rapport aux travailleurs de l'établissement de travail donné, étant membres des équipes de chargeurs et déchargeurs — le salaire moyen pour les travaux de chargement et déchargement de la période des trois mois précédant le mois du commencement du congé, ce salaire étant payé du fond de salaires non personnel;

2) par rapport aux journalistes — les honoraires moyens de la période des 12 mois précédant le mois du commencement du congé, payés pour le travail de journaliste dans le rédaction-mère;

3) par rapport aux travailleurs-artistes — le salaire moyen de la période de toute la saison théâtrale (musicale), payé pour les productions au-dessus de la norme dans l'institution-mère, liées à la fonction permanente du travailleur prévue par le contrat de travail.

§ 3. 1. La rémunération pour une journée de congé est établie en divisant le montant de base par le nombre des jours ouvrables pour lesquels le travailleur avait droit à une rémunération dans la période des trois mois précédant le mois du commencement du congé.

2. Par rapport aux travailleurs pour lesquels les dimanches et les autres jours légalement libres de travail sont, conformément aux prescriptions en vigueur, des jours ouvrables, en particulier par rapport aux travailleurs employés continuellement au poste de gardien, aux travaux indispensables en considération de leur utilité sociale et les besoins quotidiens de la population— tous les dimanches et autres jours légalement libres de travail où le travailleur a travaillé et pour lesquels il a reçu un autre jour libre sont considérés également comme jours ouvrables.

3. La rémunération pour la période du congé est calculée en multipliant la rémunération pour un jour de congé par le nombre des jours de congé.

4. Par rapport aux travailleurs qui sont tenus à travailler moins de jours que le nombre des jours ouvrables, en particulier par rapport aux travailleurs employés dans le système de travail à quatre brigades, système de samedis libres dans certaines semaines et système de semaines à cinq jours de travail, la rémunération pour la période du congé est établie en divisant le montant de base par le nombre des jours de travail effectif, conformément à l'emploi du temps de travail obligatoire pour le travailleur dans la période des trois mois précédant le mois du commencement du congé, et en multipliant le quotient obtenu par le nombre des jours compris dans la période du congé où le travailleur aurait travaillé s'il n'avait pas eu de congé.

5. Au nombre des jours de travail effectif, mentionnés dans l'ai. 4 on fait inclure également les jours où le travailleur n'a pas travaillé s'il a été payé pour ces jours.

§ 4. 1. Les primes dont le montant dépend des réalisations de tout l'établissement de travail, d'un département (section) ou un ensemble de travailleurs n'entrent pas dans le montant de base. Ces primes sont payées en dates fixées pour leur paiement, comme aux autres travailleurs de l'établissement de travail, du département (section) ou ensemble, la période du congé y étant traitée comme égale à la période de l'exécution du travail.

2. On ne fait pas entrer dans le montant de base les éléments de la rémunération à un caractère permanent, qui sont dus pour une période



dépassant un mois, en particulier les suppléments pour un long service et les équivalents pécuniers payés en échange des prestations en nature. Ces éléments sont payés en dates fixées pour leur paiement, la période du congé y étant traitée comme égale à la période de l'exécution du travail.

3. Les récompenses accordées, non entrées dans le montant de base, sont payées en dates fixées pour leur paiement.

4. On ne fait pas entrer dans le montant de base la contrevaieur des prestations en nature gratuites ou payables en partie. Ces prestations sont délivrées au travailleur en nature, conformément aux dispositions spéciales à ce sujet et en dates fixées pour leur livraison.

§ 5. 1. Lorsqu'un salaire déterminé en termes mensuels en montants fixes n'a pas changé au cours des trois mois précédant le congé ni au cours du mois de congé, ce salaire est payé dans le montant dû pour le mois du congé effectif.

2. Lorsque le salaire dont il est question à l'ai. 1 a changé au cours des trois mois précédant le congé ou au cours du mois du congé, le salaire pour un jour du congé est calculé en divisant par trois les salaires de la période des trois mois précédant le mois du congé et en divisant ensuite le quotient obtenu par le nombre des jours ouvrables dans le mois du congé. La rémunération pour la période du congé est calculée selon les principes déterminés au § 3 al. 3.

§ 6. 1. La rémunération pour la période du congé est payée en date de paiement fixée dans l'établissement de travail donné.

2. Sur demande du travailleur l'établissement de travail est tenu à lui payer un acompte à la concurrence du salaire dû pour la période du congé.

§ 7. L'équivalent pécunier pour le congé est calculé selon les principes établis dans l'ordre présent.

§ 8. Restent en vigueur:

1) l'arrêté du ministre de Travail et Assistance Sociale du 1 avril 1960 sur les principes du calcul de la rémunération pour le congé des> travailleurs employés dans des offices (ateliers) de projets (Monitor Polski [Moniteur Polonais], n° 33, texte 165).

2) l'arrêté du Président du Comité de Travail et de Salaires du 26 août 1960 sur les principes du calcul de la rémunération pour le congé de certaines catégories des travailleurs (Moniteur Polonais de 1960, n° 7, texte 340 et de 1963, n° 39, texte 195).

§ 9. La rémunération pour la période du congé des travailleurs qui' dans la période dont la rémunération constitue le montant de base de la rémunération pour la période du congé touchent leurs salaires en monnaies étrangères, est déterminée par des dispositions spéciales.

§ 10. Sont annulés:

1) l'ordre du ministre de Travail et Assistance Sociale du 11 juin 1923 émis de concert avec le ministre de Commerce et Industrie au sujet de l'exécution de la loi du 16 mai 1922 sur les congés des travailleurs employés dans l'industrie et le commerce (J. des L. de 1923, n° 62, texte 464, de 1929, n° 59, texte 467 et de 1953, n° 13, texte 54).

2) l'ordre du ministre de Travail et Assistance Sociale du 28 février 1953 sur les congés des travailleurs employés dans l'industrie et le commerce (J. des L. de 1953, n° 13, texte 54 et de 1959, n° 42, texte 264).

§ 11. L'ordre entre en vigueur le 1 octobre 1969.

ACT OF JANUARY 23, 1968 ON THE BENEFITS PAYABLE IN RESPECT  
OF INDUSTRIAL ACCIDENTS

Dziennik Ustaw P.R.L. [Journal of Laws] No. 3, 1968, item 8

## Chapter 1

## GENERAL PROVISIONS

**Art. 1.** 1. The benefits specified in this Act are payable to the employee of a socialized enterprise, who has suffered personal injury caused by an industrial accident, and to the employee's (pensioner's) family, if he dies as a result of an industrial accident.

2. No title to benefits specified hereinafter arises if the employer has proved that the sole cause of the industrial accident was the employee's acting in breach of safety and work hygiene regulations, by gross negligence or intentionally.

3. The Council of Ministers shall specify by order which causes of accidents referred to in paragraph 2 do not constitute a basis to claim benefits under the present Act. In such instances benefits are payable under the regulations on:

- 1) Sickness Insurance,
- 2) General pensions Scheme for Employees and Their Families,
- 3) Pensions Scheme for Miners and Their Families,
- 4) Pensions Scheme for Railway Employees and Their Families.

**Art. 2.** 1. In this Act, an industrial accident, hereinafter referred to as "accident" means a sudden event brought about by an external cause, which occurred in connection with work:

1) in the course of, or in connection with, executing regular operations or orders of persons to whom the employee is subordinated because of being employed,

2) in the course of, or in connection with, acting in the interests of the employer, even without an instruction,

3) in the course of storing, cleaning, repairing or carrying tools in the workplace, even if these are supplied by the employee himself.

2. It is also considered to be an industrial accident if the employee sustained injury on the way from the enterprise to the place where he had been ordered by the employer to exercise his functions in the period of being at the employer's disposal, provided he was being transported in a vehicle which either belongs to or is regularly used by the employer.

3. The Chairman of the Labour, Wages and Salaries Board shall specify by order which other personal injuries sustained by employees are to be treated in the same way as the accidents defined in par. 1.

## Chapter 2

## THE DISABLEMENT PENSION

**Art. 3.** The worker who has become a disabled person as a result of an accident and has been assigned to one of the disablement groups is entitled to a disablement pension.

**Art. 4.** 1. The monthly disablement pension rates of a worker who is

neither employed, nor has an income from other sources are as follows:

- 1) 100 per cent of previous wages/salary for workers assigned to the disablement group I,
- 2) 90 per cent of previous wages/salary for workers assigned to the disablement group II,
- 3) 65 per cent of previous wages/salary for workers assigned to the disablement group III.

2. The worker assigned to the disablement group I is also entitled to an extra allowance to the pension amounting to zł 300 per month.

3. The disablement pension is calculated on the basis of the average wages/salary of the worker, assessed following the regulations on general pensions scheme for employees and their families, less the earned income tax and pension contribution.

4. The Council of Ministers shall establish by order the minimum assessment basis for disablement and family pensions, and the instances when lump sums to be specified are to be taken as a basis.

**Art. 5.** 1. The worker assigned to the disablement group I, who has taken up a remunerative employment or receives an income from other sources, shall be entitled to a disablement pension as provided in Art. 4.1.1., however, without the extra allowance specified in Art. 4.2.

2. The worker assigned to the disablement group II or III who has taken up a remunerative employment or receives an income from other sources, shall be entitled to a disablement pension pursuant to Art. 4.1.2. or 4.1.3, but the pension plus the earnings or income cannot exceed the full sum of earnings calculated in accordance with Art. 4.3.

3. The disablement pension for persons referred to in par. 2 shall not be lower than the disablement pension in case of an accident in the course of employment, as provided in regulations quoted in Art. 1.3.2 - 4, with regard to a person employed at a gainful occupation, or who receives an income from other sources.

4. The Council of Ministers shall establish by order detailed principles of reducing disablement pensions in pursuance of par. 2.

### Chapter 3

#### FAMILY PENSIONS

**Art. 6.** A family pension is payable on the death — resulting from an accident — of an employee/pensioner to persons who fulfil the requirements for obtaining a family pension under the Acts quoted in Art. 1.3.2-4.

**Art. 7.** 1. The family monthly pension amounts to the following percentage of the pension due to the deceased employee/pensioner were/was he assigned to the disablement group II (art. 4.1.2) at the time of his death, if the number of the persons entitled is

- 1) one — 00 per cent,
- 2) two — 75 per cent,
- 3) three or more — 85 per cent.

2. The person entitled to a family pension and assigned to the disablement group I shall be given an extra allowance to the pension amounting to zł 200 per month.

**Art. 8.** 1. The right to a family pension in respect of an employee/pensioner

who died as a result of an accident is suspended for the period when the person concerned has a gainful employment or receives an income from other sources, according to the principles specified in the General Pensions Scheme for Employees and Their Families.

2. Regarding the widow of an employee/pensioner who died as a result of an accident when executing mining operations or another work of equal standing, if she has a gainful employment or receives an income from another source, she does not lose her right to a family pension, provided she fulfils the requirements for a family pension under the General Pensions Scheme for Employees and Their Families.

3. The widow of an employee/pensioner who died as a result of an accident specified in par. 2, who does not meet the requirements for a family pension under the General Pensions Scheme for Employees and Their Families, and who has a gainful employment or receives an income from other sources, shall be paid a family pension reduced by 15 per cent.

## Chapter 4

### SUPPLEMENTS TO SICKNESS BENEFITS

**Art. 9.** 1. The employee who sustained injury in an accident and gets a social insurance sickness benefit while being given medical treatment in a hospital or a sanatorium, is entitled to a supplement to the sickness benefit, which amounts to 10 per cent of the sickness benefit assessment basis. He is not eligible for the said supplement if the social insurance sickness benefit equals his salary less the earned income tax and pension contribution.

2. The restrictions imposed by Art. 1.2. are not applicable to the supplements specified in par. 1.

**Art. 10.** 1. The employee who sustained injury in an accident and — as a result — has been assigned to the disablement group I or II is entitled to a recompensive supplement payable for the period of medical treatment by the employer. The recompensive supplement corresponds to the difference between the social insurance sickness benefit plus the supplement specified in Art. 9.1, and the wages of the employee prior to the accident less the earned income tax and a pension contribution. On the other hand, the worker assigned to the disablement group III is entitled to a recompensive supplement which corresponds to the difference between the social insurance sickness benefit plus the supplement, and 80' per cent of his wages prior to the accident, less the earned income tax and a pension contribution.

2. The employer is obliged to pay the recompensive supplement specified in par. 1 within 14 days after the employee produced the relevant document granting him a disablement pension.

## Chapter 5

### SINGLE COMPENSATION PAYABLE IN RESPECT OF THE EMPLOYEE'S INJURY OF PERMANENT NATURE OR IN CASE OF HIS DEATH

**Art. 11.** 1. The employee who as a result of an accident has sustained an injury of permanent nature incapacitating him for work in 80 per cent, is entitled to a single compensation of zł 40,000 payable by the employer. At lower incapacity percentages the compensation is proportionally reduced.

2. When an employee dies as a result of an accident, his family is entitled

to a single death benefit of zł 20,000, irrespective of any funeral grant or any allowance payable pursuant to special regulations. When the family consists of more than two persons entitled to a family pension, the said benefit is increased by zł 5,000 per each new entitled member of the family.

3. The Council of Ministers may increase the amounts specified in par. 1 and 2, or authorize competent Ministers to grant higher benefits than those provided in par. 1 and 2, in some specially justifiable cases.

4. The Council of Ministers shall specify the groups of workers exposed to special risks, and the amounts of benefits to which they are entitled in cases referred to in par. 1 and 2.

## Chapter 6

### RECOMPENSIVE ALLOWANCE

**Art. 12.** 1. The employee who as a result of accident has sustained an injury involving the loss of his earning capacity assessed to be at least 25 per cent, but has not been assigned to any disablement group, is entitled for a period of 3 years to a recompensive allowance payable by the enterprise that was employing him at the time of the accident. The recompensive allowance amounts to the difference between 90 per cent of his average wages/salary prior to the accident and his average earnings after the accident, not to exceed, however, 15 per cent of his wages/salary prior to the accident, provided that:

1) the employee is employed with average monthly earnings lower than 80 per cent of those received prior to the accident,

2) the reduction in earnings is of a permanent nature and has obviously been caused solely by the impaired physical and mental faculty.

2. The liability to pay the recompensive allowance specified in par. 1 rests on the enterprise employing the worker at the time of the accident, even if the worker entered another employment subsequently.

3. The employee loses his right to a recompensive allowance if he has terminated the contract of employment in a manner that disrupts the continuity of employment, or if the employer terminated the contract of employment through the worker's fault.

4. The employer is not liable to pay a recompensive allowance if he proves that the worker's earnings have decreased because the worker has not been properly performing his duties.

5. Average wages/salary, referred to in par. 1, are calculated following Art. 4.3.

6. The Council of Ministers may lay down conditions and rules of paying — if requested by the employee — a lump sum grant instead of the monthly recompensive allowance specified in par 1.

## Chapter 7

### COMPENSATION FOR OBJECTS LOST OR DAMAGED AS A RESULT OF AN ACCIDENT

**Art. 13.** The employee who sustained injury, or — if he dies as a result of the accident — his family, are entitled to a compensation payable by the employer for losses in the form of personal belongings being lost or damaged in connection with the accident. The amount of compensation shall be

established by the manager of the enterprise in consultation with the works council.

## Chapter 8

### PROCEDURE FOR MAKING CLAIMS

**Art. 14.** 1. The right to benefits specified in Art. 3, 6 and 9 and their amounts are determined by the competent bodies of the Social Insurance Board; as regards the workers covered by the Pensions Scheme for Railway Employees and Their Families — by competent railway authorities.

2. The benefits dealt with in Art. 10-13 are payable by the employers.

**Art. 15.** 1. The benefits specified in this Act are granted on the basis of establishing concomitant circumstances and causes of industrial accidents.

2. The Council of Ministers shall lay down — by order — rules and procedure for establishing concomitant circumstances and causes of industrial accidents and the appellate procedure in such cases.

**Art. 16.** 1. The benefits in Art. 3, 6 and 10 - 13 are awarded and paid if claimed by the persons entitled, the benefits specified in Art. 9 — *ex officio*.

2. Decisions and rulings re. benefits specified in Art. 3, 6 and 9 are subject to such appeals as in the cases of pensions, allowances and other social insurance benefits.

3. If the employer refuses to pay all or part of the benefits specified in Art. 10 - 13, the interested party may make a claim to the works (local) arbitration committee to settle the dispute.

4. The interested party may make a claim to have the dispute settled by the unit supervisory to the employer-enterprise:

1) the works (local) arbitration committee could not arrive at an unanimous decision, or was incompetent to settle the dispute because of functions performed by the employee,

2) in absence of a competent works (local) arbitration committee.

The supervisory unit issues a decision in consultation with the district or general management of the relevant Trade Union.

5. An appeal may be lodged by either party to the District Social Insurance Court from a decision of the works (local) arbitration committee issued pursuant to par. 3, as well as from a decision issued pursuant to par. 4, within 30 days on receipt of the decision in question. An appeal from a decision of the District Social Insurance Court lies as provided in the Social Insurance Courts Act.

**Art. 17.** The Council of Ministers shall lay down by order:

1) detailed procedure of establishing the title to recompensive benefits, principles of their calculation, payment, and discontinuation of their payment (Art. 12), detailed principles re. the payment of single compensation (Art. 11), and compensation for objects lost or damaged as a result of an accident (Art. 13),

2) the bodies competent to ascertain an injury of permanent nature (Art. 11 and 12), procedure to be followed in such cases and the principles of co-operation between employers-enterprises and the bodies referred to in the Act.

## Chapter 8

## REFUND OF BENEFITS PAID BY THE SOCIAL INSURANCE BOARD

**Art. 18.** 1. A socialized enterprise whose employee sustained injury in an accident is obliged — on the basis of relevant decision of the competent branch of the Social Insurance Board — to refund to the Board an equivalent of disablement pensions and sickness benefits and supplements thereto, as well as funeral grants.

2. The enterprise may lodge an appeal from the decision referred to in par. 1 within 14 days on its receipt to the Supervisory Committee of the relevant branch of the Social Insurance Board.

3. The Supervisory Committee issues a decision whereby the decision appealed against is either upheld, or amended, or annuled and superceded by a new decision.

4. The decisions not appealed against within the prescribed time, and the decisions taken by supervisory committees, are legally valid and there is no further appeal from them.

5. The refund specified in par. 1 shall be effected following the procedure for collection of social insurance contributions.

**Art. 19.** 1. The Council of Ministers shall specify by order:

1) the instances in which the Social Insurance Board is not to make claims dealt with in Art. 18.1, or will make claims limited in scope,

2) the instances in which the amounts to be refunded may be reduced, or the enterprise may be exempted from refunding.

2. The Council of Ministers shall specify from which financial means the amounts due pursuant to Art. 18 are to be refunded, and the instances when they are to be reimbursed from the funds of the supervisory unit.

## Chapter 10

## TRANSITORY AND FINAL PROVISIONS

**Art. 20.** The pensions specified in Art. 4.5.3, Art. 7 and Art. 8, with pertinent supplements, except those referred to in Art. 4.2 and Art. 7.2, including family allowances, cannot exceed the earnings specified in Art. 4.3.

**Art. 21.** 1. The Council of Ministers shall extend and adapt — by order to come into force not later than on Jan. 1, 1969 — the provisions of this Act to cover the cases in which temporary disability to work, permanent injury, disablement, or death of the employee were the result of an occupational disease specified in the General Pensions Scheme for Employees and Their Families.

2. The Council of Ministers shall define by order referred to in par. 1:

1) the nature, range and conditions of qualifying for benefits under this Act in cases specified in par. 1,

2) the bodies whose findings are a basis for awarding such benefits, principles and procedure to be followed in such cases and in appeals.

3. In the period preceding the regulations referred to in par. 1 coming into force, the persons who suffered from occupational diseases and their families are entitled to benefits under the Acts mentioned in Art. 1.3. The persons entitled to benefits may claim from a socialized enterprise a compensation of damages arising as a result of an occupational disease, if the disease was caused by the enterprise having infringed its duties imposed by the

regulations on the Workers' Health and Life Protection. The compensation of damage shall be limited to the amount by which the relevant civil law damages exceed the benefits pursuant to Art. 1.3.

**Art. 22.** The benefits prescribed under this Act and awarded accordingly constitute — on the part of the socialized enterprise — a full compensation for all the damage suffered by the employee and his family as a result of an industrial accident or occupational disease mentioned in Art. 21.

**Art. 23.** 1. The Council of Ministers shall state — by order — the date of the provisions of Art. 10-12 taking effect, not later, however, than Jan. 1, 1969.

2. In the period prior to the regulations referred to in par. 1 coming into force, the persons entitled to compensation in connection with accidents may claim from a socialized enterprise only:

1) the difference between earnings specified in Art. 4.3 and social insurance benefits plus the supplement mentioned in Art. 9,

2) single compensations provided in Art. 445 and 446 of the Civil Code,

and

3) supplementary pensions for workers not assigned to any disablement group,

— provided the disease, disability to work, or death of the employee were caused by the enterprise having infringed its duties imposed by the regulation on the Workers' Health and Life Protection. The compensation of damage shall be limited to the amount by which the relevant civil law damages exceed the social insurance benefits.

**Art. 24.** 1. The Council of Ministers shall specify how and when the insurance contract — taken by the enterprise—against the employer's civil liability in case of industrial accidents and accident insurance of the employees are to expire.

2. The Council of Ministers may specify the principles and terms of enterprises taking up accident insurance and insurance against civil liability in case of industrial accidents.

**Art. 25.** Implementary regulations provided under this Act shall be issued in consultation with the Central Council of Trade Unions.

**Art. 26.** In matters not regulated under this Act, the provisions of Articles 4, 5, 7, 12, 13, 17, 18, 29 - 37, 40.1, 41 - 44, 49- 52, 60 - 64, 66 - 69, 74- 92 and 1,20 of the General Pensions Scheme for Employees and Their Families Act of Jan. 23, 1968 (Journal of Laws No. 3, item 6) are applicable respectively.

**Art. 27.** The Act shall come into force from the day of its promulgation and be applicable to the accidents which occurred on or after Jan. 1, 1968.

ORDER OF THE COUNCIL OF MINISTERS OF JUNE 18, 1968 ON THE  
SCHEDULE OF OCCUPATIONAL DISEASES IN RESPECT OF WHICH  
BENEFITS ARE PAYABLE IN CASE OF THE EMPLOYEE'S DISABLEMENT  
OR DEATH.

Dziesięć Ustaw P.R.L. [Journal of Laws] No. 22 of 1968, item 147.

Pursuant to Art. 16.2 of the General Pensions Scheme for Employees and Their Families Act of Jan. 23, 1963 (Journal of Laws No 3, item 6) be it enacted as follows:



§ 1. The Schedule annexed to this Order lists the occupational diseases in respect of which benefits specified in the General Pensions Scheme for Employees and Their Families Act of January 23, 1963 (Journal of Laws No. 3, item 6), hereinafter referred to as "the Act," may be claimed in case of the disablement or death of the employee caused by the said diseases.

§ 2. 1. The benefits specified in the Act are payable in case of disablement or death caused by an occupational disease, if the employee was employed after Dec. 31, 1967 in certain processes which are conducive to an occupational disease (§ 1) or its relapse, provided other conditions in this respect have been satisfied.

2. The benefits mentioned in item 1 shall be also payable if the employee:

1) was employed before Jan. 1, 1968 in certain processes which are conducive to an occupational disease or its relapse, listed in the Schedule annexed to the Order of the Council of Ministers of May 14, 1956, re. the schedule of occupational diseases (Journal of Laws No. 27, item 122).

2) became disabled or died as a result of an occupational disease mentioned in item 1,

3) satisfied the conditions specified in § 2 of the Order quoted in item 1, provided

4) other conditions required in this respect have been met.

§ 3. The Order of the Council of Ministers of May 14, 1956 re. the schedule of occupational diseases (Journal of Laws No. 27, item 122) is revoked.

§ 4. The Order shall come into force on the day of its promulgation and be effective from Jan. 1, 1968.

Annex to the Order of the Council of Ministers  
of June 18, 1968 (item 147).

SCHEDULE OF OCCUPATIONAL DISEASES IN RESPECT OF WHICH BENEFITS  
ARE PAYABLE IN CASE OF THE EMPLOYEES DISABLEMENT OR DEATH  
CAUSED BY AN OCCUPATIONAL DISEASE

No.	Occupational disease	Description of the process or conditions conducive to an occupational disease
1	2	3
1	Acute or chronic poisoning by chemicals used or connected with the process and their sequelae.	Any process involving the use of poisonous substances.
2	Pneumoconioses: silicosis, silicatosis and other fibrous reactions in the lungs, pure or mixed, due to the inhalation of dust (such as silicoantracosis, silicoderosis etc.) and concomitant tuberculosis of the lungs.	Processes involving the inhalation of dust which contains silicone dioxide in its free or bounded form, or other kinds of dust which may cause fibrosis of the lungs.

LES ACTES LÉGISLATIFS

1	2	3
3	Diseases caused by ionizing radiation and radioactive elements. Note: including tumours, skin and ophthalmic diseases caused by these factors.	Processes involving ionizing irradiation and radioactive elements.
4	Pathologic changes in the nervous, vascular and motorial systems caused by mechanical vibrations.	Processes involving mechanical vibrations.
5	Chronic diseases of tendons, tendon sheaths, bursae muscosae, peri-articular tissues, caused by the kind of process.	Processes involving constant compression or an overload of the articular and osseous system; especially the work done by ironers, house-painters, pavers, plasterers.
6	Occupational injury of the organs of hearing.	Processes involving noises of high intensity.
7	Cataract or retinitis caused by occupational physical factors. Note: lesions resulting from ionizing radiation shall be classified pursuant to item 3.	Processes involving long infra-red or ultra-violet radiation, high electromagnetic field, especially the work of welders, persons operating calcining or drilling furnaces, glass-blowers, persons employed in the laboratories of physiotherapy.
8	Chronic skin diseases: purulency of the skin, of the nasal mucosa and mouth; corneitis.	Processes involving contact with caustic or irritant substances, cutting fluids in metal-working and in the production of chromium compounds, in the production of acids, organic dyestuffs; also the work done by etchers and galvanizers.
9	Caisson disease.	Processes involving the stay in variable atmospheric pressure.

LEGISLATIVE ACTS

1	2	3
10	<p>Malignant tumours which developed as a result of the occupational contact with cancerigenous compounds:                      —malignant tumours of the skin                      malignant tumours of the urinary tract.                      malignant tumours of the respiratory tract.                      Note: tumours which developed as a result of ionizing radiation shall be classified pursuant to item 3.</p>	<p>Processes involving long contacts with the products of the dry distillation of coal, petroleum, bituminous shales, pitchstone, asphalt and other such substances; especially processes in chemical coking and dyestuff plants, petroleum refineries; the operations of asphalt paviments, wood-distillers.                      Processes involving long contacts with benzene amines and naphthalene amines and their derivatives, e.g., alpha and beta naphthylamine benzidine.                      Processes occupationally involving inhalation of cancerigenous substances, especially certain hydrocarbons of polycyclic chromium compounds.</p>
11	Ascaridiasis in miners.	Mining operations.
12	Nystagmus.	Mining operations.
13	Actinomycosis.	Operations carried out by workers in granaries.
14	<p>Diseases acquired from animals:                      —brucellosis                      —tularemia                      —rabies                      —leptospirosis                      —tetanus                      —glanders                      —anthrax.</p>	<p>Processes involving contacts with diseased animals; work done for practical purposes; work done by persons employed in research institutes and laboratories; by animal catchers.                      Work done by gardenerers, farmers, stable-boys, horse-breeders, vet. surgeons; employees who come into contact with infectious materials or infected objects.</p>
15	Infectious diseases acquired in connection with the occupation, if it would be groundless to suppose that the source of the disease was outside the working conditions in a given occupation.	Work done by the health and vet. service employees and the staff of research institutes and laboratories who contact directly with infectious medium or infected materials.
16	Tropical diseases in sailors and other persons.	Stay in tropical countries in connection with employment.

ORDER OF THE COUNCIL OF MINISTERS OF JULY 18, 1968 ON THE  
PROVISIONS OF THE BENEFITS PAYABLE IN RESPECT OF INDUSTRIAL  
ACCIDENTS ACT BEING EXTENDED TO COVER OCCUPATIONAL  
DISEASES

Dziennik Ustaw P.R.L. [Journal of Laws] No. 22 of 1968, item 1945.

Pursuant to Art. 21, item 1 and 2 of the Benefits Payable in Respect of Industrial Accidents Act of Jan. 23, 1968 (Journal of Laws No. 3, item 8) be it enacted as follows:

§ 1. The provisions of the Benefits Payable in Respect of Industrial Accidents Act of Jan. 23, 1968 (Journal of Laws No. 3, item 8), hereinafter referred to as "the Act" shall be applicable to cases in which a temporary incapacity to work, permanent disability or death of the employee were the result of an occupational disease specified in the regulations issued in pursuance of Art. 16.2 and Art. 57.2 of the General Pensions Scheme for Employees and Their Families Act of Jan. 23, 1968 (Journal of Laws No. 3, item 6).

§ 2. 1. The employee who has become a disabled person as a result of an occupational disease and has been assigned to a disablement group is entitled to a disablement pension, the amount of which is specified in Art. 4 and 5 of the Act.

2. If the employee died as a result of an occupational disease, persons who qualify for a family pension pursuant to the regulations quoted in Art. 1.3.2 - 4 of the Act are entitled to a family pension, the amount and conditions of which are specified in Art. 7 and 8 of the Act.

§ 3. The employee who — as a result of an occupational disease — has become temporarily incapable to work is entitled to supplements to sickness benefits, the amount of which and conditions are specified in Art. 9 and 10 of the Act.

§ 4. 1. The single compensation specified in Art. 11 of the Act accrues only in cases in which as a result of an occupational disease the worker has been assigned to a disablement group, or if he died.

2. The single compensation amounts to zł 40,000 when the employee has been assigned to the disablement group I or II. It amounts to zł 30,000 if the employee has been assigned to the disablement group III.

3. When the employee dies as a result of an occupational disease, the persons mentioned in § 7 are entitled to a single death benefit amounting to zł 20,000, irrespective of any funeral grant or any allowance payable pursuant to special regulations. When the family consists of more than two persons entitled to a family pension, the said benefit is increased by zł 5,000 per each new entitled person.

§ 5. Competent ministers (heads of central boards) may grant higher benefits than those provided in § 4 in some specially justifiable instances.

§ 6. The single compensation specified in § 4.2 shall be paid within 14 days after the employee produced the relevant final certificate issued by the competent medical board for disablement and employment, assigning the employee to one of the disablement groups.

§ 7. 1. The single compensation shall be paid to the spouse and children who at the time of the employee's death were maintained by him or were

entitled to an alimony/allowance from him, or — in absence of such persons — to other members of the family who qualify for a family pension pursuant to the provisions of the General Pensions Scheme for Employees and Their Families Act of Jan. 23, 1968 (Journal of Laws No. 3, item 6).

2. When the employee had been granted a single compensation in respect of an occupational disease (§ 4.2) and subsequently died as a result of that disease, his family is entitled to a single compensation only if this exceeds the compensation paid to the deceased employee, the amount previously paid being duly deducted.

3. The single compensation mentioned in item 1 shall be paid within 14 days after the competent bodies of the Sanitary Inspection Board, have ascertained that the employee died as a result of an occupational disease.

§ 8. 1. The occurrence of an occupational disease which affords grounds for claiming benefits specified in §§ 2 - 4 shall be ascertained by the Sanitary Inspection Board following the procedure set forth in the Order of the Minister of Health and Social Welfare of April 16, 1968, re. notification of occupational diseases and their ascertainment; records, reports and statistics on the said diseases (Journal of Laws No. 14, item 86).

2. The incidence of an occupational disease mentioned in item 1 shall be ascertained *ex officio*, or at the request of the employee concerned, or — in case of his death — if asked for by his family.

3. Having ascertained the incidence of an occupational disease, the relevant body of the Sanitary Inspection Board (item 1) shall notify the employer of the person in whom an occupational disease has been found, as well as the person concerned, or — in case of his death — his family.

4. The incidence of an occupational disease certified by the competent body of the Sanitary Inspection Board is binding on the employer, the medical board for disablement, and employment, and the pensions authorities concerned.

5. Disablement pensions (§ 2) and single compensations (§ 4) shall be granted on the basis of the decisions of the medical board for disablement and employment, which certify disablement and its causal conjunction with the occupational disease.

6. The medical boards for disablement and employment shall issue their decisions pursuant to Art. 13 of the General Pensions Scheme for Employees and Their Families Act of Jan. 23, 1968 (Journal of Laws No. 3, item 6) and implementary regulations issued pursuant to the said article.

7. Legal measures available with regard to the decisions of the Sanitary Inspection Board have been specified in the Law-decree of August 14, 1954 re. the Sanitary Inspection Board (Journal of Laws No. 37, item 160), and those with regard to the decisions of the medical boards for disablement and employment have been specified in the regulations referred to in item 6.

§ 9. Art. 14 and 16 of the Act shall be applicable to the granting and payment of benefits under this Order, and to the settlement of any disputes concerning the said benefits.

§ 10. The Order shall come into force on Sept. 1, 1968, and with regard to persons entitled to disablement or family pensions under the regulations mentioned in Art. 1.3.3 of the Act, if the disablement or death of the employee resulted from silicosis or silicotuberculosis — on the day of its promulgation, operative from Jan. 1, 1968.

ADRESSE DE LA RÉDACTION

INSTYTUT NAUK PRAWNYCH POLSKIEJ AKADEMII NAUK

Warszawa — Pałac Staszica  
Nowy Świat 72

Zakład Narodowy im. Ossolińskich — Wydawnictwo. Wrocław, 1970.  
Nakład: 905+95 egz. Objętość: 8,10 ark. wyd.; 5,75 ark. druk.; 7,65 ark.  
Al. Papier: druk. sat. III kl., 70 g, 70X100. Oddano do składania  
5 III 1970. Podpisano do druku 28 VII 1970. Wydrukowano w sierpniu  
1970, w Drukarni im. Rewolucji Październikowej, w Warszawie;  
nr zam.: 378/70. Cena 30 zł.