

Jerzy Wratny

Problem środków podnoszenia dyscypliny pracy w perspektywie przewidywalnej reformy prawa pracy

Palestra 31/3-4(351-352), 34-50

1987

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

tylko przepisy dotyczące omawianych ulg sformułowane są niedostatecznie precyzyjne, ale również sama konstrukcja tych ulg, zastosowana przez ustawodawcę w 1982 roku, jest nie najlepsza. Okazuje się, że stosowane poprzednio w tej dziedzinie ulgi podatkowe¹⁷ — określone procentowo w stosunku do kwoty, jaka stanowiłaby przedmiot zobowiązania podatkowego, gdyby ulgi nie zastosowano — były nie tylko prostsze w stosowaniu, bo nie wymagające zabiegów antydevaluacyjnych,¹⁸ ale ponadto — przy większych wartościach budynków mieszkalnych i lokali — często znacznie korzystniejsze dla nabywców.

¹⁷ Por. art. 15 ust. 1—2 ustawy z dnia 19 grudnia 1975 r. o podatku od spadków i darowizn (Dz. U. Nr 45, poz. 228) oraz § 1a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 grudnia 1975 r. w sprawie zwolnienia nabycia własności niektórych rzeczy i praw majątkowych od podatku od spadków i darowizn (Dz. U. Nr 46, poz. 216; zm.: Dz. U. z 1979 r. Nr 8, poz. 48).

¹⁸ Por. art. 17 pkt 2 ustawy o podatku od spadków i darowizn.

JERZY WRATNY

PROBLEM ŚRODKÓW PODNOSZENIA DYSCYPLINY PRACY W PERSPEKTYWIE PRZEWIDYWANEJ REFORMY PRAWA PRACY

Artykuł zawiera krytyczny przegląd stosowanych obecnie oraz projektowanych środków podnoszenia dyscypliny pracy w dziedzinie odpowiedzialności porządkowej i materialnej, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia, wynagrodzenia podstawowego i innych składników wynagrodzenia za pracę oraz świadczeń zasilkowych z ubezpieczenia społecznego. Autor przeciwstawia się tendencji do zwiększania represyjności prawa pracy, wysuwając ze swej strony propozycje zmian polegających na eliminacji niektórych z dotychczas stosowanych środków oraz złagodzeniu i racjonalizacji innych w celu podniesienia ich skuteczności w praktyce. Artykuł zawiera również propozycje uściśleń w zakresie klasyfikacji i terminologii.

1. Postawy przejawiane w pracy zawodowej od dłuższego już czasu budzą niepokój społeczeństwa oraz różnych czynników odpowiedzialnych w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym. Tymczasem zaś niekorzystne zjawiska w tej dziedzinie, jak wykazują to badania,¹ przejawiają tendencje do nasilania się.

Wśród różnorodnych zagrożeń w zakresie stosunków pracy wymienia się m.in. porzucenie pracy, nie usprawiedliwioną absencję, nadużywanie zwolnień od pracy, straty czasu spowodowane spóźnieniami, wcześniejszym opuszczaniem stanowiska lub przerwami w ciągu dnia roboczego, pozostające na ogół w związku z załatwianiem spraw prywatnych w godzinach pracy, wykonywanie zleceń prywatnych w godzinach pracy (tzw. fuchy),

¹ Por. m.in.: Raport w sprawie dyscypliny pracy: L. Machoń, W. Świerczewski, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, kwiecień 1984 r.

nietrzeźwość w pracy, brakoróbstwo oraz marnotrawstwo środków, przywiązanie, brak dbałości o mienie i niska wydajność pracy.

Wymienione zjawiska oddziałujące negatywnie, choć w różnym stopniu, na życie zawodowe, wywołują reakcje w postaci wysuwanych postulatów zaostreń metod walki z naruszeniami dyscypliny pracy, w tym także przez rewizję obowiązującego stanu prawa pracy.² Postulaty te, płynące ze sfer gospodarczych, idą niekiedy tak daleko, że zachodzi obawa, iż ich urzeczywistnienie mogłoby podważyć fundament ochronny prawa pracy. Problematyka tzw. środków umacniania dyscypliny zasługuje zatem na refleksję co do ich przydatności w ograniczaniu zjawisk ocenianych krytycznie. W związku z tym, celem niniejszego artykułu ma być określenie miejsca i roli tych środków w perspektywie przewidywanych zmian prawa pracy.

2. Pojęcie dyscypliny pracy nie jest pojęciem jednoznacznym na gruncie nauk o pracy. W niniejszym artykule będziemy je odnosić bądź do obowiązków pracownika wynikających z regulacji prawnej (znaczenie przedmiotowe, obiektywne), bądź też do respektowania tych obowiązków w praktyce (znaczenie podmiotowe, subiektywne).³

Na podstawie przepisów prawa pracy nie sposób uzyskać spójnej i zadowalającej definicji dyscypliny pracy w znaczeniu przedmiotowym. Toteż pojęcie to jest źródłem wielu kontrowersji w literaturze naukowej. Upraszczając całą rzecz, można sprowadzić te kontrowersje do dwóch grup poglądów. Zgodnie z węższym rozumieniem pojęcia dyscypliny obejmuje ono wycinek obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązki polegające na przestrzeganiu ustalonego czasu i porządku w pracy.⁴ W ujęciu szerszym natomiast „dyscyplina pracy” bywa utożsamiana z całokształtem obowiązków pracowniczych lub z ich podstawową częścią.⁵ Przy ujęciu

² Zgodnie z zarządzeniem nr 16 Prezesa Rady Ministrów z 20 lipca 1985 r. w sprawie powołania Komisji do spraw nowelizacji kodeksu pracy (nie publ.) do zadań tej Komisji należy m.in. opracowanie projektu nowelizacji kodeksu pracy w celu dostosowania jego przepisów do zadań wynikających z potrzeby podnoszenia dyscypliny pracy oraz zwiększenia skuteczności oddziaływania norm prawa pracy na efektywny przebieg procesów pracy (§ 3 pkt 1).

³ Por. W. Masewicz: *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981, s. 10; T. Grzeszczyk: *Dyscyplina pracy — problemy społeczno-ekonomiczne i prawne*, Warszawa 1978, s. 52; J. Jończyk: *Ogólne problemy dyscypliny pracy (w:) pracy zbiorowej: Dyscyplina pracy (Materiały V Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz, styczeń 1978)*, wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 5—9.

W głębszym ujęciu pojęcie dyscypliny pracy w znaczeniu podmiotowym (subiektywnym) bywa odnoszone do stanu świadomości pracownika.

⁴ Tak np. W. Szubert: *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 165—166.

⁵ Według Z. Salwy przez pojęcie „socjalistycznej dyscypliny pracy rozumiemy całokształt obowiązków prawnych pracownika, niezbędnych dla zabezpieczenia należytego przebiegu procesu pracy” (Z. Salwa: *Socjalistyczna dyscyplina pracy*, Warszawa 1961 r., s. 53). Autor wyodrębnia następujące obowiązki dyscypliny pracy: 1) przestrzegania ustalonego czasu pracy, 2) wykonywania ustalonej miary pracy, 3) zapewnienia należytej jakości pracy, 4) dbałości o mienie zakładu pracy, 5) przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, 6) przestrzegania zasad koleżeńskiej współpracy (tamże, s. 62).

szerszym sensowne jest rozróżnianie dyscypliny formalnej, nawiązującej do aspektów czasu i porządku pracy, oraz tzw. dyscypliny jakości pracy⁶ (dyscypliny merytorycznej), odnoszącej się bezpośrednio do świadczenia pracy (dbałość o jakość wyników, oszczędność środków, wydajność).

Nie jest naszym celem głębsze rozważanie pojęcia dyscypliny pracy. Zwróćmy wszakże uwagę na względną przydatność tego pojęcia, jeżeli odnosimy je do regulacji obowiązków pracowniczych. Stwierdzenie, że ten czy inny obowiązek wchodzi w zakres dyscypliny pracy, nie zawiera żadnej szczególnej treści eksplikacyjnej. Pojęcie dyscypliny pracy w znaczeniu obiektywnym nabiera sensu dopiero przez odniesienie go do znaczenia subiektywnego, określającego stopień przestrzegania obowiązków przez pracownika. Z tym drugim bowiem pojęciem dyscypliny pracy łączy się ściśle kategoria środków prawnych zachęcających pracownika do należytego wypełniania swych obowiązków. Użyteczne m.zd. wydaje się operowanie ogólnym pojęciem środków służących należytemu wypełnianiu obowiązków pracowniczych, a więc środków dyscyplinujących pracownika. Tym samym bardziej użyteczne wydaje się również wiązanie pojęcia dyscypliny pracy w znaczeniu przedmiotowym z szerszym zakresem powinności pracownika.

3. Poza zasięgiem naszego zainteresowania pozostawiamy — mając jednak pełną świadomość ich decydującego znaczenia — środki innego rodzaju niż prawne, a więc szeroki wachlarz działań organizacyjnych, wychowawczych i humanizacyjnych, które stwarzają przesłanki do lepszego wykonywania obowiązków pracowniczych. Tak więc np. korzystnych efektów w tym zakresie można się spodziewać po grupowych formach organizacji pracy i po tworzeniu tzw. brygad autonomicznych.⁷ Sposób funkcjonowania takich brygad powinien się przyczynić do samoczynnego wyeliminowania naruszeń dyscypliny pracy przez członków brygady. Wielkie, niewłaściwie wykorzystywane możliwości tkwią także w rozbudzeniu ideowych motywacji dobrej roboty.

4. Z zakresu naszego tematu wyłączamy również w zasadzie środki oddziaływania pozytywnego (bodźce, środki zachęty), które obejmują korzyści materialne i wyróżnienia pozamaterialne przysługujące pracownikom z tytułu wzorowego wypełniania obowiązków i mające oparcie w wyraźnej normie prawnej, czym różnią się one od środków wzmiankowanych w punkcie 3. Przesłanką nabycia prawa do korzyści lub wyróżnień zawartych w środku zachęty są szczególne osiągnięcia pracownika lub ponadprzeciętna staranność w świadczeniu pracy. Prawo to nabywa pracownik przez zastosowanie do niego regulaminu (premia) lub w drodze swobod-

⁶ Por. J. Jończyk: Dyscyplina pracy dziś i jutro „Nowe Drogi” 1976 nr 4 (przedruk w Studiach i Materiałach IPiSS pt. „Problemy dyscypliny pracy” w zbiorze: Kodeks pracy w praktyce — Pierwsze doświadczenia i problemy, z. 17 z 1976 r., s. 97—104).

⁷ Wytyczne nr 28 MPPISS z 21.VIII.1985 r. w sprawie zasad grupowej organizacji pracy wdrażanej w przedsiębiorstwach państwowych, „Służba Pracownicza” nr 10 z 1985 r., s. 5—9.

nego uznania podmiotu zatrudniającego (nagroda). Klasycznym przykładem środków oddziaływania pozytywnego uregulowanych w kodeksie pracy są nagrody i wyróżnienia, o których mowa w art. 105—107 k.p.

Odróżnienie środków zachęty od środków oddziaływania negatywnego cechuje pewna względność wynikająca stąd, że nieprzyznanie pracownikowi w konkretnej sytuacji korzyści lub wyróżnienia może być wyrazem ujemnej oceny tego pracownika wskutek np. pominięcia przy awansie, przy typowaniu do odznaczeń, pozbawienia lub obniżenia nagrody itp. W wypadku takim mamy do czynienia z dolegliwością i karą w sensie psychologicznym, a nie prawnym. Funkcję kary, jaką w szczególnych sytuacjach spełniać mogą środki zachęty w razie pominięcia pracownika przy przyznawaniu korzyści lub wyróżnień, określamy mianem efektu dyscyplinującego, związanego ze stosowaniem tych środków. Odróżniamy go od funkcji dyscyplinującej spełnianej przez środki oddziaływania negatywnego, których cechą szczególną jest to, że stanowią one zwykłą, normalną konsekwencję naruszenia obowiązku obywatelskich pracowników.

5. Wśród środków prawnych o charakterze oddziaływania negatywnego wysuwają się na czoło instytucje odpowiedzialności pracowniczej: porządkowa i materialna. *Differentia specifica* tej odpowiedzialności na tle innych środków to doznanie przez pracownika — wskutek zawinonego naruszenia obowiązku — uszczerbku w posiadanych przez niego dobrach majątkowych lub niemajątkowych.⁸

Odpowiedzialność porządkowa jest typowym środkiem dyscyplinującym, czyli środkiem oddziaływania bezpośredniego na stan dyscypliny pracy. Jedyną bowiem przesłanką jej zastosowania jest zawinione przekroczenie pracownika, które polega na naruszaniu przez niego oznaczonych obowiązków, co według założeń ustawodawcy służyć ma celom wychowawczym i prewencyjnym (ma to stanowić ostrzeżenie przed zastosowaniem środków ostrzejszych).

Należy podkreślić, że pod rządem kodeksu pracy szeroko zakreślono przesłanki stosowania przez zakład pracy niemajątkowych środków odpowiedzialności porządkowej (upomnienia, nagany). Według bowiem rozporządzenia RM z 20 grudnia 1984 r.,⁹ będącego aktem wykonawczym do art. 104 k.p. normującego treść regulaminu pracy, za szczególnie rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy uznaje się wymienione na pierwszym miejscu wśród innych przekroczeń „złe i niedbałe wyko-

⁸ Za niewłaściwe uważam rozciąganie pojęcia odpowiedzialności na wypadki nienabycia przez pracownika roszczenia o świadczenie wzajemne wskutek niespełnienia lub nieależytego spełnienia świadczenia pracy (por. pkt 9). Szerzej omawiam ten problem w artykule pt. „Odpowiedzialność pracownika za naruszenie obowiązku dbałości o wynik pracy” (w:) pracy zbiorowej: *Odpowiedzialność pracownika* (Materiały XI Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz, marzec 1984), wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 91—107.

⁹ Rozporządzenie Rady Ministrów z 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy, Dz.U. Nr 49 z 1974 r. z późn. zm.

nywanie pracy oraz psucie materiałów, narzędzi i maszyn(...)” (§ 5 ust. 2 pkt 1).¹⁰ W ten sposób za przejaw nieprzestrzegania „ustalonego porządku i dyscypliny pracy”, co w myśl art. 108 § 1 k.p. stanowi przesłankę do postużenia się karą upomnienia lub nagany, uznano przewinienia wchodzące w zakres dyscypliny jakości pracy.¹¹

Zakreślenie szerokich ram odpowiedzialności porządkowej w części obejmującej dolegliwości moralne oznacza przekształcenie tej odpowiedzialności ze środka służącego wyłącznie umacnianiu dyscypliny formalnej w środek oddziaływania również na dyscyplinę jakości pracy, mianowicie środek stosowany przeciwko brakoróbstwu, marnotrawstwu oraz niskiej wydajności pracy, jeżeli w danym wypadku można uznać, że spadek wydajności stanowi rażący przejaw złego i niedbałego wykonywania pracy. Nasawać to może pewne wątpliwości,¹² albowiem odpowiedzialność porządkowa (regulaminowa) tradycyjnie spełniała rolę sankcjonowania przekroczeń z dziedziny dyscypliny formalnej (nie usprawiedliwiona absencja, spóźnienie się do pracy itp.). O ile na efektywność pracy oddziaływano głównie płacami, o tyle przestrzeganie dyscypliny czasu i porządku było wymuszane specjalnym systemem kar.¹³ Zakres odpowiedzialności porządkowej w obowiązującym prawie można uzasadniać potrzebą podniesienia rangi innych — niż formalna — stron dyscypliny pracy, mających przy tym dla po-

¹⁰ Wyraźnie limitująco zostały natomiast określone przesłanki wymierzania kar pieniężnych. Zgodnie z art. 108 § 2 k.p. wchodzi w rachubę cięższe przewinienia stwarzające niebezpieczeństwo dla zakładu pracy i zatrudnionych w nim ludzi.

¹¹ *Expressts verbis* stwierdzają to wytyczne nr 43 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z 17 grudnia 1976 r. w sprawie wykorzystania zachęt materialnych do poprawy jakości wyrobów przemysłowych (Dz. Urz. MPiSS z 1976 r. Nr 9, poz. 16). Podobnie według W. Masewicza „złe i niedbałe wykonywanie pracy stanowi (...) zawinione przekroczenie, które podlega karze” (W. Masewicz: *Srodki(...)*, op. cit., s. 109—110). Praktyka w dziedzinie posługiwania się odpowiedzialnością porządkową w karaniu naruszeń obowiązku dbałości o wynik pracy była przedmiotem moich badań w zakładach pracy. Z badań tych wynika, że w porównaniu z „martwą” w praktyce instytucją odpowiedzialności materialnej za „szkody w produkcji” (por. uwagi omówione niżej w punkcie 6) odpowiedzialność porządkowa odgrywa w tym zakresie pewną rolę (J. Wratny: *Obowiązek dbałości o wynik pracy oraz skutki jego naruszenia* Studia i Materiały IPiSS, z. 19 z 1982 r., s. 88).

¹² Szereg autorów, nie negując podstaw prawnych stosowania kar porządkowych w tych sytuacjach, zgłasza zastrzeżenia przeciwko posługiwaniu się nimi w praktyce zakładów pracy. Por. w tej kwestii L. Lewicki: *Naruszenie obowiązku pracowniczego jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej*, PIP nr 5, s. 97; Z. Góral: *Przepisy o odpowiedzialności porządkowej pracowników w świetle praktyki*, PiZS 1981, nr 7, s. 44; J. Jończyk: *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 452.

¹³ Na temat genezy tej formy odpowiedzialności oraz jej ukształtowania w przedkodeksowym stanie prawnym por. zwłaszcza J. Nowacki: *Odpowiedzialność porządkowa pracowników przedsiębiorstw*, Warszawa 1973. Zdaniem J. Nowackiego, karanie przekroczeń z dziedziny dyscypliny formalnej wiąże się poniekąd z samą naturą sankcji wykształconych w obrębie odpowiedzialności porządkowej. Por. tegoż autora: *Odpowiedzialność porządkowa pracownika (w:) pracy zbiorowej: Instytucje stosunku pracy w kodeksie pracy — Charakterystyka i próba wykładni*, Studia i Materiały, IPiSS 1974, z. 7, s. 117.

wodzenia procesu pracy znaczenie podstawowe. W perspektywie systemowych zmian prawa pracy należałoby jednak rozważyć, czy nie jest celowe sprowadzenie odpowiedzialności porządkowej do węższych ram i nadanie jej charakteru środka wyspecjalizowanego w zwalczaniu przekroczeń należących do kręgu dyscypliny formalnej.

6. W przeciwieństwie do odpowiedzialności porządkowej nie stanowi typowego środka dyscyplinującego pracowniczą odpowiedzialność materialną, będącą przekształconą postacią odpowiedzialności kontraktowej prawa cywilnego. Jej podstawową funkcją jest bowiem wyrównanie szkody poniesionej przez zakład pracy. Nie tylko zatem brane tu są pod uwagę bezprawność zachowania i wina pracownika, ale ponadto wyrządzenie szkody wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych (art. 114 k.p.), przy czym między zachowaniem pracownika a szkodą musi zachodzić adekwatny związek przyczynowy (art. 115 k.p.), a ciężar udowodnienia przesłanek odpowiedzialności oraz wysokości szkody spoczywa na zakładzie pracy (art. 116 k.p.).

Powyższe okoliczności sprawiają, że odpowiedzialność materialna znajduje zastosowanie przede wszystkim do takich naruszeń obowiązków pracowniczych, w których szkoda wyrządzona zakładowi pracy jest ewidentna. Ma to miejsce zwłaszcza (jeśli nie liczyć wypadków powierzenia mienia) w razie braku dbałości pracownika o należyłą jakość produktów lub usług. W tym też zakresie można mówić o oddziaływaniu dyscyplinującym tej odpowiedzialności.

Niektóre szczegółowe unormowania kodeksowe pozwalają ponadto bronić tezy o osłabieniu funkcji kompensacyjnej odpowiedzialności materialnej na rzecz funkcji dyscyplinująco-wychowawczej (odstąpienie od zasady pełnego odszkodowania lub dopuszczalność wymierzenia kary porządkowej zamiast dochodzenia odszkodowania).

Jak wykazują badania,¹⁴ zastosowanie w praktyce instytucji odpowiedzialności materialnej za „szkody w produkcji” (art. 114—123 k.p.) jest — wbrew założeniom kodeksu pracy — znikome. Świadczy o tym zwłaszcza rażąco niski stosunek dochodzonych szkód z tytułu szkód w mieniu nie powierzonym do rozmiarów tych odszkodowań w porównaniu z analogicznym stosunkiem odszkodowań do szkód w mieniu powierzonym. W zakresie odpowiedzialności za mienie, jakie powierzono pracownikowi (art. 124—127), nie obowiązują, jak wiadomo, jeśli chodzi o zasadę, reguła winy udowodnionej przez zakład pracy.

Przyczyną małego zastosowania w praktyce odpowiedzialności materialnej za szkody wyrządzone w mieniu nie powierzonym są trudności, na jakie natrafia zakład pracy przy wykazywaniu przesłanek odpowiedzialności, a zwłaszcza winy konkretnego pracownika. Poza niemożliwością w wielu wypadkach udowodnienia winy, akcentuje się w zakładach pracy argument

¹⁴ Szczegółowe wyniki tych badań przedstawiłem w monografii: *Obowiązek dbałości o wynik pracy oraz skutki jego naruszenia*, *Studia i Materiały, IPISS, Warszawa 1982*, z. 19, s. 79—83.

nieopłacalności procedury dochodzenia odszkodowań oraz znikomość szans zasądzenia — w razie sporu — odszkodowania przez sąd. Działa również silnie motyw obawy przed konfliktami z załogą. Nasuwa się więc wniosek o niewielkim znaczeniu praktycznym tej odpowiedzialności w zakresie wszystkich jej funkcji, w tym także dla umacniania dyscypliny pracy. Poza tym trudno oczekiwać jakiegoś radykalnego przewartościowania praktycznej roli odpowiedzialności za szkody w mieniu nie powierzonym. Nie na tej więc drodze należy się spodziewać pozytywnego przełomu w zakresie poprawy jakości produktów i usług. Nie zwalnia to jednak od szukania sposobów „ożywienia” odpowiedzialności materialnej.

Zastanawiając się nad tym problemem, należy jednak podkreślić, że zasada winy udowodnionej w wypadku odpowiedzialności za szkodę w mieniu nie powierzonym nie może być kwestionowana, mimo że jest ona źródłem pewnych kłopotów i trudności zakładów pracy przy dochodzeniu odszkodowań. Właściwym kierunkiem poszukiwań w tym względzie są propozycje wzmocnienia ochrony interesu pracownika oraz osłabienia rygoryzmu tej odpowiedzialności w jej obecnym kształcie. W ramach tych propozycji¹⁵ mieści się m.in. postulat ustanowienia powszechnego obowiązku niezwłocznego zawiadomienia kierownika pracownika o zauważonych mankamentach powstałych w poprzedniej fazie produkcji — pod sankcją przypisania odpowiedzialności pracownikowi. Natomiast w sytuacji, gdy pracownik prawidłowo zawiadomił kierownika o zauważonych mankamentach produkcji, ale mimo to otrzymał polecenie kontynuowania pracy, odpowiedzialność jego byłaby wyłączona. Powinna ona być również wyłączona w wypadku szkody ujawnionej po uznaniu produktu za dobry przez kontrolę techniczną.

Uzasadnione wydaje się również zaproponowanie obniżenia maksymalnego odszkodowania w wypadku szkód wyrządzonych z winy nieumyślnej (por. art. 119 § 1 k.p.) do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Korzyść proponowanych rozwiązań polegałaby na tym, że zmniejszałyby one konfliktorodność odpowiedzialności materialnej przez jasne ustalenie „reguł gry” oraz przez pełne zabezpieczenie słuszych interesów pracownika, dzięki czemu zakłady pracy mogłyby śmiało korzystać z tego środka wpływania na poprawę dyscypliny w dziedzinie dbałości o wyniki pracy.

W warunkach reformy gospodarczej dochodzenie od pracowników odszkodowań za „szkody w produkcji” powinno być fakultatywne, a nie obligatoryjne.¹⁶ Do posługiwania się instytucją odpowiedzialności materialnej powinien skłaniać przedsiębiorstwa nie przymus ustawodawcy, ale rachunek ekonomiczny uwzględniający korzyści, jakie dla zakładów pra-

¹⁵ Por. mój artykuł: *Naruszenie obowiązku sumiennosci i staranności w pracy jako przesłanka odpowiedzialności materialnej pracownika*, „Palestra” nr 5-6 z 1984 r., s. 25-26.

¹⁶ Wymaga zatem uchylecia przepisu art. 6 ust. 3 ustawy z 8.II.1979 r. o jakości wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych — Dz.U. Nr 3, poz. 7 (w skrócie: „ustawa o jakości”).

cy wynikają z funkcji spełnianych przez tę instytucję (kompensata, prewencja, dyscyplinowanie pracowników).

Odrębnym zagadnieniem jest wykorzystanie odpowiedzialności materialnej jako środka umacnianie dyscypliny formalnej. Zasadniczą trudnością w tym zakresie jest wykazanie przez zakład pracy wysokości szkody. Dlatego odpowiedzialność materialna w tej dziedzinie okazuje się narzędziem mało przydatnym, aczkolwiek nie można wyłączyć całkowicie możliwości jej zastosowania, jeśli tylko spełnione będą warunki przewidziane w kodeksie pracy.

Wydaje się, że od tej generalnej nieprzydatności odpowiedzialności materialnej w omawianym zakresie można uczynić jeden wyjątek. Mogłaby ona mianowicie znaleźć zastosowanie w razie porzucenia pracy przez pracownika. Fakty porzucenia pracy, mimo surowych konsekwencji, wykazują od lat tendencje wzrostowe. Jest niewątpliwe, że pracownik takim swoim czynem w przeważającej liczbie wypadków wyrządza poważną szkodę zakładowi pracy. Trudność wykazania wysokości szkody wyrządzonej przez pracownika, który porzucił pracę, można częściowo usunąć, ustanawiając określone ustawowo odszkodowanie minimalne, w granicach którego zakład pracy byłby zwolniony z przeprowadzenia takiego dowodu. Proponuje się tu ustalenie owego odszkodowania minimalnego na poziomie jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika w dotychczasowym miejscu pracy. Należy przyjąć, że szkoda wyrządzona zakładowi pracy wskutek porzucenia ma charakter szkody wyrządzonej z winy umyślnej, gdyż pracownik porzucając pracę, godzi się na tę szkodę (zamiar ewentualny). Dlatego też pracownik — zgodnie z dyspozycją art. 122 k.p. — ponosiłby odpowiedzialność za szkodę w pełnej wysokości. Należy jednak dodać, że dochodzenia pokrycia szkody w wysokości przekraczającej kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia wymagałoby przestrzegania reguł zawartych w rozdziale I działu V k.p.

Minimalne odszkodowanie, o którym mowa, stanowiłoby jeden ze skutków porzucenia pracy opartych na przepisach szczególnych, do których odsyła art. 64 § 2 k.p. Zapewnienie skuteczności tego środka wymagałoby m.zd. uchylecia lub przynajmniej wydatnego ograniczenia innych negatywnych skutków związanych z porzuceniem pracy w obowiązującym stanie prawnym. Katalog tych sankcji jest wymownym przykładem inflacji środków dyscyplinujących.¹⁷

7. Wśród środków służących podnoszeniu dyscypliny pracy należy wymienić przede wszystkim prawo zakładu pracy do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia. Pod względem charakteru prawnego mamy do czynienia z uprawnieniem kształtującym podmiotu zatrudniającego do rozwiązania zobowiązania trwałego, jakim jest stosunek pracy, na mocy jednostronnej czynności prawnej, z zachowaniem okresu wypowiedzenia albo ze skutkiem natychmiastowym.

¹⁷ Odrębną sprawę związaną z porzuceniem pracy, czego tu nie poruszam, jest poddanie rewizji definicji porzucenia pracy z art. 65 § 1 k.p.

Rozwiązanie umowy o pracę w wypadku cięższych naruszeń obowiązków pracowniczych powinno być normalnym sposobem reagowania na to ze strony podmiotu zatrudniającego. Z tego względu rozwiązanie umowy o pracę mogłoby się stać filarem ugruntowania dyscypliny pracy w zakładzie, co zapobiegałoby najskuteczniej inflacji środków dyscyplinujących. Oczywiście dotkliwość zwolnienia z pracy zależy od sytuacji, jaka panuje na rynku pracy. Reforma gospodarcza powinna m.zd. z czasem wymusić oszczędność w dziedzinie gospodarowania zasobami pracy. Pewien margines bezrobocia, obejmujący m.in. ludzi wykazujących się nieprawidłowymi postawami w pracy zawodowej, byłby zjawiskiem korzystnym do podniesienia stanu dyscypliny pracy.

Właściwą funkcją wypowiedzenia umowy o pracę nie jest dyscyplinowanie pracowników, ale racjonalne kształtowanie składu załogi. W pojęciu tym mieści się jednak również pozbywanie się pracowników niezdiscyplinowanych, a więc mniej przydatnych zakładowi pracy oraz oddziałających ujemnie na załogę. Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi więc zasadną przyczynę wypowiedzenia w świetle art. 45 k.p. Z tej racji, chociaż wypowiedzenie umowy o pracę nie jest środkiem oddziaływania bezpośredniego na stan dyscypliny pracy, to jednak w pewnym zakresie można mu przypisać funkcję dyscyplinującą.

Niekiedy wyrażane są opinie, że ograniczenie powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem, a nawet całkowita rezygnacja z niej, mogłaby się przyczynić do podniesienia stanu dyscypliny pracy poprzez stworzenie zakładom ułatwień przy pozbywaniu się pracowników niezdiscyplinowanych.

Pomijając względy zasadnicze, dla których takie sugestie muszą być *a limine* odrzucone (rażący regres w poziomie uprawnień pracowniczych), należy zauważyć, że opinie tego rodzaju opierają się na nieporozumieniu, jakoby klauzula zasadności i wynikające z niej roszczenia miały chronić źle pracujących pracowników. Tymczasem w orzecznictwie sądów, a ostatnio także w wytycznych Sądu Najwyższego,¹⁸ podkreślono tezę, że ochrona powszechna przed rozwiązaniem umowy o pracę przysługuje wyłącznie pracownikom rzetelnie wypełniającym swoje obowiązki. Warunek istnienia zasadnej przyczyny wypowiedzenia i nadbudowane nad nim rozwiązania prawne nie stwarzają więc dla zakładu pracy bariery w zwalnianiu pracowników nie wywiązujących się ze swych obowiązków.

Jedyną istotną zmianą, za jaką należałoby się opowiedzieć w zakresie przepisów określających uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy (art. 44—51 k.p.), byłoby ustanowienie alternatywności roszczeń pracownika: przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Postulat ten podyk-

¹⁸ Uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27.VI.1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony (MP z 1985 r. Nr 24, poz. 192); por. zwłaszcza tezę III.

towany jest względami umocnienia ochrony interesów pracownika, dla którego odszkodowanie w wielu wypadkach jest efektywniejszym środkiem ochrony niż przywrócenie do pracy. Zagadnienie to nie mieści się jednak w nurcie naszych rozważań poświęconych dyscyplinie pracy, dlatego też bliżej nie będzie ono rozważane.

8. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (niezwłoczne) stosuje się — jako sankcja — w wypadkach ciężkiego rodzaju naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, przykładowo wymienionych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W przeciwieństwie do wypowiedzenia mamy w tym wypadku do czynienia z typowym środkiem dyscyplinującym, który z tego punktu widzenia wykazuje podobieństwo do środków odpowiedzialności porządkowej. W odróżnieniu jednak od kar porządkowych ma on charakter ostateczny o celach prewencji ogólnej oraz szczególnej, jeśli wziąć pod uwagę pożądane zachowanie się zwolnionego pracownika w jego nowym zakładzie pracy.

W celu uporządkowania stanu prawnego i bardziej zrównoważonego, tj. nawiązującego również do merytorycznych aspektów dyscypliny pracy, przedstawienia deliktów pracowniczych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., należałoby wskazać w tym przepisie na brakoróbstwo jako na przesłankę dopuszczalności niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie należałoby uchylić przepis art. 6 ust. 1 ustawy o jakości, nakazujący kwalifikować obniżenie jakości produkcji albo wadliwe wykonanie wyrobu, usługi, roboty lub obiektu budowlanego z winy pracownika — na które już dwukrotnie zwrócono pracownikowi uwagę w formie pisemnej, co miało przy tym miejsce po raz trzeci w ciągu roku — jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., uprawniające tym samym zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepis ten niepotrzebnie usztywnia i zaostrza regulację kodeksową. W świetle art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest rzeczą oczywistą, że tylko cięższe wypadki naruszenia dyscypliny jakości mogą stanowić przesłankę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę.

Kodeksowa konstrukcja trybu niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę nie wymaga zmian w swych podstawowych elementach. W szczególności należy się opowiedzieć za utrzymaniem rozwiązania niezwłocznego jako prawa, z którego zakład pracy może, lecz nie musi skorzystać. Ustanowienie obligatoryjności tego trybu w oznaczonych wypadkach (np. nie-trzeźwości pracownika) podważałoby prawo zakładów pracy do samodzielnego prowadzenia polityki kadrowej.

9. Na stan dyscypliny pracy wpływa w poważnym, a może nawet decydującym stopniu szereg zjawisk występujących w dziedzinie płacowej. Pomijamy w tym miejscu sprawę racjonalnej polityki płac, od której zależy spełnianie przez nie funkcji motywacyjnej. Pod uwagę bierzemy jedynie kodeksową regułę niepłacenia za pracę nie wykonaną (art. 80) oraz za pracę, której efekty są wadliwe (art. 82). Wymienione przepisy są wyrazem zasady wzajemności i ekwiwalentności wynagrodzenia do

świadczenia pracy charakterystycznej dla zobowiązań czynienia (*do ut facias*). Odmowa zapłaty wynagrodzenia za pracę nie wykonaną bądź wykonaną wadliwie nie stanowi przejawu odpowiedzialności pracowniczej,¹⁹ ale jest znanym w kodeksie cywilnym prawem wierzyciela do wstrzymania się ze spełnieniem świadczenia w razie zwłoki dłużnika ze spełnieniem świadczenia wzajemnego (art. 488 § 2 k.c.). Ta zwłoka dłużnika w stosunku pracy jest równoznaczna z niewypełnieniem lub nienależytym wypełnieniem obowiązku przez pracownika. Dlatego też odmowa zapłaty wynagrodzenia, będąca efektem zastosowania klasycznej zasady wzajemności w zobowiązaniach polegających na wymianie świadczeń, stanowi zarazem jedną z konsekwencji zawinionego niedopełnienia obowiązku przez pracownika. W tym sensie można mówić o oddziaływaniu dyscyplinującym wynagrodzenia za pracę.

Zasada wzajemności i ekwiwalentności wynagrodzenia do świadczenia pracy ma — jak to wynika z zacytowanych na wstępie przepisów — aspekt ilościowy i jakościowy. Dlatego funkcja dyscyplinująca tych przepisów odnosi się do ilościowej i jakościowej strony świadczenia pracy.

Aspekt ilościowy odzwierciedla art. 80 k.p., zgodnie z którym roszczenie zarobkowe powstaje tylko za okres wykonywania pracy, natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepis szczególny tak stanowi. Ilekroć zatem praca wbrew obowiązkowi nie jest wykonywana (spóźnienia, samowolne przerwy w pracy, załatwianie spraw prywatnych w godzinach pracy, nie usprawiedliwiona absencja), tylekroć pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia.

W wypadku pracowników wynagradzanych według wyniku (akord, premia) nieświadczenie przez nich pracy automatycznie powoduje uszczuplenie wynagrodzenia obliczanego od mniejszej podstawy. Sam mechanizm płacy zastępuje zatem niezbędną w innych wypadkach procedurę obniżania wynagrodzenia w związku z naruszeniem dyscypliny pracy.

Inaczej przedstawia się sprawa w odniesieniu do pracowników płatnych według czasu świadczenia pracy (np. miesięcznie). Redukcje wynagrodzeń wskutek niewykonywania pracy mają w stosunku do tych pracowników wyraźny wydźwięk dyscyplinujący (kara). Powstają jednak wtedy trudności praktyczne w stosowaniu redukcji płacowych, związane głównie z pomiarem okresów oraz ustaleniem przyczyn nieświadczenia pracy. Jeśli się uwzględni te trudności, to nasuwa się wątpliwość, czy celowe byłoby dążenie do rygorystycznego stosowania reguły art. 80 k.p. na przykład wobec pracowników umysłowych w biurach i urzędach. Uwaga ta nie odnosi się oczywiście do wypadków całodzienniej nie usprawiedliwionej absencji.

Bardziej złożone problemy wiążą się ze stosowaniem art. 82 k.p. (aspekt jakościowy). Podobnie jak przy odpowiedzialności materialnej z tytułu wadliwej produkcji, główna trudność, jaką napotyka zakład pracy, który chce zastosować redukcje wynagrodzenia przewidziane w art. 82 k.p.,

¹⁹ Por. wyżej przyp. 8.

dotyczy identyfikacji sprawcy braku oraz udowodnienia winy pracownika w świetle różnych okoliczności, a zwłaszcza faktu, że przyczyny niewłaściwej jakości produkcji w większości wypadków są niezależne od pracownika wykonawczego.

W celu „ożywienia” znajdującego obecnie nikiel zastosowanie przepisu art. 82 k.p., a więc w celu podniesienia dyscypliny jakości pracy, proponuje się w pewnej mierze analogiczne rozwiązania jak w wypadku odpowiedzialności materialnej za „szkody w produkcji”. Do tych rozwiązań należy obowiązek pracownika zawiadomienia kierownika pracy o zauważonych mankamentach produkcji pod rygorem przypisania braku pracownikowi z jednoczesnym wyłączeniem dopuszczalności „potrącenia” wynagrodzenia, jeżeli pracownik mimo zgłoszenia zauważonych w poprzedniej fazie produkcji mankamentów otrzymał polecenie kontynuowania pracy, a ponadto wyłączenie dopuszczalności „potrącenia” wynagrodzenia po uznaniu wyniku za dobry przez kontrolę jakości.

Ustawowego uregulowania wymaga tryb przypisywania konkretnego braku pracownikowi oraz tryb załatwiania reklamacji pracownika wewnątrz zakładu pracy. Rozwiązania powyższe, zabezpieczając pełniej interes pracownika, powinny się przyczynić do szerszego wykorzystania przepisu art. 82 k.p. w praktyce przedsiębiorstw.

W związku z tymże przepisem art. 82 k.p. wyłania się problem celowości zastosowania go do wynagrodzenia obliczanego według czasu świadczenia pracy. Najbardziej racjonalnym rozwiązaniem tego problemu wydaje się uwzględnienie doświadczeń praktyki (przepis art. 82 k.p. nie znajduje zastosowania tam, gdzie wynik pracy jest niewymierny) i ograniczenie redukcji wynagrodzenia podstawowego na podstawie art. 82 k.p. wyłącznie do płacy akordowej. Funkcję oddziaływania na staranność pracowników wynagradzanych według czasu spełniałyby w ten sposób inne środki.²⁰

10. Uwagi powyższe dotyczyły w szczególności sposób wynagrodzenia podstawowego (zasadniczego), najściślej powiązanego z bieżącym świadczeniem pracy. Zauważmy, że do niektórych składników wynagrodzenia ze względu na ich właściwości (przesłanki nabycia roszczenia, dłuższe okresy obliczeniowe) redukcje omówione w punkcie poprzednim nie mogą mieć zastosowania. Aplikacja zasady wzajemności i ekwiwalentności w wypadku tych składników ma charakter bardziej złożony, zależny od treści układów warunkujących powstanie i wysokość roszczenia o dany składnik. Omówienie tego zagadnienia, chociażby w nawiązaniu do premii, przerastałoby jednak ramy niniejszego artykułu.

W odniesieniu do uzupełniających składników płacy można by także mówić o pewnych oddziaływaniach dyscyplinujących związanych z mechanizmami płacowymi, charakterystycznymi dla tych składników. I tak np. pozbawienie pracownika premii wskutek niewykonania zadania pre-

²⁰ Szerzej na temat praktyki stosowania przepisu art. 82 k.p. oraz propozycji zmian obowiązującego stanu prawnego — por. moją monografię: *Obowiązek dbałości(...)*, s. 46—57 oraz 101 (por. wyżej przyp. 14).

miowego może być w konkretnej sytuacji zinterpretowane jako konsekwencja zawinionego naruszenia obowiązku.

Od tego rodzaju oddziaływań, wynikających z istoty danego mechanizmu płacowego, należy odróżniać rozwiązania prawne, które sprawiają, że dany element systemu wynagrodzeń pełni funkcję dyscyplinującą niezależnie od swej funkcji podstawowej odwzajemniania za wkład pracy. Jest to zatem funkcja uboczna, akcydentalna. Jednakże w granicach tej funkcji następuje przekształcenie danego składnika wynagrodzeń w środek dyscyplinujący oddziaływania bezpośredniego. Nie ma więc pod tym względem analogii do pracowniczej odpowiedzialności materialnej czy przepisu art. 82 k.p., gdzie funkcja dyscyplinująca spełniana jest pośrednio.

Zjawisko mnożenia środków dyscyplinujących o działaniu bezpośrednim można określić mianem *ekspansji* środków dyscyplinujących poza obszar im właściwy, jakim jest odpowiedzialność porządkowa oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ekspansja ta nie zatrzymuje się zresztą na płacach, ale rozciąga się również na inne składniki treści stosunku pracy, a nawet wykracza poza ten stosunek (dyscyplinujące redukcje świadczeń ubezpieczeniowych — por. niżej punkt 11).

Przejawem ekspansji, o której wyżej mowa, są regulaminy premiowania, które przewidują możliwość pozbawienia premii lub jej redukcji w razie zawinionego niedopełnienia obowiązków pracowniczych. Reduktory dyscyplinujące są przy tym z reguły formułowane w ten sposób, że obejmują nie tylko obowiązek skojarzony z treścią przesłanki pozytywnej premii (jakość wyników, wydajność, oszczędność środków), ale również całokształt obowiązków pracowniczych przy różnym stopniu ich akcentowania i konkretyzacji, jak np. „naruszenie dyscypliny pracy”, „wykroczenia przeciwko regulaminowi pracy”, „naganna postawa”. W praktyce zatem każde naruszenie obowiązków pracowniczych, zależnie od uznania przełożonego, spowodować może utratę lub zmniejszenie roszczenia premiowego.

Stan ten oceniany jest krytycznie przez naukę prawa pracy. Reduktory dyscyplinujące w układach warunkujących premii prowadzą do osłabienia motywacyjnej funkcji premii w zakresie jej zadań podstawowych. Ulega wtedy osłabieniu zainteresowanie pracownika podnoszeniem efektywności pracy, a premie stają się jednym z wielu narzędzi umacniania dyscypliny formalnej.

Z ekspansją środków dyscyplinujących w dziedzinie płac mamy do czynienia również w odniesieniu do składników wynagrodzenia uzależnionych od okresów zatrudnienia (stażu pracy), a mianowicie nagród z zakładowego funduszu nagród i wypłat pokrewnych, dodatków stażowych oraz nagród jubileuszowych.

Podobnie jak w wypadku premii, w zakresie tych składników też występuje konkurencja funkcji podstawowej, jaką w odniesieniu do tych składników jest wynagrodzenie za długi staż pracy i stabilizacja pracownika, z funkcją dodatkową, polegającą na sankcjonowaniu naruszeń obowiązków pracowniczych.

Ta druga funkcja najwyraźniej uwidacznia się w zasadach wypłaty nagród z zakładowego funduszu nagród („trzynastki”). Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach,²¹ przesłanką wypłaty nagród w pełnej wysokości jest nieganna, sumienna praca oraz rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku kalendarzowego, za który przyznaje się nagrodę. Od strony negatywnej przesłankę tę, jako podstawę zmniejszenia bądź całkowitego pozbawienia pracownika nagrody, określono w sposób ogólny jako „zawiniętość przez pracownika naruszenie obowiązków pracowniczych” oraz wymieniono szczegółowe wypadki naruszenia obowiązków uzasadniające takie redukcje (art. 4 ust. 2 pkt 2 oraz art. 4 ust. 3). Na marginesie głównego wątku moich rozważań należy odnotować, że w porównaniu z poprzednio obowiązującymi przepisami²² w zakresie środków dyscyplinujących nastąpiło odejście od kryteriów merytorycznych związanych z jakością pracy oraz przesunięcie ciężaru oddziaływania na stronę formalną dyscypliny pracy.

Sama zasada wykorzystywania „trzynastek” w celach dyscyplinujących (poza stabilizacyjnymi) nie budzi oczywiście zastrzeżeń. Analogiczny składnik wynagrodzeń w przedsiębiorstwach, tj. indywidualne wypłaty z zysku dla załogi, uważany jest za część wynagrodzenia objętą tzw. ryzykiem gospodarczym, tzn. zależną od efektów przedsiębiorstwa i nie gwarantowaną pracownikowi. Dostrzegając podobieństwo funkcjonalne między nagrodami rocznymi, o których mowa, a wypłatami z zysku w przedsiębiorstwach, można przyjąć, że mamy do czynienia w obu wypadkach ze składnikiem wynagrodzenia o niższym stopniu charakteru roszczenia. Może to uzasadnić skupienie właśnie w tym miejscu systemu wynagrodzeń środków służących do umocnienia dyscypliny pracy. Jednocześnie przedstawiona w zapisie regulacja ustawy z 10 lipca 1985 r. wymaga m. zd. udoskonaleń zmierzających przede wszystkim do wyłączenia arbitralności kierownika zakładu pracy w zakresie stosowania „potrąceń” nagród rocznych.

Postulat skupienia funkcji dyscyplinujących na rocznych wypłatach oznacza zarazem postulat uwolnienia wszystkich pozostałych składników wynagrodzenia od tych funkcji. Przemawia za tym względ na racjonalność polityki dyscyplinarnej, potrzeba zapewnienia efektywności wypełniania przez płace funkcji im właściwych, potrzeba ochrony wynagrodzeń, wreszcie — zapobieganie konfliktom w środowisku pracy.

Argumenty te przemawiają przede wszystkim, jak już była o tym mowa, przeciw obciążeniu funkcją dyscyplinującą premii. Odnoszą się one również do dodatków stażowych, których comiesięczne wypłaty uwarunkowane są negatywnie w regulaminach zakładowych przesłankami nawiązującymi do

²¹ Ustawa z 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi — Dz. U. Nr 32, poz. 141 (w skrócie: „ustawa o rocznych nagrodach”).

²² Ustawa z 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnych i mieszkaniowych (Dz.U. Nr 27, poz. 150).

wypełniania obowiązków pracowniczych, jak również do nagród jubileuszowych, które w przeszłości były uwarunkowane nienaganną pracą.

Od instalowania w układach warunkujących różnych składników wynagrodzenia sankcji będących konsekwencją nieprzestrzegania obowiązków pracowniczych w realizowanym na bieżąco stosunku pracy, należy odróżniać zasady obliczania ciągłości pracy w zakresie przesłanek jakościowych i ilościowych prawa do danego składnika. Wydaje się, że pomijanie przy obliczaniu stażu pracy okresów zakończonych porzuceniem pracy lub rozwiązaniem umowy niezwłocznym z winy pracownika odpowiada zasadzie uzależnienia uprawnień pracowniczych od przestrzegania przez pracownika pewnych elementarnych reguł postępowania w stosunku pracy. Względy mające na celu przeciwdziałanie nadmiernej fluktuacji mogą ponadto uzasadniać bardziej rygorystyczne określenie warunków ciągłości pracy aniżeli tylko pomniejszenie w stażu pracy okresów zakończonych porzuceniem pracy lub wydalaniem pracownika.

11. Jeszcze poważniejsza argumentacja przemawia przeciwko wykorzystywaniu w celach dyscyplinarnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co niestety ma miejsce w obowiązującym stanie prawnym. Zgodnie mianowicie z art. 19 ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1974 r. o ubezpieczeniu chorobowym,²³ pracownikowi, który opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień lub porzucił pracę albo z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, wypłaca się zasiłek chorobowy w okresie jednego roku w wysokości zmniejszonej o 25%. Podobna reguła dotyczy zasiłku opiekuńczego (art. 40 ust. 2 ustawy o ubezpieczeniu chorobowym).

Wymienione wyżej wypadki cięższego naruszenia dyscypliny pracy należy odróżniać od zawinionych czynów pracownika pozostających w bezpośrednim związku z wypłatą świadczeń, a mianowicie wywołania własnym działaniem niezdolności do pracy (art. 16 i 17 ustawy) lub niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy (art. 18 oraz ustawy).

O ile wymierzanie sankcji za takie czyny pracownika w postaci utraty lub redukcji świadczeń nie budzi zastrzeżeń, o tyle obniżanie zasiłku w innych wypadkach naruszeń dyscypliny, a zwłaszcza gdy ma miejsce nie usprawiedliwiona absencja, nasuwa refleksje krytyczne.

Należy, po pierwsze, zauważyć, że funkcją świadczeń ubezpieczeniowych jest wyrównywanie utraconego zarobku w razie zajścia zdarzenia losowego, a nie karanie osób ubezpieczonych. Karanie człowieka, którego dotknęło zdarzenie losowe, ma w sobie aspekt antyhumanitarny, sprzeczny z ideą ubezpieczenia. Po drugie, sankcje zasiłkowe mogą podcinać podstawy egzystencji pracownika i jego rodziny w sytuacji, gdy nie ma on możliwości dorobienia zarobkowego, a więc wtedy, gdy poziom dochodów pracownika powinien być szczególnie chroniony. Trzeba mieć na uwadze, że obniżenie

²³ Ustawa z 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity — Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143); w skrócie: „ustawa o ubezpieczeniu chorobowym”.

dotyczy często zasiłku chorobowego wynoszącego mniej niż 100% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. Po trzecie, sankcje zasiłkowe mają charakter selektywny i wymierzone są przeciwko pracownikom słabszym fizycznie oraz obciążonym liczną rodziną. Sankcje te mogą skłaniać pracowników do niebrania zwolnień od pracy w sytuacjach, które wymagają leczenia lub sprawowania opieki nad członkiem rodziny. Po czwarte, zwraca tu uwagę długotrwałość sankcji: obowiązuje ona w okresie roku liczonego od dnia następującego po dniu nie usprawiedliwionej nieobecności lub od dnia, w którym pracownik ponownie podjął pracę. W tym drugim wypadku okres poddania pracownika sankcji jest z reguły dłuższy niż rok od chwili popełnienia przekroczenia. Wreszcie, po piąte, uderza tu bezwzględność sankcji, niedopuszczalne bowiem jest jej uchylenie lub złagodzenie w razie nienagannego zachowania się pracownika w czasie podlegania sankcji.

Poczynione wyżej uwagi przemawiają więc za całkowitym uchyleniem sankcji zasiłkowych wypłacanych na podstawie ustawy o ubezpieczeniu chorobowym.

Przedstawione w niniejszym opracowaniu środki dyscyplinujące o działaniu bezpośrednim lub pośrednim nie są ujęte wyczerpująco. Poza nimi można także wskazać dziedzinę urlopów wypoczynkowych, uprawnienia mieszkaniowe i socjalne pracownika oraz zasady obliczania okresów wypowiedzenia. Osobną problematyka w związku z tym wiąże się z wykorzystywaniem — w celach dyscyplinujących — uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego. Zagadnienia te w niniejszym zarysie pomijam.

12. W zakończeniu pragnę przedstawić następujące wnioski:

- 1) Należy dostrzegać, że w dyspozycji podmiotu zatrudniającego znajdują się — poza środkami dyscyplinującymi o działaniu bezpośrednim — środki o zróżnicowanym charakterze prawnym, spełniające pośrednio funkcję dyscyplinującą.
- 2) Nasz system prawny, wskutek polityki mnożenia pozakodeksowych sankcji, został doprowadzony do stanu „przeciążenia” środkami dyscyplinującymi o działaniu bezpośrednim. Ekspansja ta doprowadziła do powstania zjawiska określanego mianem inflacji środków dyscyplinujących.
- 3) Zjawisko „przeciążenia” systemu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych rozwiązaniami represyjnymi stało się — niezależnie od innych jeszcze ujemnych skutków — przyczyną niskiego stopnia wykorzystywania tych środków w praktyce przedsiębiorstw. Działają bowiem lęk przed konfliktami z ludźmi oraz fluktuacją stanu załogi. Wbrew założeniom zatem rygoryzm prawa przyczynia się do pogarszania stanu dyscypliny pracy.

- 4) Należy stanowczo przeciwstawiać się tendencjom zmierzającym do dalszego zwiększania represyjności naszego prawa. Przyniosłoby to bowiem skutki odwrotne od zamierzonych.
- 5) Właściwym kierunkiem postępowania jest zahamowanie zjawiska ekspansji środków dyscyplinujących poza ramy wyznaczone przez kodeks pracy. Postulat taki może pozornie stwarzać wrażenie liberalizacyjnego. W rzeczywistości jednak sednem jego nie jest liberalizacja, ale oparcie polityki dyscyplinarnej na zdrowych podstawach przez podniesienie rangi środków podstawowych. Drugorzędne, choć niebłahe znaczenie ma postulat wprowadzenia omówionych w artykule korektur, mających na celu umocnienie określonych środków w praktycznym zastosowaniu.
- 6) Prowadzenie polityki dyscyplinarnej powinno być sprawą pozostawioną w gestii zakładów pracy. Mechanizmy gospodarcze, a nie wola ustawodawcy powinny przesądzać o przydatności w określonych sytuacjach środków prawnych znajdujących się w dyspozycji zakładów pracy, a zwłaszcza samodzielnych przedsiębiorstw. Dlatego cechą środków dyscyplinujących powinna być w zasadzie fakultatywność a nie obligatoryjność ich wykorzystania przez zakłady pracy.
- 7) Problematyka dyscypliny pracy wykracza poza dziedzinę prawa. Rozstrzygających czynników, które miałyby wydzwignąć z upadku etos pracy, należy upatrywać w płaszczyźnie działań organizacyjnych i motywacyjnych, w tym także działań wychowawczych uwrażliwiających pracowników na argumentację ideową. Dlatego zasygnalizowania wymaga znaczenie innych niż nauka prawa dyscyplin zajmujących się stosunkami pracy, jak np. ekonomika, socjologia czy etyka.

TOMASZ GRZEGORCZYK

SYTUACJA OBROŃCY W POSTĘPOWANIU W SPRAWACH O WYKROCZENIA

W artykule przedstawiono zasady funkcjonowania instytucji obrońcy w sprawach o wykroczenia oraz poszczególne uprawnienia tego uczestnika postępowania.

I. Status obrońcy w postępowaniu w sprawach o wykroczenia

W doktrynie prawa o wykroczeniach brak jest jednolitego stanowiska co do statusu prawnego obrońcy. Podobnie jak w doktrynie karnoprocesowej mamy tu zwolenników koncepcji traktującej obrońcę jako pomocnika obwinionego (np. A. Gubiński¹⁾) oraz autorów uznających go za pro-

¹ A. Gubiński: *Prawo wykroczeń*, Warszawa 1985, s. 401.