

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY

Zbigniew Góral

ŚRODKI PRAWA PRACY STYMULUJĄCE
WYKONYWANIE OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH*

I

1. Zachowania pracowników w procesie pracy stanowią wypadkową wielu różnorodnych czynników. Część z nich oddziałuje na postawy pracowników niezależnie od woli pracodawcy. Postawy owe bowiem są w dużym stopniu pochodną ogólniejszych zjawisk zachodzących w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym¹. W chwili nawiązania stosunku pracy pracownik dysponuje już określoną sumą doświadczeń życiowych, w swoim postępowaniu kieruje się hierarchią wartości wykształconą na drodze oddziaływania domu, najbliższego otoczenia, szkoły, środków masowego przekazu, warunkującą jego oczekiwania związane z podejmowaną pracą². Obok oddziaływania środowiska zewnętrznego na kształtowanie postaw pracowników wpływają również obserwacje i refleksje, jakie nasuwają się w związku z funkcjonowaniem konkretnego zakładu pracy. Chodzi tu głównie o sposób organizacji procesu pracy, układ stosunków międzyludzkich w zakładzie, szeroko rozumiane warunki pracy i płacy, poziom zaspokajania różnych potrzeb socjalno-bytowych pracowników, możliwości doskonalenia zawodowego, awansu itp.

Na zachowania pracowników w procesie pracy może wpływać, w sposób świadomy i celowy, także pracodawca. W jego dyspozycji pozostaje bowiem cały szereg zróżnicowanych pod względem charakteru środków oddziaływania, w tym również instrumenty i mechanizmy prawne. Określając miejsce pra-

* Artykuł złożono do druku we wrześniu 1989 r.

¹ Szeroko na ten temat pisze X. Głiszczyńska, *Motywacja do pracy*, Warszawa 1981.

² J. Kalinowska, *Postawy robotników wobec pracy*, Warszawa 1978, s. 5.

wnych środków wpływania na wykonywanie obowiązków pracowniczych wśród innych sposobów i czynników kształtujących postawy ludzi w procesie pracy, trzeba zatem dostrzegać szerszy kontekst, w jakim oddziaływanie to przebiega. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na trzy kwestie.

Po pierwsze, różnorodnie czynniki i motywacje pozaprawne, które wpływają na zachowania pracownicze, w pewnych sytuacjach potęgują, w innych zaś pomniejszają efektywność oddziaływania poprzez prawo.

Po drugie, zastosowanie środków prawnych powinno mieć miejsce z reguły dopiero po wyczerpaniu pozaprawnych sposobów kształtowania postaw pracowniczych, pozostających w dyspozycji podmiotu zatrudniającego. Mając na uwadze, iż prawo ma charakter regulacji opartej na przymusie, warto w tym miejscu przytoczyć słowa C. Znamierowskiego: „społeczne poczucie moralne dopuszcza możliwość stosowania przymusu, żąda jednak, by nie stosować go tam, gdzie godny aprobaty cel jest możliwy do osiągnięcia na innej drodze”³.

Po trzecie, we wszystkich instytucjach ustanowionych w przepisach prawa w celu wpływania na zachowania pracownicze, obok aspektów ściśle prawnych można wyodrębnić aspekty o charakterze ogólniejszym, właściwe wszystkim zjawiskom społecznym. W związku z tym poza badaniami prowadzonymi na płaszczyźnie normatywnej ważna jest również analiza czynników wpływających na treść określonych norm prawnych, ukazanie ich społeczno-gospodarczego, politycznego i kulturowego uwarunkowania, a także ocena obowiązujących rozwiązań prawnych z punktu widzenia ich społecznej przydatności i rzeczywistego znaczenia. Szczególnie istotne jest zbadanie, czy instytucje prawne mające na celu wpływanie na zachowanie pracowników „zharmonizowane są z rozpowszechnionymi w społeczeństwie zasadami prawa i ocenami moralnymi, od których zależy akceptacja obowiązujących norm i ich praktyczne oddziaływanie”⁴.

2. Istnieją różne metody i sposoby oddziaływania na postawy pracownicze poprzez prawo. Znajduje to swój wyraz przede wszystkim w prawie pracy, które współcześnie nie ogranicza się do pełnienia tradycyjnej dla siebie funkcji ochronnej. Cały szereg instytucji i mechanizmów zawartych w normach tej gałęzi prawa służy również wpływaniu na zachowania pracownicze w procesie pracy. Prawu pracy nie jest obca zatem także funkcja organizacyjna i realizowanie pewnych zadań wychowawczych⁵.

Wielość i zróżnicowany charakter środków prawnych mających znaczenie w dyscyplinowaniu pracowników sprawia, że nie jest łatwo o dokonanie ich

³ C. Znamierowski, *Wina i odpowiedzialność*, Warszawa 1957, s. 96.

⁴ W. Szubert, *Założenia i perspektywy rozwojowe nauk prawnych*, PiP, 1979, nr 2, s. 11.

⁵ Szerzej Z. Salwa, *Organizacyjna funkcja prawa pracy*, SP, 1986, nr 3-4.

przejrzystej klasyfikacji⁶. Poważne trudności w tym zakresie są następstwem konstatacji, iż świadcząc pracę, pracownik wstępuje w wiele ról społecznych w większym lub mniejszym stopniu regulowanych przez przepisy prawne. W związku z tym obowiązki objęte stosunkiem pracy często pokrywają się lub krzyżują z powinnościami ciężącymi na pracowniku jako obywatelu, członku społeczności zakładowej i organizacji działających w zakładzie pracy, osobie wykonującej określony zawód itp. W rezultacie ogół środków oddziałujących na pracownika przedstawia sobą bogatą mozaikę. Ich stosowanie jest regulowane przy tym nie tylko przepisami prawa pracy, ale również przepisami innych gałęzi prawa, część z nich posiada zaś charakter jedynie quasi-prawny (np. odpowiedzialność przed sądami społecznymi)⁷.

Wśród kryteriów wpływających na dyferencjację środków oddziaływania na wykonywanie obowiązków pracowniczych przewidzianych w przepisach prawa pracy na pierwszy plan wysuwa się podstawa nawiązania stosunku pracy. W interesującym nas zakresie największe przy tym odrębności dotyczą stosunków pracy z nominacji, zwanych inaczej „stosunkami służbowymi”. Ze względu na wagę zadań wykonywanych przez pracowników mianowanych w przepisach określających ich status prawny w sposób szczególnie określono ciężące na nich obowiązki, przewidziano odrębne zasady wynagradzania, awansowania, nagradzania i wyróżniania oraz ustanowiono surową odpowiedzialność dyscyplinarną za naruszenie obowiązków.

Pewne swoiste cechy wykazuje również oddziaływanie na wykonywanie obowiązków przez pracowników powołanych i zatrudnianych na podstawie wyboru. Wiążą się one z charakterem spełnianych przez te osoby funkcji. Tą drogą nawiązywane są bowiem stosunki pracy z pracownikami na stanowiskach kierowniczych⁸.

W porównaniu z ogółem pracowników w nieco innej sytuacji motywacyjnej znajdują się w zasadzie również członkowie spółdzielni pracy, wykonują oni bowiem pracę w ramach wspólnego przedsiębiorstwa będąc współwłaścicielami mienia spółdzielczego. Status współgospodarza nakłada na pracownika-spółdzielcę dodatkowe wymagania, ale przede wszystkim powinien stanowić sam w sobie skuteczny bodziec do należytego wykonywania ciężących na nim obowiązków. Przyznać jednak należy, iż w związku z deformacjami ruchu spółdzielczego w naszym kraju praktyka znacznie odbiega od tych oczekiwań.

⁶ Por. m. in. T. Grzeszczyk, *Dyscyplina pracy. Problemy społeczno-ekonomiczne i prawne*, Warszawa 1978, s. 74 i n.; W. Masewicz, *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981, s. 9 i n.; Z. Sypniewski, *Charakter prawny środków zabezpieczających przestrzeganie obowiązków pracowniczych*, RPEiS, 1977, z. 4, s. 104.

⁷ W. Sanetra, *O pojęciu i zakresie odpowiedzialności pracowniczey*, [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, Wrocław 1984, s. 3 i n.

⁸ Szerzej W. Sanetra, *O swoistościach odpowiedzialności pracowniczey kadry kierowniczej*, [w:] *Pracownicza odpowiedzialność kadry kierowniczej*, Wrocław 1985.

Zakres zastosowania środków stymulujących wykonywanie obowiązków pracowniczych jest wreszcie różny w zależności od rodzaju podmiotu zatrudniającego pracownika. Środki przewidziane w obowiązującym prawie pracy są adresowane przede wszystkim do pracowników zatrudnionych w społecznych zakładach pracy, w mniejszym zaś stopniu dotyczą stosunków pracy nawiązywanych w sektorze prywatnym. Trzeba jednak podkreślić, iż o ile do niedawna miało to pewne uzasadnienie, o tyle obecnie, wobec nowej pozycji przedsiębiorczości prywatnej, staje się oczywistym anachronizmem.

Po wskazaniu źródeł dyferencjacji środków stymulujących wykonywanie obowiązków pracowniczych dalsze uwagi zostaną poświęcone prawnym sposobom kształtowania pożądaných zachowań pracowników, którzy zostali zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Takie ograniczenie zakresu rozważań jest uzasadnione przede wszystkim tym, iż regulacja statusu prawnego tej właśnie grupy pracowników stanowi domenę prawa pracy, są oni bowiem typową i najliczniejszą grupą zatrudnionych w gospodarce narodowej.

Porządkując omawianą materię przyjmujemy, iż o zastosowaniu określonego środka prawnego decyduje w głównej mierze relacja, w jakiej pozostaje konkretne zachowanie pracownika do jego obowiązków objętych umownym stosunkiem pracy. Biorąc pod uwagę to właśnie kryterium można wyróżnić:

- 1) środki prawne stosowane w przypadku wzorowego zachowania pracownika,
- 2) środki prawne stosowane w przypadku zachowania równoznacznego z normalnym wykonywaniem obowiązków przez pracownika,
- 3) środki prawne stosowane w przypadku zachowania równoznacznego z naruszeniem obowiązków pracowniczych,
- 4) następstwa prawne zachowań dyskwalifikujących pracownika jako stronę konkretnego stosunku pracy.

II

1. Z punktu widzenia interesów zakładu pracy najbardziej pożądanę jest doprowadzenie do takiego stanu, w którym pracownicy wykonują swoje zadania wzorowo, przejawiają w pracy szczególną inicjatywę i maksymalnie podnoszą jej wydajność oraz jakość. Dla wywołania takich zachowań, które wykraczają ponad to, do czego pracownik jest zobowiązany, nie wystarczą jednak zwykle środki oddziaływania przysługujące pracodawcy jako stronie stosunku pracy. Konieczne jest dodatkowe oddziaływanie, m. in. poprzez stosowanie wszelkiego rodzaju nagród, wyróżnień, przywilejów, prawidłową politykę awansów itp. Dość długo oddziaływanie tego rodzaju było pozo-

stawione w zasadzie do swobodnego uznania pracodawcy⁹. Jeśli chodzi o nagrody i wyróżnienia, to stały się one instytucją prawa pracy dopiero na gruncie kodeksu pracy. W akcie tym sprecyzowano bowiem, za jakie zachowania można nagradzać i wyróżniać pracowników oraz wskazano w nie wyczerpujący sposób na rodzaje tych środków. Bardzo ogólnie określono też tryb przyznawania nagród i wyróżnień, uwzględniając w jego ramach opiniodawczą rolę organów związkowych.

Z regulacji kodeksowej wypływają też pewne wskazówki, pozwalające na ustalenie charakteru prawnego omawianego rodzaju środków wpływania na zachowania pracowników w procesie pracy. Istotne jest zwłaszcza z jednej strony określenie jako przesłanki ich stosowania w z o r o w e g o wypełniania obowiązków pracowniczych i s z c z e g ó l n e g o przyczyniania się do wykonywania zadań zakładu, z drugiej zaś stwierdzenie, iż spełnienie się tej przesłanki stwarza jedynie możliwość, a nie obowiązek przyznania nagrody i wyróżnienia. Skoro więc są one stosowane w przypadku zasług i osiągnięć pracownika, które wykraczają poza zwykłe wypełnianie obowiązków oraz stanowią korzyści majątkowe lub osobiste, „ponad to do czego pracownikowi przysługuje prawo”, to należy stwierdzić, iż nagradzanie i wyróżnianie wychodzi poza zakres stosunku pracy, rozumianego jako wzajemne zobowiązanie stron owego stosunku prawnego¹⁰. Brak roszczenia o nagrodę (wyróżnienie) oznacza, iż w zakresie tym nie istnieje żadna więź prawna między pracownikiem a zakładem pracy. Można – co najwyżej – zgodzić się z tezą, iż „możność uzyskania tych świadczeń stanowi tylko odbicie kompetencji zakładu pracy”¹¹.

Poprzestając na tych kilku tylko z konieczności refleksjach na temat charakteru prawnego nagród i wyróżnień, zwróćmy jeszcze uwagę na problem efektywności tego typu oddziaływania na postawy pracowników. Posługiwanie się tego rodzaju formami zachęty, o ile ma być skuteczne, powinno niewątpliwie stanowić pewien wewnętrznie spójny system, dostosowany do konkretnych warunków i uwzględniający zróżnicowanie motywów wzorowego wykonywania przez pracowników swych obowiązków. Oddziaływanie przy pomocy nagród i wyróżnień jest tym skuteczniejsze, im bardziej zauważalny jest związek między ponadprzeciętnym zachowaniem pracownika a stosowanymi środkami zachęty. Te ostatnie powinny przy tym przedstawiać dla osoby zainteresowanej wysoką wartość majątkową lub prestiżową.

⁹ Por. H. Szurgacz, *Pozytywne środki służące podniesieniu dyscypliny i wydajności pracy*, [w:] *Problemy stosowania prawa pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Wrocław 1976, s. 113 i n.

¹⁰ Por. W. Szubert, *Recenzja książki S. S. Karinskiego (Pooszczrzenie za uspiesznyj trud po sowietскому prawu, Moskwa 1961)*, PiP, 1962, nr 4, s. 721; J. Wratny, *Środki prawne oddziaływania na jakość produkcji*, ibidem 1978, nr 6, s. 40. Inaczej H. Szurgacz, *Nagrody z zakładowego funduszu nagród*, Wrocław 1979, s. 95–96.

¹¹ Tak Z. Kuboń, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 27.

Jak wynika z obserwacji praktyki, odbiegała ona dotychczas znacznie od postulowanego wzorca posługiwania się nagrodami i wyróżnieniami. Przeważała zdecydowanie okazjonalność nagradzania, swego rodzaju spektakularyzm, a nieraz schematyzm, co przekreślało samą istotę nagrody (wyróżnienia) i znacznie osłabiało jej motywacyjne znaczenie. Zatracany był coraz bardziej wyjątkowy charakter tych środków. W wielu przypadkach za wystarczającą przesłankę uzyskania nagrody bądź wyróżnienia traktowano zwykle wypełnianie obowiązków pracowniczych. Taka praktyka prowadziła niekiedy do sytuacji, gdy w odczuciu członków społeczności zakładowej pełniły one funkcję swojego rodzaju dodatku do wynagrodzenia za pracę¹².

2. W literaturze z zakresu psychologii twierdzi się, iż „jeśli jednostka ma podjąć działalność dla osiągnięcia określonego celu, to cel tej działalności musi być dla niej atrakcyjny”, jeśli zaś chodzi o zadania zawodowe, „to stają się one atrakcyjne bądź same przez się, bądź też ich atrakcyjność wiąże się z tym, iż są one środkiem dla osiągnięcia czegoś wartościowego”¹³. Dostateczną wartością gratyfikacyjną dla spowodowania zachowania równoznacznego z wykonywaniem obowiązków pracowniczych powinien mieć przede wszystkim prawidłowo skonstruowany system wynagradzania pracowników. Możliwości motywacyjnego oddziaływania tkwiące w wynagrodzeniu za pracę są pochodną tego, iż jedynym i wystarczającym warunkiem nabycia do niego prawa jest pełnienie pracy, natomiast rozmiar tego świadczenia powinien odpowiadać rodzajowi, ilości i jakości pracy¹⁴. Funkcja bodźcowa wynagrodzenia pozostaje zatem w związku z zobowiązaniowym charakterem stosunku pracy, którego istotą jest ściśle skorelowanie świadczeń stron tego stosunku prawnego. Oznacza to m. in., iż świadczenie przysługujące od pracodawcy powinno odwzajemniać pracę, do której pełnienia pracownik się zobowiązał (zasada wzajemności świadczeń), a jednocześnie stanowić ekwiwalent tej pracy (zasada ekwiwalentności świadczeń)¹⁵.

Skuteczność bodźcowego oddziaływania wynagrodzenia za pracę na wykonywanie obowiązków pracowniczych zależna jest od szeregu różnorodnych czynników. Nie wnikając głębiej w tę problematykę, mocno uwikłaną w kontekst ekonomiczny, wystarcza w tym miejscu wskazać jedynie na kilka kwestii ściśle związanych z regulacją prawną.

Konieczność powiązania wynagrodzenia przysługującego pracownikowi z rodzajem, ilością i jakością wykonywanej przez niego pracy jest deklarowana przez ustawodawcę w kilku przepisach kodeksowych (por. zwłaszcza art. 12

¹² J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 450.

¹³ J. Reykowski, *Teoria motywacji a zarządzanie*, Warszawa 1979, s. 38.

¹⁴ Szerzej M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 1982.

¹⁵ M. Seweryński, *Odpowiedzialność pracownicza a wynagrodzenie za pracę*, [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, s. 81.

i 78). Deklaracje owe, o ile mają być czymś więcej niż martwą literą prawa, muszą być jednak konsekwentnie realizowane w praktyce zakładów pracy. Do niedawna główną przeszkodę w osiągnięciu tego celu upatrywano w centralistycznym modelu zarządzania gospodarką narodową. Zasady wynagradzania za pracę określone – w myśl art. 79 k.p. – przez Radę Ministrów, uniemożliwiały nie tylko dostosowanie mechanizmu wynagrodzeniowego do warunków konkretnego zakładu pracy, ale również znacznie ograniczały możliwości branżowej dyferencjacji płac, realizowanej poprzez układy zbiorowe pracy.

Nieefektywność dotychczasowego modelu reglamentacji płac ujawniła się z całą mocą w ostatnich latach. W rezultacie nie mogło budzić żadnych wątpliwości żądanie przeprowadzenia w tej dziedzinie głębszych reform. Podjęte w tym kierunku działania, jak dotąd, nie przyniosły jednak spodziewanych efektów. Związek wynagrodzenia z pracą pozostaje w dalszym ciągu głównie w sferze deklaratywnej. Podkreślimy zatem, iż zasady wynagradzania pokaźnej jeszcze liczby pracowników zatrudnionych w wielu państwowych jednostkach organizacyjnych są kształtowane nadal centralnie. W stosunku do pozostałych osób zatrudnionych w gospodarce społecznej powołano do życia nowy system płacowy, zmierzający w swych założeniach do decentralizacji uprawnień związanych z ustalaniem przesłanek i wysokości wynagrodzenia za pracę. Podstawy normatywne zawarte są w ustawie o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania z 26 stycznia 1984 r. oraz w znowelizowanych przepisach kodeksowych o układach zbiorowych pracy (ustawa z dnia 24 listopada 1986 r.)¹⁶. Należy stwierdzić, iż dokonane zmiany nie przyczyniły się jednak do wzmocnienia bodźcowego oddziaływania płac na postawy pracownicze¹⁷. Nie służy temu bardzo zagmatwany stan prawny, jaki wytworzył się w wyniku próby uwzględnienia sprzecznych ze sobą interesów społecznych. Mocno iluzoryczna jest też samodzielność zakładów pracy w sferze decyzji płacowych. Są one obecnie krępowane zwłaszcza poprzez bardzo restrykcyjny system podatkowy. Dodajmy wreszcie, iż niektóre z przyjętych rozwiązań prawnych działają wręcz amotywacyjnie. Dotyczy to w szczególności uzależnienia wysokości pewnych składników wynagrodzenia od płacy minimalnej. Niezależnie od tego realizację bodźcowej funkcji wynagrodzenia za pracę wyraźnie komplikuje głęboki kryzys ekonomiczny i zjawisko inflacji. W rezultacie płace realne są coraz niższe, a źle pojmowany egalitaryzm rodzi tendencję do uniformizmu płacowego, co uniemożliwia uzasadnioną warunkami i wynikami pracy dyferencjację wynagrodzeń. Nie zależą one w zasadzie od własnej staranności i wysiłków. Istotniejsze znaczenie mają tutaj czynniki zewnętrzne.

¹⁶ Tekst jednolity, Dz. U. 1990, nr 69, poz. 407 oraz Dz.U., nr 42, poz. 201.

¹⁷ Por. Z. Salwa, *Podstawowe kierunki reformy prawa pracy*, PiZS, 1988, nr 12, s. 17; L. Florek, *Nowa regulacja prawna układów zbiorowych pracy*, PiP, 1987, nr 9; W. Krencik, *Zakładowe systemy wynagradzania (próba oceny)*, PiZS, 1986, nr 10–11.

W ramach charakterystyki mechanizmu wynagrodzeniowego kilka dodatkowych słów warto poświęcić świadczeniom premiowym. Powinny one bowiem odgrywać istotną rolę bodźcową, stymulując wykonywanie przez pracowników tych zadań, które posiadają szczególne znaczenie z punktu widzenia interesów zakładu pracy. W praktyce są spotykane rozmaite odmiany tego świadczenia. Różnią się one między sobą przede wszystkim premiowym zadaniem. Mogą one zatem stymulować wykonywanie produkcji eksportowej, mogą pobudzać pracowników do oszczędności materiałów, surowców i energii, starannej i wydajnej pracy, troski o stan bezpieczeństwa i higieny pracy itp. Niektóre rodzaje premii poza funkcją bodźcową realizują też inne zadania, głównie zaś stabilizują zatrudnienie. I tak np. prawo do tzw. trzynastej pensji, dodatku stażowego czy też premia z zysku są uzależnione od nienagannej pracy w ciągu wskazanego w przepisach okresu pozostawania w stosunku pracy.

Skuteczność motywacyjna premii jest zależna m. in. od tego, w jaki sposób zostały ukształtowane zadania premiowe będące pozytywną przesłanką układu warunkującego premię. Przede wszystkim istotne jest, aby zadania premiowe były wykonalne i w jak największym stopniu zależały od woli i możliwości pracownika. Z tego punktu widzenia krytycznie należy ocenić tendencję do zbyt ogólnikowego i nieprecyzyjnego określania przesłanek premii. Prowadzi to do uzależnienia możliwości uzyskania tego świadczenia od ocen dokonywanych przez pracodawcę. W konsekwencji nie jest łatwe rozróżnienie między premią a nagrodą¹⁸. Trudno mówić o skutecznej realizacji funkcji bodźcowej premii również wtedy, gdy wykonanie określonego zadania w zbyt znacznym stopniu zależy od organizacji pracy, jakości materiałów i surowców, dostępności i jakości narzędzi, a więc czynników, nad którymi pracownik nie ma lub w zasadzie nie ma kontroli.

3. Najbardziej złożona i wywołująca najwięcej wątpliwości (pojawiają się one zarówno na płaszczyźnie rozważań formalno-dogmatycznych, jak i w zakresie rozważań o charakterze aksjologicznym) jest grupa środków prawnych znajdujących zastosowanie w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Zróżnicowanie charakteru prawnego owych środków jest konsekwencją tego, iż naganne zachowanie pracownika stanowi bądź element normy określającej warunki powstania prawa do określonych świadczeń, bądź też jest podstawą stosowania przewidzianych prawem sankcji. Pierwszy rodzaj środków można określić wspólnym mianem (a) „negatywnych bodźców dyscyplinujących”¹⁹, stosowanie zaś sankcji wcho-

¹⁸ Por. np. W. Piotrowski, *Pojęcie premii i mechanizm prawny powstawania prawa do premii*, RPEiS, 1975, s. 103.

¹⁹ Tak Sypniewski, *op. cit.*, s. 104.

dzi w zakres bądź (b) majątkowej odpowiedzialności pracowniczej, bądź też (c) odpowiedzialności porządkowej²⁰.

Ad a. Negatywne bodźce dyscyplinujące zawarte są przede wszystkim w układzie warunkującym prawo do wynagrodzenia za pracę. Mechanizm wzajemności i ekwiwalentności świadczeń stron stosunku pracy działa bowiem nie tylko wtedy, gdy pracownik wykonuje należycie swoje powinności, ale również wtedy, gdy jego zachowanie jest z nimi niezgodne. W konsekwencji należy stwierdzić, iż o ile za pracę rzeczywiście spełnianą i to spełnianą przy zachowaniu odpowiedniej staranności przysługuje wynagrodzenie, o tyle brak roszczenia o zapłatę za pracę wykonaną źle, a tym bardziej za brak świadczenia. Omówiony mechanizm dotyczy zarówno wynagrodzenia zasadniczego (zostało to wyeksponowane w art. 82 k.p.)²¹, jak i dodatkowych jego składników. W tym ostatnim bowiem przypadku roszczenie pracownika powstaje dopiero z chwilą spełnienia, poza przesłanką pozytywną, również tak czy inaczej sformułowanej przesłanki negatywnej. Mechanizm wzajemności i ekwiwalentności świadczeń w aspekcie tu prezentowanym jest niezbyt trafnie łączony z pojęciem „reduktorów dyscyplinujących” bądź też – z uwagi na rodzaj świadczenia, którego głównie dotyczy – „reduktorów premiowych”. Redukcja lub pozbawienie określonego świadczenia może mieć miejsce jedynie w sytuacji, gdy przysługuje do niego prawo. Wprowadzenie do układu warunkującego premii przesłanki negatywnej ma zaś ten sens, iż wystąpienie owej przesłanki uniemożliwia nabycie prawa do całości lub części tego świadczenia²².

Wpływ niewywiązywania się przez pracownika ze swych obowiązków na wysokość zasadniczego wynagrodzenia za pracę jest różny w zależności od metody obliczania wynagrodzenia, od rodzaju popełnianych uchybień i od rodzaju wykonywanej pracy. Wynik pracy oceniany negatywnie od strony ilościowej może być w sposób pełniejszy odzwierciedlony w akordowym systemie obliczania zarobków pracownika²³. W czasowym systemie wynagradzania ilość pracy jest określana jedynie przez wskazanie dziennego bądź tygodniowego wymiaru czasu pracy, w którym pracownik jest zobowiązany spełniać swe świadczenie. Brak bardziej skonkretyzowanych mierników ilościowych znacznie więc utrudnia reagowanie na pracę mało wydajną.

²⁰ Por. szerzej o spornej problematyce zakresu pojęciowego odpowiedzialności pracowniczej artykuły zamieszczone w opracowaniu powołanym w przyp. 7.

²¹ J. Wrątny, *Obowiązek dbałości o wynik pracy oraz skutki jego naruszenia*, Warszawa 1982, s. 37 i n.

²² Szerzej W. Piotrowski, *op. cit.*, s. 104 i n.

²³ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. II, *Prawo stosunku pracy*, Warszawa-Kraków 1986, s. 234 i n.

Szczególne trudności dotyczą ustalenia związku między wynagrodzeniem zasadniczym a uchybieniami jakościowymi. Naturalną w tym względzie barierą – jak się podkreśla – jest niematerialność wielu rodzajów prac²⁴. Najlepszą tego ilustracją są kłopoty z oceną jakości pracy twórczej, naukowej, wychowawczej itp. W tego typu przypadkach musimy się ograniczyć do ogólnego kryterium staranności i sumienności, ustanowionego w art. 100 § 1 k.p.²⁵ Bardziej wymierne kryteria jakościowe mogą więc dotyczyć tylko prac polegających na wytwarzaniu pewnych dóbr materialnych. Te właśnie prace są objęte zakresem przedmiotowym normy z art. 82 k.p., według której za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jak to wykazują przeprowadzone badania, praktyczne zastosowanie powołanej normy jest jednak niewielkie. Z jednej strony decyduje o tym preferowanie ilościowych wskaźników pracy, z drugiej zaś – trudności w ustaleniu przyczyny wadliwości i w udowodnieniu winy pracownika²⁶.

Przechodząc do oceny skuteczności negatywnych bodźców dyscyplinujących zawartych w mechanizmie premiowym trzeba podkreślić, iż zależy ona przede wszystkim od prawidłowości sformułowania negatywnej przesłanki, wchodzącej w skład układu warunkującego prawo do premii. Naganne zachowanie pracownika może być taką przesłanką tylko wtedy, gdy pozostaje w przedmiotowym związku z przesłanką pozytywną. Stanowi to wówczas dodatkową gwarancję realizacji zadania premiowego²⁷. W praktyce zalecenie to często nie jest jednak przestrzegane. Związek między przesłankami układu warunkującego prawo do premii jest w wielu przypadkach dość luźny, a niekiedy w ogóle nie występuje. Mamy wówczas do czynienia ze swego rodzaju konkurencją między bodźcową i dyscyplinującą funkcją premii. Słusznie się twierdzi, iż „w tych przypadkach przesłanka negatywna nie wzmacnia działania bodźcowego na rzecz zadania premiowego, lecz raczej je osłabia, stanowiąc antybodziec”²⁸. Tak więc efekty motywacyjne, jakie można by osiągnąć poprzez zamieszczenie w układzie warunkującym premię prawidłowo skonstruowanej przesłanki negatywnej, na skutek wadliwości i niedostatków praktyki ulegają daleko idącemu pomniejszeniu.

Mówiąc o negatywnych bodźcach dyscyplinujących, kilka dodatkowych uwag warto poświęcić premiom stabilizującym zatrudnienie. Traktowanie naganego zachowania pracownika jako negatywnej przesłanki warunkującej prawo do tych świadczeń trudno ocenić jednoznacznie. Niewątpliwą zaletą takiego rozwiązania jest przeciwdziałanie naruszeniom obowiązków pracowniczych w ciągu stosunkowo długiego okresu. Z drugiej jednak strony efekt

²⁴ Wrątny, *Obowiązek dbałości...*, s. 38.

²⁵ Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 241.

²⁶ Wrątny, *Obowiązek dbałości...*, s. 46 i n.

²⁷ M. Seweryński, *Zakładowe regulaminy premiowania i nagradzania pracowników*, „Seminarium Prawa Pracy” 1981, z. 4, s. 11.

²⁸ *Ibidem*.

motywacyjny jest tu osłabiony na skutek znacznego odstępu czasu pomiędzy naruszeniem obowiązku a momentem wypłaty świadczenia. Omawiany instrument prawny działa ponadto z niejednakową mocą w stosunku do wszystkich pracowników. Stwarza bowiem poważne zagrożenie dla osób o długim okresie zatrudnienia, mniejsze znaczenie motywacyjne przedstawia zaś sobą dla pracowników o niewielkim stażu, a zwłaszcza dla tych, którzy często zmieniają pracę. Wszystko to sprawia, iż jest to – jak trafnie podkreślono w literaturze – „instrument dość delikatny i trudny w praktycznym zastosowaniu”²⁹.

Kończąc charakterystykę negatywnych bodźców dyscyplinujących należy podkreślić, iż są one zawarte nie tylko w mechanizmie wynagrodzeniowym. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych stanowi niekiedy również przesłankę negatywną warunkującą nabycie prawa do niektórych świadczeń pozapłacowych. Chodzi tu głównie o świadczenia powypadkowe i pewne zasiłki ubezpieczeniowe³⁰. Zasadność wprowadzania elementów dyscyplinujących do mechanizmu nabywania tych świadczeń budzi jednak zdecydowane opory. Przede wszystkim koliduje to z realizacją ich właściwych funkcji społecznych, polegających na zaspokajaniu określonych potrzeb pracowników, związanych z trwałą lub przejściową utratą zdolności zarobkowania³¹.

Ad b. Przechodząc do problematyki odpowiedzialności pracowniczej, zacznijmy od wyjaśnienia, w jakim zakresie na przestrzeganie obowiązków objętych stosunkiem pracy może wpływać majątkowa odpowiedzialność pracowników. Warto podkreślić, iż jest to odpowiedzialność zbliżona swym charakterem do kontraktowej odpowiedzialności prawa cywilnego. Istotą obydwu tych instytucji jest obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej kontrahentowi. Ich cechą wyróżniającą stanowi zatem spełnianie funkcji kompensacyjnej. W porównaniu ze swą odpowiedniczką uregulowaną w prawie cywilnym pracownicza odpowiedzialność majątkowa wykazuje jednak szereg odrębności. Z punktu widzenia omawianego tu tematu trzeba zwrócić uwagę na te cechy, które potęgują znaczenie jej funkcji wychowawczej.

Przed wszystkim odpowiedzialność majątkowa jest ponoszona w przypadku zawinionego wyrządzenia szkody, będącej następstwem niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Oparta jest zatem wyłącznie na zasadzie winy. Ustawodawca daje temu wyraz nie tylko ustalając

²⁹ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 257.

³⁰ Por. szerzej T. Bińczycka-Majewska, *Naganne zachowanie ubezpieczonego jako przesłanka ograniczenia ochrony w prawie ubezpieczenia społecznego*, [w:] *Studia z prawa pracy*, Warszawa-Lódź 1988, s. 43 i n.

³¹ *Ibidem*.

jej przesłanki (art. 114 k.p.), ale również zastrzegając, iż pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w tym zakresie, w jakim zakład pracy lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania lub zwiększenia (art. 117 k.p.). Warto zauważyć, iż w prawie cywilnym, przypisując sprawcy szkody winę, porównuje się jego zachowanie z abstrakcyjnym wzorcem staranności³². W prawie pracy natomiast, eksponującym wychowawczą funkcję odpowiedzialności majątkowej, przyjmuje się koncepcję winy subiektywnej, ustalonej z uwzględnieniem konkretnych okoliczności wyrządzenia szkody, w tym przede wszystkim osobiste cechy sprawcy³³.

Z punktu widzenia oddziaływania wychowawczego istotne znaczenie ma również zróżnicowanie wysokości odszkodowania w zależności od stopnia winy pracownika. W przypadku wyrządzenia szkody z winy nieumyślnej odchodzi się bowiem od zasady pełnej kompensaty, charakterystycznej dla kontraktowej odpowiedzialności prawa cywilnego, ograniczając maksymalną wysokość należnego odszkodowania do kwoty równej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę³⁴. Przyjmując takie rozwiązanie, ustawodawca stanął na stanowisku, iż ze względów wychowawczych ważniejsze od bezwzględnej realizacji funkcji kompensacyjnej jest urealnienie sankcji odszkodowawczej³⁵. Warto dodać, iż stopień winy pracownika jest także uwzględniany przy ustalaniu odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez kilku pracowników (art. 118 k.p.) oraz stanowi jedną z okoliczności branych pod uwagę przy obniżeniu odszkodowania na podstawie ugody między zakładem pracy i pracownikiem, wyroku sądowego i ugody sądowej (art. 121 k.p.).

Oddzielnie należy potraktować instytucję zaniechania dochodzenia odszkodowania w zamian za zastosowanie kary porządkowej. Wchodzi ona w grę w razie niewielkich szkód (nie przekraczających wysokości minimalnego wynagrodzenia w gospodarce społecznej) albo nieznacznego stopnia winy pracownika. Zasadność wprowadzenia tej konstrukcji do kodeksu jest wysoce wątpliwa. U jej podstaw legło bowiem mylne założenie, że odpowiedzialność majątkową, podobnie jak porządkową, można rozpatrywać głównie w kategoriach represji, a odszkodowanie traktować jako dolegliwość większą od dolegliwości kar porządkowych (szerzej o nich w dalszej części opracowania). Z punktu widzenia czystości konstrukcji prawnych, a zwłaszcza skuteczności oddziaływania wychowawczego, zastosowanie kary należałoby tymczasem traktować nie jako automatyczny skutek decyzji o zaniechaniu dochodzenia

³² T. Pajor, *Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania*, Warszawa 1982, s. 204 i n.

³³ Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 326.

³⁴ T. Zieliński, *Wynagrodzenie za pracę jako podstawa ustalenia odszkodowania z art. 119 § 1 kodeksu pracy*, PUG, 1975, nr 11-12.

³⁵ Jończyk, *op. cit.*, s. 465.

odszkodowania, lecz raczej jako jedną z okoliczności wpływających w sposób nie wiążący na podjęcie takiej decyzji.

Jak wykazują przeprowadzone badania, zastosowanie instytucji odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez pracownika jest niewielkie. Odnosi się to przy tym głównie do odpowiedzialności za tzw. szkody produkcyjne³⁶. O ile znikomy zakres wykorzystania przepisu art. 119 § 2 k.p. potwierdza jedynie wadliwość zamieszczonej w nim konstrukcji prawnej, o tyle brak zainteresowania innymi przepisami kodeksowymi regulującymi odpowiedzialność pracownika za szkody wyrządzone w mieniu niepowierzonym należy tłumaczyć – jak się wydaje – innymi względami³⁷. W szczególności chodzi tu o trudności w udowodnieniu pracownikowi winy i związku przyczynowego między naruszeniem obowiązków a powstaniem szkody. Są one następstwem pozostawiającej wiele do życzenia organizacji pracy, nieefektywnej kontroli jakości, złego stanu parku maszynowego, narzędzi itp.

Ad c. Drugą formą odpowiedzialności pracowniczej ponoszonej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków objętych stosunkiem pracy jest odpowiedzialność porządkowa. Jest to instytucja nie mająca swego odpowiednika w zobowiązaniowych stosunkach prawa cywilnego. Jej istotą bowiem jest możliwość stosowania przez pracodawcę kar, a więc środków prawnych prowadzących do pozbawienia lub uszczuplenia prawem chronionych dóbr osobistych lub majątkowych pracownika. Odpowiedzialność porządkowa ma zatem charakter represyjny. Wyrządzenie pracownikowi określonej dolegliwości nie jest oczywiście celem samym w sobie ukarania. W wyniku nałożenia kary pracownik powinien doświadczyć nieefektywności zachowania, które pozostaje w sprzeczności z zachowaniem wymaganym. Kary oddziałują więc na pracownika również prewencyjnie. Powinny one wreszcie pełnić funkcję wychowawczą, stanowiąc środek podnoszący wartość moralną pracownika, uświadamiający mu niewłaściwość jego postępowania.

Praktyczna realizacja wskazanych funkcji odpowiedzialności porządkowej zależy w dużej mierze od stopnia przestrzegania przez pracodawców reguł prawnych ustanowionych w tej materii w kodeksie pracy. Badania praktyki wykazują tymczasem, iż przypadki posługiwania się karami w sposób niezgodny z wymaganiami prawa są stosunkowo częste³⁸. Przyczyny tego stanu rzeczy są zróżnicowane. Niewątpliwie tkwią one również w jakości samej regulacji prawnej. Budzi ona bowiem szereg wątpliwości i trudności interpretacyjnych. Na tle przepisów obowiązującego prawa nie jest łatwo odpowiedzieć jedno-

³⁶ Por. Wrątny, *Środki prawne...*, s. 40 i n.

³⁷ Wrątny, *Obowiązek dbałości...*, s. 81 i n.

³⁸ Z. Góral, *Przepisy o odpowiedzialności porządkowej pracowników w świetle praktyki*, PiZS, 1981, nr 7, s. 41 i n.

znacznie, jaki jest zakres odpowiedzialności porządkowej, nie do końca precyzyjne są ustalenia dotyczące trybu stosowania kar i możliwości ich uchylania.

Zgodnie z art. 108 k.p. pracownik może być ukarany za naruszenie porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych. Na tle tego przepisu największe kontrowersje dotyczą rozumienia „dyscypliny pracy”. Tym niejednoznacznym pojęciem ustawodawca posługuje się w kodeksie wiele razy i mówi o nim w różnych kontekstach. Obowiązek zachowania dyscypliny formułuje się też często łącznie z nakazem przestrzegania porządku. Zwrotu „porządek i dyscyplina pracy” używa się przy tym również niezbyt konsekwentnie. Dodatkowe komplikacje rodzą się na tle nie zharmonizowanego z kodeksem pracy rozporządzenia Rady Ministrów o regulaminach pracy³⁹.

Kodeksowa regulacja omawianej tu materii jest zatem wyjątkowo niepoprawna. Jej niedostatki dają pole dla bardzo rozbieżnych interpretacji. W rezultacie prezentuje się zarówno stanowisko, zgodnie z którym nałożenie kary porządkowej jest możliwe za uchybienie jakimkolwiek obowiązkom pracowniczemu, jak również broniony jest pogląd o ograniczeniu zakresu stosowania kar jedynie do przypadków naruszenia obowiązków związanych z organizacją i bezpieczeństwem pracy⁴⁰. Mocniejsze podstawy znajduje, jak się wydaje, to drugie zapatrywanie. Przemawia za nim nie tylko wnikliwa analiza obowiązujących przepisów, ale również wykładnia historyczno-prawna i wyjątkowy charakter kar jako środka stosowanego w ramach zobowiązaniowego stosunku pracy. Biorąc to ostatnie pod uwagę, należy stwierdzić, iż kary nie tylko nie są, ale i nie powinny być głównym instrumentem reagowania na naganne postawy pracownicze, zastępującym właściwe dla stosunków zobowiązaniowych środki prawne. Twierdzenie to określa również kierunek postulowanych zmian, jakich należy dokonać w obowiązującym stanie prawnym. Bez wątpienia nie mogą one doprowadzić do „osaczenia pracownika odpowiedzialnością porządkową”⁴¹. Właściwym posunięciem byłoby natomiast wyraźniejsze, niż dotychczas, podkreślenie związku omawianej odpowiedzialności z naruszeniem tylko tych obowiązków, które ciążyą na pracowniku z uwagi na skooperowany charakter wykonywanej przez niego pracy. W tym zakresie mogą się bowiem okazać niezbyt adekwatne tradycyjnie pojmowane środki zobowiązaniowe (zwłaszcza mechanizm wzajemności i ekwiwalentności świadczeń).

Za istotną wadę obowiązującej regulacji prawnej należy również uznać brak jednoznacznego stwierdzenia, iż konieczną przesłanką odpowiedzialności

³⁹ Dz.U., nr 49, poz. 299 z późn. zmianami.

⁴⁰ Szerzej Z. Góralski, *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, Łódź 1987.

⁴¹ J. Łoga, *Uwagi na tle projektu zmiany kodeksu pracy*, PiZS, 1981, nr 5-6, s. 19.

porządkowej jest wina pracownika. Z powołanego wcześniej art. 108 k.p. zdaje się wynikać, iż nałożenie kary jest uzależnione jedynie od stwierdzenia naruszenia obowiązków pracowniczych. Skonfrontowanie tego przepisu z art. 114 k.p., eksponującym winę jako przesłankę odpowiedzialności majątkowej, stanowi dodatkową sugestię świadczącą o pewnej obiektywizacji odpowiedzialności porządkowej⁴². O tym, że jest to sugestia błędna, świadczy treść przepisu art. 111 § 1 k.p., określającego kryteria, które należy brać pod uwagę przy wyborze rodzaju kary. Jednym z owych kryteriów jest bowiem stopień winy pracownika. Takie pośrednie wskazanie na winę jako na przesłankę odpowiedzialności porządkowej jest jednak zdecydowanie nie wystarczające, znacznie bowiem ogranicza możliwość realizacji wychowawczej funkcji kar.

Obecna regulacja prawna instytucji odpowiedzialności porządkowej budzi też inne zastrzeżenia. Trudno na jej podstawie odpowiedzieć, czy stosowanie kar to jedynie prawo czy też raczej obowiązek pracodawcy. Niezbyt precyzyjnie określa się w niej, w jakim momencie następuje ukaranie, a w szczególności, jakie znaczenie w tym względzie odgrywa pisemne zawiadomienie o zastosowaniu kary. W obowiązujących przepisach brak wreszcie wyjaśnienia przez kogo i w jakim trybie może być udzielone upoważnienie do nakładania kar. Wszystko to sprzyja niepraworządnym działaniom w zakresie korzystania z omawianej instytucji. W tym stanie rzeczy szczególnie istotne jest ustanowienie skutecznych mechanizmów, pozwalających na uchylenie kary zastosowanej niezgodnie z prawem. W ich ramach najbardziej doniosłe znaczenie ma kontrola sprawowana przez niezależne sądy.

Na gruncie obowiązujących przepisów dopuszczalność drogi sądowej w sprawach o ukaranie ciągle jednak budzi wątpliwości. Mało przekonujące jest w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym z uporem godnym lepszej sprawy broniona jest ciągle teza, zgodnie z którą pracownik nie może skutecznie dochodzić w tym trybie uchylenia kary⁴³. Przeciwno temu stanowisku przemawia zarówno pogłębiona analiza obowiązujących norm, jak i argumenty społeczne i prawno-porównawcze⁴⁴. Prawo karania w kształcie określonym w kodeksie stanowi element treści stosunku pracy. Spory wynikłe w związku ze stosowaniem tych sankcji są więc sporami ze stosunku pracy. Mając taki charakter, powinny podlegać jurysdykcji organów powołanych do rozstrzygania sporów tego rodzaju. Na gruncie ustawy o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych⁴⁵ wniosek ten

⁴² W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Wrocław 1975, s. 89-90.

⁴³ Uchwała SN z 28 XI 1975 r., SNCP, 1976, nr 4, poz. 66 oraz Uchwała SN z 23 XII 1985 r., OSNCP, 1986, nr 7-8, poz. 117.

⁴⁴ Por. m. in. Kuboń, *op. cit.*, s. 116 i n. oraz Z. Góral, *Dopuszczalność drogi sądowej w sprawach o zastosowanie kary porządkowej*, PiP, 1987, nr 2, s. 80 i n.

⁴⁵ Dz.U. 1985, nr 20, poz. 85.

staje się szczególnie zasadny. Należałoby jednak postulować bardziej zdecydowane przecięcie narosłych w tej sprawie wątpliwości.

Charakterystyka kar porządkowych byłaby zdecydowanie niepełna, gdyby została dokonana jedynie na podstawie przepisów kodeksu pracy. Musi być ona uzupełniona o istotne wnioski płynące z analizy niektórych przepisów pozakodeksowych, zawartych w dużej mierze w aktach niższego rzędu. Jak się okazuje, błędem byłoby sądzić, iż zastosowanie kary wyczerpuje się – w zakresie swych skutków – w wyrządzeniu pracownikowi określonej dolegliwości moralnej (upomnienie, nagana), a w przypadku kary pieniężnej, także w potrąceniu odpowiedniej kwoty z wynagrodzenia za pracę. Ukaranie pociąga za sobą cały szereg dodatkowych konsekwencji o zróżnicowanym charakterze. Przede wszystkim dotyczą one uprawnień majątkowych pracownika. Warto podkreślić, iż nałożenie kary wpływa na wielkość otrzymywanych przez niego świadczeń w dwojaki sposób: bądź stanowi wprost jedną z przesłanek negatywnych warunkujących prawo do owych świadczeń, bądź też jest formalnym dowodem naganności zachowania pracownika, pełniącej rolę takiej przesłanki również często.

Mnożenie dodatkowych konsekwencji kar porządkowych nie tylko komplikuje odpowiedź na pytanie o praktyczne znaczenie i rzeczywistą dolegliwość tych sankcji, ale wywołuje także cały szereg innych zastrzeżeń. Skoro następstwem jednego przekroczenia jest cały szereg dolegliwości, spotykających pracownika w różnym czasie, to praktykę taką można uznać za pozostającą w kolizji z zasadą *ne bis in idem*⁴⁶. Sprowadzenie kar porządkowych do roli przesłanek warunkujących prawo do określonych świadczeń stanowi również naruszenie zasady równego traktowania pracowników⁴⁷. Twierdząc to, należy podkreślić, iż o zakresie dolegliwości przesądza nie stopień winy i rodzaj popełnionego przekroczenia, lecz te okoliczności związane z osobą pracownika, które decydują o rodzaju i rozmiarze uzyskiwanych przez niego świadczeń (kwalifikacje, staż pracy, stan zdrowia itp.)⁴⁸. Łączenie z karami porządkowymi dodatkowych skutków prowadzi wreszcie do pomniejszenia znaczenia regulacji prawnej zawartej w kodeksie pracy. Dotyczy to w szczególności przepisów ograniczających wysokość kar pieniężnych i określających termin, w jakim możliwe jest ukaranie.

4. Konsekwencją zachowania dyskwalifikującego pracownika jako stronę konkretnego stosunku pracy jest z reguły ustanie tego stosunku prawnego. Tylko w przypadku najbardziej rażącej postaci naruszenia obowiązków pracowniczych, a mianowicie porzucenia pracy, skutek ten następuje z mocy

⁴⁶ W. Szubert, *Nad projektem nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS, 1981, nr 8, s. 12.

⁴⁷ W. Sanetra, *W sprawie jednolitości polityki dyscyplinarnej*, PiP, 1976, nr 8–9, s. 92.

⁴⁸ Salwa, *Podstawowe kierunki...*, s. 17 i n.

samego prawa. W innych przypadkach naganne zachowanie pracownika może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę: bądź na drodze wypowiedzenia, bądź też bez wypowiedzenia.

Warunkiem dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę jest istnienie uzasadnionej przyczyny. Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi taką przyczynę tylko wówczas, gdy świadczy o nieprzydatności pracownika dla zakładu pracy. Wypowiedzenie nie jest zatem karą, lecz raczej instrumentem kształtowania polityki racjonalnego zatrudnienia⁴⁹. Obiektywna niemożliwość kontynuowania stosunku pracy decyduje również o możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ustawowe ograniczenia tego uprawnienia pracodawcy są jednak dalej idące. Naruszenie obowiązków stanowi bowiem przyczynę uzasadniającą rozwiązanie niezwłoczne tylko wówczas, gdy jest „ciężkie” i dotyczy „podstawowych” obowiązków spoczywających na pracowniku. W świetle zasad współzycia społecznego w takiej sytuacji trudno byłoby wymagać od podmiotu zatrudniającego pozostawania z danym pracownikiem w stosunku pracy nawet przez czas równy okresowi wypowiedzenia⁵⁰.

Nie ulega wątpliwości, iż rola wypowiedzenia i niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w oddziaływaniu na wykonywanie obowiązków pracowniczych jest inna od roli spełnianej w tym względzie przez wcześniej omówione środki prawne. Ich celem bowiem było wpływanie na zachowania pracownika jako strony konkretnego stosunku pracy. Charakteryzowane w tym miejscu instytucje mogą w ten sposób oddziaływać tylko wtedy, gdy pracownik uświadamia sobie możliwość ich zastosowania i chce kontynuować aktualne zatrudnienie i tylko o tyle, o ile nie zostaną one zastosowane (motywująco działa na pracownika obawa przed utratą dotychczasowego miejsca pracy). Samo rozwiązanie umowy o pracę powoduje natomiast zerwanie więzi prawnej łączącej do tego momentu pracownika i zakład pracy, co stanowi kres możliwości oddziaływania na jego zachowanie w ramach konkretnego stosunku pracy.

Dyscyplinujące znaczenie rozwiązania umowy o pracę jest nie tylko pochodną zagrożenia związanego z utratą dotychczasowego zatrudnienia. Istotną rolę odgrywają tu również okoliczności związane z podjęciem pracy w następnym zakładzie. Przepisy obowiązującego prawa charakteryzują się w tym zakresie znaczną represyjnością. Dotyczy to w szczególności skutków niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (a jeszcze bardziej porzucenia pracy). Wkraczają one w sferę wielu uprawnień pracowniczych: urlopowych, płacowych, socjalnych, a przede wszystkim tych, które wiążą się z za-

⁴⁹ Można to *mutatis mutandis* odnieść również do wypowiedzenia zmieniającego. Inaczej jednak Wytyczne SN dotyczące wykładni art. 45 kodeksu pracy, MP, 1985, nr 24, poz. 192.

⁵⁰ Twierdzi się też jednak, iż rozwiązanie niezwłoczne jest karą i to najbardziej dotkliwą; por. Jończyk, *op. cit.*, s. 395.

chowaniem ciągłości pracy⁵¹. Wszystko to ma na celu spowodowanie utrudnień w nawiązaniu nowego stosunku pracy, a w przypadku podjęcia zatrudnienia – ustalenie warunków pracy i płacy mniej korzystnych dla pracownika od dotychczasowych. Aktualna sytuacja na rynku pracy wzmacnia z pewnością dyscyplinujące oddziaływanie tych rozwiązań prawnych.

III

Jak to wynika z zaprezentowanych uwag, przepisy prawa pracy przewidują cały szereg zróżnicowanych pod względem charakteru środków oddziaływania na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Znamionną cechą obowiązujących rozwiązań prawnych w tym zakresie jest jednak ich niespójność, niekonsekwencja, często deklaratorywność, a przede wszystkim preferowanie motywacji negatywnej. W rezultacie prawo pracy jawi się nam jako prawo bardzo surowe, ale zarazem mało skuteczne.

W warunkach gospodarki rynkowej anachronizmem staje się zorientowanie przepisów prawnych na pracownika „złego”. Regulacja prawna powinna przede wszystkim ułatwiać wyzwalanie postaw aktywnych. Jest to możliwe tylko pod warunkiem dowartościowania mechanizmu wzajemności i ekwiwalentności świadczeń. Chodzi tu głównie o zapewnienie rzeczywistego związku wynagrodzenia z wynikami i jakością pracy, o preferowanie pracy wykwalifikowanej i twórczej oraz o rzeczowe kryteria międzybranżowej i międzyzawodowej dyferencjacji płac. W parze z głęboką reformą zasad wynagradzania powinno iść rzeczywiste włączenie pracowników do procesów kierowania zakładem pracy, zwiększanie odpowiedzialności za jego losy i udziału w ewentualnych zyskach. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż respektowanie partnerskiego układu między pracownikiem i podmiotem zatrudniającym oraz wzmocnienie pozycji pracownika jako współgospodarza w zakładzie pracy stanowi jedną z istotniejszych gwarancji wykonywania ciężących na nim obowiązków. Decydujące znaczenie dyscyplinujące będzie jednak mieć umacnianie się autentycznego rynku pracy ze wszystkimi jego zaletami, ale również z zagrożeniem pewności zatrudnienia.

Uniwersytet Łódzki

⁵¹ Por. H. Lewandowski, *Nieskuteczność i szkodliwość regulacji prawnej porzucenia pracy*, PiP, 1989, nr 2, s. 31 i n.

Zbigniew Góral

LES MESURES DE DROIT DU TRAVAIL STIMULANT L'EXÉCUTION DES OBLIGATIONS DE TRAVAILLEUR

Le droit contemporain du travail ne se borne pas à sa fonction protectrice traditionnelle. Plusieurs institutions et mécanismes que contiennent les normes de cette branche du droit servent aussi à influencer sur la conduite du travailleur dans le processus de travail. D'autre part ne sont pas étrangères à ce droit les fonctions organisatrices et éducatives. On peut distinguer quatre groupes de mesures juridiques tendant à façonner la conduite du travailleur: 1) les mesures appliquées en cas de conduite exemplaire, 2) celles appliquées en cas de conduite correspondant à l'exécution normale des obligations de travailleur, 3) celles appliquées en cas de conduite correspondant à la violation de ces obligations, 4) les conséquences juridiques de la conduite disqualifiant le travailleur comme partie au rapport de travail donné.

L'analyse des dispositions du droit polonais du travail montre que les solutions adoptées sont incohérentes, inconséquentes, souvent purement déclaratives. Mais le trait qui domine c'est la préférence donnée à des motivations négatives. Aussi, finalement, ce droit est-il à la fois très rigoureux et peu efficace.

Cette tendance prépondérante des dispositions juridiques à s'occuper du „mauvais” travailleur est anachronique. La réglementation juridique devrait avant tout faciliter à déclencher les attitudes actives. C'est possible à condition que les mécanismes de réciprocité et d'équivalence des prestations soient valorisés. Une réforme en profondeur des règles de la rémunération devrait s'accompagner de la participation réelle des travailleurs à la direction de l'entreprise, de sa responsabilité accrue du sort de celle-ci et de son intéressement. Car il ne fait pas de doute que le respect du rapport de partenaire entre le travailleur et l'employeur ainsi que le renforcement de la position du travailleur considéré comme cogestionnaire de l'entreprise ne constituent l'une des garanties essentielles de l'exécution des obligations du travailleur. Mais ce qui doit particulièrement le discipliner à cet égard c'est la mise en place dans l'économie nationale des mécanismes de marché et l'apparition qui en résulte d'un marché authentique de travail avec tous ses avantages et aussi les dangers menaçant la certitude de l'emploi.

Fundamentalne znaczenie dla instytucji ochrony życia i zdrowia ma wskazanie tych przepisów, które formułują prawo do ochrony zdrowia. Zainteresowanie problematyką ochrony zdrowia znajduje swoje odzwierciedlenie w prawie człowieka w systemie norm międzynarodowych. I tak w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych uchwalonym przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1966 r. w art. 7 uznaje się prawo każdego człowieka do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, zapewniających w szczególności bezpieczeństwo i higienę pracy. Natomiast art. 12 Paktów określa prawo każdej osoby do korzystania

¹ A. Kadzierska-Cieślak, Ochrona życia i zdrowia jednostki w polskim prawie cywilnym (w oparciu o modelowy), *Żurzyty Naukowe Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego* 1981, nr 3, s. 106.