

WALERIAN SANETRA

WSPÓŁCZESNE KIERUNKI PRZEKSZTAŁCENÍ ODPOWIEDZIALNOŚCI PODMIOTÓW PRAWA PRACY

1. Mówiąc o przekształceniach odpowiedzialności podmiotów prawa pracy mam na myśli różne ich wymiary. W pierwszej kolejności wchodzi tu w grę zmiany wprowadzone do obowiązującego ustawodawstwa, zwłaszcza pod wpływem wymogów wynikających z realizacji założeń reformy gospodarczej. Idzie tu również o postulaty *de lege ferenda*, a zwłaszcza o projektowane zmiany uregulowań kodeksu pracy w zakresie problematyki odpowiedzialności. Przekształcenia odpowiedzialności podmiotów prawa pracy mają jednak ponadto także wymiar faktyczny, w tym znaczeniu, że praktyka stosowania sankcji może ewoluować przy niezmiennym stanie prawnym. Zmiany odnoszą się także do warstwy pojęciowej, a więc sposobu rozumienia kategorii odpowiedzialności w świetle prawa pracy, głównie w doktrynie tego prawa. Innymi słowy, pisząc o współczesnych kierunkach przemian odpowiedzialności w polu obserwacji warto — jak sądzę — umieścić nie tylko ostatnie zmiany w aktualnie obowiązującym stanie prawnym, lecz także projekty dalszych jego modyfikacji, jak również ewolucję poglądów doktryny prawa pracy w kwestii pojmowania odpowiedzialności podmiotów prawa pracy.

Nowe tendencje w zakresie regulacji prawnej odpowiedzialności podmiotów prawa pracy łączą się głównie z zamierzeniami reformy gospodarczej oraz z przeżywanym kryzysem społeczno-gospodarczym, którego jednym z ważniejszych symptomów jest spadek dyscypliny, wydajności i jakości pracy. Zjawisku poszerzania samodzielności podmiotów gospodarujących, wzmacnianiu pozycji prawnej załogi zakładu pracy oraz zapewnieniu różnego rodzaju ciałom społecznym większej autonomii i niezależności, towarzyszy — nie zawsze w pełni uświadomiona — skłonność do wyraźniejszego określenia odpowiedzialności zbiorowych podmiotów prawa pracy, w myśl zasady, że większej swobodzie działań powinna towarzyszyć szersza za nie odpowiedzialność. Ta z kolei okoliczność stała się dodatkowym asumptem dla podjęcia próby wyraźnego postawienia w doktrynie prawa pracy zagadnienia odpowiedzialności zbiorowych podmiotów tego prawa, tj. zakładu pracy, załogi oraz związków zawodowych¹. O ile bowiem problematyka odpowiedzialności ponoszonej przez

¹ Por. *Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów prawa pracy*, Wrocław 1987.

podmiot indywidualny (tj. przez pracownika) stosunkowo od dawna stanowi przedmiot dość żywego zainteresowania doktryny prawa pracy², o tyle odpowiedzialność załogi, a także związków zawodowych właściwie w ogóle nie była dotychczas w tym prawie dostrzegana. Potrzeba jej podjęcia stała się wyraźniejsza, gdy w nauce prawa pracy obok podmiotowości pracownika jako strony stosunku pracy wyraźnie została wyodrębniona podmiotowość zbiorowych struktur prawa pracy³. Istotnym bowiem elementem tej podmiotowości jest nie tylko przypisanie im określonych praw i obowiązków, lecz także możliwość ponoszenia przez nie odpowiedzialności wynikającej z obowiązującego prawa. Jakkolwiek ciężar rozwiązań, od których zależy poprawa funkcjonowania naszego systemu społeczno-gospodarczego i politycznego, w zdecydowanie większym stopniu spoczywa w dziedzinie odpowiedzialności pracowniczej, a zwłaszcza wiąże się ze skutecznym uruchomieniem mechanizmów odpowiedzialności kadry kierowniczej⁴, to jednak nie bez znaczenia jest tu także stosowanie sankcji wobec podmiotów kolektywnych (zakładu pracy, załogi, związków zawodowych). Zresztą, zwłaszcza w wypadku odpowiedzialności kierownika zakładu pracy, a także ciał zbiorowych występujących w charakterze organów danego podmiotu prawa, powstaje wątpliwość, czy należy ją ujmować w kategoriach odpowiedzialności pracowniczej, czy raczej jako odpowiedzialność podmiotu zbiorowego, na którego rzecz zarachowywana jest ich działalność. Z reguły bowiem sankcje adresowane do organów danego podmiotu pociągają za sobą nie tylko zadanie określonej indywidualnej dolegliwości, lecz równocześnie oznaczają takie lub inne utrudnienie w funkcjonowaniu danego podmiotu zbiorowego (np. odwołanie bądź zawieszenie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego czy wstrzymanie wykonania jego decyzji może być równocześnie uważane za dolegliwość zastosowaną wobec dyrektora przedsiębiorstwa państwowego oraz za sankcję spotykającą to przedsiębiorstwo, skoro wspomniane akty są równoznaczne z negatywnymi następstwami w sferze jego działalności). Od reguły tej zdarzają się oczywiście wyjątki, czego przykładem jest między innymi przewidziana w art. 42 ustawy z 29 VI 1983 r. o poprawie gospodarki przedsiębiorstwa państwowego oraz o jego upadłości⁵ sankcja zakazu powoływania w ciągu 5 lat na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, w związku z ogłoszeniem jego upadłości; zastosowanie tej odpowiedzialności wywołuje następstwa tylko w sferze uprawnień odwołanego dyrektora, nie ma ona natomiast bezpośredniego znaczenia dla przedsiębiorstwa, które postawione zostało w stan upadłości.

² Por. np. *Odpowiedzialność pracownicza*, Wrocław 1984.

³ Por. J. Jończyk. *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 177 i n.

⁴ Por. *Pracownicza odpowiedzialność kadry kierowniczej*, Wrocław 1985.

⁵ Tekst jednolity: Dz. U. 1986 r. nr 8, poz. 46.

2. Przykładu nowego podejścia do problematyki prawnej odpowiedzialności zbiorowych podmiotów prawa pracy dostarcza między innymi ustawa z 25 IX 1982 r. o związkach zawodowych⁶. Ustanowiła ona nieznany swej poprzedniczce z 1949 r.⁷ zestaw środków skierowanych przeciwko związkom zawodowym, jeżeli ich działalność pozostaje w kolizji z prawem⁸. W szczególności związek zawodowy z mocy art. 55 tej ustawy może zostać skreślony z rejestru związków⁷ zawodowych. Swoistego rodzaju formą odpowiedzialności związku zawodowego jest też ustalenie przez Sąd Wojewódzki w Warszawie (w razie stwierdzenia, że dany organ związku zawodowego prowadzi działalność rażąco sprzeczną z ustawą) trzymiesięcznego terminu dostosowania działalności tego organu do obowiązującego prawa, jak również — w razie bezskutecznego upływu tego terminu — zażądanie przez ten sąd od właściwych władz związku przeprowadzenia w określonym terminie nowych wyborów do organu związku pod rygorem zawieszenia działalności tego organu. Za rodzaj odpowiedzialności zastosowanej jednorazowo można uznać przepis art. 59 ustawy o związkach zawodowych, który stanowi, że rejestracje związków zawodowych dokonane przed dniem wejścia w życie tej ustawy tracą moc prawną, co jest równoznaczne z likwidacją poprzednich związków zawodowych. Polityczne motywy tej decyzji ustawodawcy były szczególnie wyraźne, stąd też można stwierdzić, iż w tym wypadku wobec związków zawodowych znalazła zastosowanie szczególna odpowiedzialność polityczna, zrealizowana przy tym w swoistym trybie ustawowym.

Formalnie przepis art. 55 ustawy o związkach zawodowych sankcji skreślenia związku zawodowego z rejestru związków zawodowych nie uzależnia od wystąpienia przesłanki winy („subiektywnej”). Skreślenie to może bowiem nastąpić, gdy środki zastosowane przez Sąd Wojewódzki w Warszawie na mocy art. 55 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych okażą się bezskuteczne, lub gdy związek zawodowy prowadzi działalność sprzeczną z Konstytucją PRL i innymi ustawami. Aczkolwiek przepis nie uzależnia tej odpowiedzialności od stwierdzenia wymogu winy po stronie związku zawodowego, to jednak trudno byłoby sobie wyobrazić, by mogło dojść np. do naruszenia Konstytucji i innych ustaw przy jednoczesnym braku podstaw do przypisania winy „subiektywnej” co najmniej kierownictwu związku zawodowego. Podobnie widzieć należy także sankcję polegającą na ustaleniu trzymiesięcznego terminu dostosowania działalności organu związkowego do obowiązującego prawa (art. 55 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), jako że w wypadku „prowadzenia

⁶ Tekst jednolity: Dz. U. 1985, nr 54, poz. 277.

⁷ Dz.U. nr 41, poz. 293 ze zmianą.

⁸ Omawia je G. Bieniek, *Odpowiedzialność związku zawodowego*, (w:) *Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów prawa pracy*, s. 98 i n. Por. też W. Sanetra, *O zakresie klasyfikacji i pojęciu odpowiedzialności zbiorowych podmiotów prawa pracy*, w: *Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów prawa pracy*, s. 16 i n.

działalności rażąco sprzecznej z ustawą" nie można wyłączyć możliwości postawienia działaczom takiego organu co najmniej zarzutu niedbalstwa.

Wprowadzenie do naszej ustawy o związkach zawodowych uprawnień strajkowych zrodziło nowe problemy w zakresie odpowiedzialności z nimi związanej⁹. W szczególności wyraźnie pojawiło się zagadnienie odpowiedzialności za organizowanie i udział w strajku wbrew postanowieniom ustawy o związkach zawodowych. Ustawodawca wprowadził wyraźnie sankcję karną (art. 54) za kierowanie strajkiem „dzikim” (zorganizowanym wbrew postanowieniom ustawy). Pośrednio wskazał też na sankcje, które mają mieć zastosowanie za uczestnictwo w takim strajku. W myśl art. 52 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w okresie strajku zorganizowanego w myśl przepisów tej ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz innych uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Oznacza to tym samym, że prawa do tych świadczeń oraz uprawnień nie zachowuje on uczestnicząc w strajku dzikim, co stanowi odrębną formę jego odpowiedzialności za uczestnictwo w takim strajku. Inne dolegliwości, które mogą mieć zastosowanie do uczestnika strajku „dzikiego”, wynikają zwłaszcza z przepisów k.p., które w kontekście tej problematyki wymagają odpowiedniej interpretacji i adaptacji.

W prawie pracy na strajk należy patrzeć nie tylko od strony ewentualnej odpowiedzialności za kierowanie lub uczestnictwo w akcji zorganizowanej wbrew postanowieniom ustawy o związkach zawodowych, ale także od strony swoistej odpowiedzialności zakładu pracy jako podmiotu prawa pracy. W moim przekonaniu w strajku należy dopatrywać się pewnej formy samopomocy realizowanej przez załogę, ale równocześnie wykazuje on właściwości charakterystyczne dla sankcji prawnych. W naszych warunkach jest on środkiem legalnym — choć wyjątkowym i obwarowanym różnego rodzaju ograniczeniami — wiążącym się na ogół z zarzutem naganności działania (naruszeniem prawa bądź interesów załogi), adresowanym wobec zakładu pracy i przynoszącym mu określone straty³⁰. Innymi słowy w wypadku strajku mamy do czynienia z legalnie zadaną zakładowi pracy dolegliwością z powodu jego naganego zachowania się wobec załogi. Co prawda zasadniczym celem strajku nie jest spowodowanie strat w majątku zakładu pracy, lecz zmuszenie go do określonych ekonomicznych i socjalnych ustępstw na rzecz pracowników, sędzę jednak, że nie stoi na przeszkodzie, by również strajk traktować jako formę odpowiedzialności zakładu pracy. Podobnie bowiem można przyjąć, że zasadniczym celem sankcji odszkodowawczych nie tyle jest czynienie uszczerbku w majątku zobowiązanego, ile naprawienie tej szkody, która powstała u poszkodowanego.

⁹ Por. W. Masewicz, *Odpowiedzialność za strajk*, w: *Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów prawa pracy*, s. 107 i n.

¹⁰ Inaczej Z. Hajn, *Odpowiedzialność prawna zakładu pracy w zbiorowych*

3. Nowe uregulowanie sytuacji prawnej przedsiębiorstwa państwowego" i samorządu załogi¹² w innym świetle ukazało zwłaszcza zagadnienie odpowiedzialności dyrektora przedsiębiorstwa państwowego oraz odpowiedzialności załogi i jej przedstawicieli. Zarówno ustawa o przedsiębiorstwach państwowych, jak i ustawa o samorządzie załóg nie zawierają jakichś wyraźnie wyodrębnionych przepisów formułujących odpowiedzialność regulowanych w nich podmiotów i organów, mimo że przepis art. 38 ustawy o samorządzie załogi stanowi, iż dyrektor przedsiębiorstwa jest odpowiedzialny za prawidłowe prowadzenie przedsiębiorstwa, art. 37 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych przewiduje, że dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, działając zgodnie z przepisami prawa, podejmuje decyzje samodzielnie i ponosi za nie odpowiedzialność, zaś w projekcie ustawy o samorządzie załogi swego czasu znajdował się zwrot, w myśl którego „osoby uczestniczące z ramienia załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym ponoszą odpowiedzialność cywilną i karną na zasadach ogólnych, tak jak osoby pełniące funkcje społeczne”. Oba te akty prawne ustanawiają jednak szereg środków, które w większym lub mniejszym zakresie — w zależności od tego, jak szeroko pojmuje się termin „odpowiedzialność” — należy zaliczyć do kategorii odpowiedzialności prawnej. Do kategorii odpowiedzialności dyrektora przedsiębiorstwa należy zaliczyć odwołanie go ze stanowiska, a także — jak sądzę — zawieszenie go w czynnościach (art. 60 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych). W katalogu sankcji, a tym samym i odpowiedzialności, umieszczane są między innymi skutki polegające na nieważności (unieważnieniu) czynności prawnych¹³. Z tego punktu widzenia na uwagę zasługują zwłaszcza te przepisy ustawy o samorządzie załogi, które wyposażają dyrektora i radę pracowniczą w prawo wzajemnego wstrzymywania wykonania podejmowanych przez siebie decyzji, co w konsekwencji może prowadzić do sporu i ich uchylecia (unieważnienia czy uznania za bezskuteczne) — w drodze orzeczenia sądowego, a także postanowienie art. 44 tej ustawy wyposażające radę pracowniczą przedsiębiorstwa i jego dyrektora w prawo zaskarżenia decyzji strony przeciwnej, jeżeli istotnie narusza ona interes ogólnospołeczny. Mamy tutaj do czynienia z sankcjami skierowanymi przeciwko czynnościom prawnym (szeroko rozumianym), a w istocie z odpowiedzialnością polegającą na ograniczaniu możliwości wyrażania woli przez zakład pracy i przez jego załogę reprezentowaną przez radę pracowniczą przedsiębiorstwa.

stosunkach pracy, w: *Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów prawa pracy*, s. 53.

¹¹ Ustawa z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych. Tekst jednolity: Dz.U. nr 35, poz. 201.

¹² Ustawa z 25 IX 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, Dz.U. nr 24, poz. 123.

¹³ Por. np. A. Stelmachowski, *Wstęp do teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1969, s. 249.

4. Myśl o potrzebie wzmocnienia odpowiedzialności dyrektora przedsiębiorstwa państwowego oraz jego załogi — jako konsekwencji przyjęcia zasady jego samodzielności, a także samorządności i samofinansowania się — szczególnie dobitny wyraz znalazła w ustawie z 1983 r. o postępowaniu sanacyjnym. Zwraca w niej zwłaszcza uwagę wydzielenie osobnego rozdziału pt. *Odpowiedzialność prawna*. Zawiera on pewien zestaw nowych regulacji dotyczących odpowiedzialności dyrektora przedsiębiorstwa państwowego oraz członków rady pracowniczej przedsiębiorstwa. W ustawie o postępowaniu sanacyjnym znajduje się jednak znacznie więcej instrumentów i rozstrzygnięć normatywnych, które mogą być zaliczone do kategorii odpowiedzialności podmiotów prawa pracy, zwłaszcza jeżeli jest ona odpowiednio szeroko ujmowana. Przede wszystkim za rodzaj odpowiedzialności może być uznane ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa, a także jego likwidacja, jeżeli następuje ona z powodów, za które może ono samo być obciążone. Szczególną formą odpowiedzialności ponoszonej przez załogę (w wyniku ograniczenia możliwości wyrażania przez nią swej woli) przewidzianą w tej ustawie jest rozwiązanie z mocy prawa organów samorządu załogi w razie ustanowienia zarządu komisarycznego (art. 22 ust. 3 ustawy o postępowaniu sanacyjnym)¹⁴. Sankcją stanowi także przewidziane w przepisie art. 22 ust. 4 ustawy o postępowaniu sanacyjnym pozbawienie w razie ustanowienia zarządu komisarycznego (z innych przyczyn niż wymienione w art. 16 ust. 3 ustawy) organów samorządu załogi ich kompetencji przewidzianych w art. 10 i 24 ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Podobnie o odpowiedzialności załogi należy mówić w wypadku rozwiązania z mocy prawa organów samorządu załogi z powodu ogłoszenia upadłości przedsiębiorstwa (art. 31 ust. 3 ustawy o postępowaniu sanacyjnym). Problematyczne jest natomiast uznanie zwolnień z pracy w wyniku ogłoszenia upadłości (w myśl art. 30 ustawy o postępowaniu sanacyjnym syndyk jest obowiązany rozwiązać z pracownikami umowy o pracę z zachowaniem obowiązujących terminów wypowiedzenia) za formę odpowiedzialności pracowniczej. Trudno bowiem tu przyjąć, że upadłość przedsiębiorstwa jest skutkiem działań poszczególnych pracowników i że podstawą wypowiedzenia jest jakiś zarzut stawiany im z tego powodu¹⁵.

¹⁴ Z reguły odpowiedzialność organu jest jednocześnie odpowiedzialnością podmiotu, który on reprezentuje i na rzecz którego działa. Por. W. Sanetra, *O zakresie*, s. 8 - 10.

¹⁵ Po to by w ogóle można mówić o odpowiedzialności — moim zdaniem — regulacje prawne muszą być tego typu by zastosowanie określonej dolegliwości uzależnione było od możliwości dokonania co najmniej ogólnego negatywnego osądu prawnego zachowania adresata, wobec którego jest ona stosowana. Por. W. Sanetra, *O pojęciu i zakresie odpowiedzialności pracowniczej*, w: *Odpowiedzialność pracownicza*, s. 13, 14; tenże, *O zakresie*, s. 17-19. Por. też Z. Masternak, *Oceny w odpowiedzialności pracowniczej*, w: *Odpowiedzialność pracownicza*, s. 30 i n.

W przepisach zamieszczonych w rozdziale o odpowiedzialności prawnej z ustawy o postępowaniu sanacyjnym wyraźnie dąży się zwłaszcza do wzmocnienia i wzbogacenia katalogu sankcji stosowanych wobec dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. Uznano w nich, że zawinione niewykonanie lub nienależyte wykonanie przez niego obowiązków wynikających z ustawy o postępowaniu sanacyjnym stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co skądinąd budzi zastrzeżenia, gdyż nawet przy najłżejszej winie dyrektora i w razie naruszenia powinności formalnych przewidzianych w tej ustawie, istnieje podstawa do odwołania go ze stanowiska, przy czym jest ono równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia¹⁶.

W myśl art. 41 ust. 1 ustawy o postępowaniu sanacyjnym dyrektor przedsiębiorstwa, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających z tej ustawy dopuścił do powstania szkody w przedsiębiorstwie, ma odpowiadać materialnie na zasadach określonych w przepisach kodeksu pracy, jednakże w szerszym zakresie, gdyż wysokość odszkodowania w razie wyrządzenia szkody z winy nieumyślnej nie może przekraczać kwoty sześciomiesięcznego, a nie — jak przewidziano w k.p. — trzymiesięcznego wynagrodzenia. Ustęp drugi tego artykułu dotyczy odpowiedzialności dyrektora, a także likwidatora oraz osoby sprawującej zarząd komisaryczny, wobec wierzycieli przedsiębiorstwa, jeżeli w wyniku niezgłoszenia lub spóźnionego zgłoszenia przez te osoby wniosku o ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa wierzyciele ponieśli z tego powodu szkodę. Odszkodowanie z tytułu tej odpowiedzialności jest ograniczone do wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Również tę odpowiedzialność — jak sądzę — należy ujmować w kategoriach sankcji za naruszenie obowiązków pracowniczych, nie zaś jako dolegliwość za uchybienie powinnościom organu przedsiębiorstwa¹⁷. Zaznaczyć jednak trzeba, że jakkolwiek jest to odpowiedzialność pracownicza, to wykazuje ona szereg cech szczególnych. Jest to bowiem odpowiedzialność wobec osób trzecich, a nie wobec zakładu pracy, a więc nie ma tu zastosowania art. 120 k.p., jednakże równocześnie odpowiedzialność ta zdaje się zastępować odpowiedzialność regresową pracownika wobec zakładu pracy, stanowiącą konsekwencję wyłączenia przewidzianego w art. 120 § 1 k.p. Ponadto jest to odpowiedzialność niezależna od stopnia zawinienia pracownika (co budzi zastrzeżenia), a przy tym w ogóle wątpliwe jest, czy do jej powstania konieczne jest stwierdzenie przesłanki winy, skoro z „niezgłoszeniem lub spóźnionym zgłosze-

¹⁶ Nieco szerzej na ten temat piszę w opracowaniu przygotowanym dla Rady Legislacyjnej pt. *Status pracowników przedsiębiorstwa państwowego w czasie postępowania sanacyjnego*, s. 12, 13.

¹⁷ Inaczej zdaje się tę kwestię ujmować Z. Świeboda, *Odpowiedzialność według ustawy o poprawie gospodarki przedsiębiorstwa państwowego oraz o jego upadłości*, Nowe Prawo 1984, nr 3, s. 19 - 21.

niem wniosku o ogłoszeniu upadłości przedsiębiorstwa" będziemy mieli także do czynienia wtedy, gdy zachodziła błędna, a jednocześnie — co jest do pomyślenia — usprawiedliwiona ocena co do wystąpienia podstaw upadłości.

Szereg wątpliwości interpretacyjnych wywołuje także przepis art. 42 ustawy sanacyjnej¹⁸, w myśl którego dyrektor przedsiębiorstwa, o którym mowa w art. 41 ust. 1 tej ustawy, nie może być powołany na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w ciągu 5 lat od jego odwołania, chyba że w postępowaniu sądowym zostanie ustalone, że ogłoszenie upadłości nastąpiło z przyczyn, za które nie ponosi on odpowiedzialności. Powództwo o ustalenie powinno być przy tym wniesione przeciwko organowi założycielskiemu w ciągu roku od dnia odwołania ze stanowiska. Najistotniejsze jest tu jednak to, że wskazany przepis ustanawia nowy typ sankcji nakładanych na dyrektorów przedsiębiorstw państwowych i stanowi świadectwo stałych poszukiwań zmierzających do wzbogacenia instrumentów odpowiedzialności stosowanej wobec kadry kierowniczej. Jako szczególną dodatkową formę odpowiedzialności dyrektora przedsiębiorstwa należy także uznać przewidziane w art. 31 ust. 1 ustawy o postępowaniu sanacyjnym jego odwołanie, zarówno w razie ustanowienia zarządu komisarycznego, jak i w razie ogłoszenia upadłości.

Nową sankcję przewiduje także przepis art. 43 ustawy o postępowaniu sanacyjnym, ustanawiający odpowiedzialność członków rady pracowniczej, w myśl którego członkowie ci, w wypadku, gdy wobec przedsiębiorstwa ogłoszono upadłość, są pozbawieni biernego prawa wyborczego do organów samorządu załogi „przedsiębiorstw państwowych” w ciągu pięciu lat od rozwiązania rady¹⁹. Członek rady pracowniczej nie traci tego prawa, jeżeli w postępowaniu sądowym zostanie ustalone, że ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa nastąpiło z przyczyn, za które nie ponosi odpowiedzialności rada pracownicza, której był członkiem. Stosowana na podstawie art. 43 ustawy o postępowaniu sanacyjnym odpowiedzialność jest odpowiedzialnością pracowniczą, mimo że nie jest ona wymierzana za naruszenie obowiązków pracownika, jako że pełnienia funkcji w radzie pracowniczej nie można traktować w kategoriach powinności pracowniczych, a widzieć należy je raczej jako realizację ciężarów spoczywających na pracownikach jako członkach załogi. Nie jest to przy tym odpowiedzialność rady pracowniczej, czy pośrednio odpowiedzialność załogi jako podmiotu prawa pracy. Jest to odpowiedzialność

¹⁸ Sanetra, *Status pracowników przedsiębiorstwa państwowego*, s. 14 - 19. Por. też Z. Swieboda, *Odpowiedzialność*, s. 17 - 22; A. Józefowicz, *Obowiązki i odpowiedzialność organów przedsiębiorstwa wynikające z ustawy o poprawie gospodarki przedsiębiorstwa państwowego oraz o jego upadłości*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1983, nr 9, s. 16; Z. Ziemiannin, *Organy przedsiębiorstwa państwowego*, Szczecin 1985, s. 267.

¹⁹ Również ten przepis rodzi różnego rodzaju zastrzeżenia i wątpliwości interpretacyjne. Por. Sanetra, *Status pracowników*, s. 22 - 26.

oderwana od indywidualnej winy członka rady pracowniczej, gdyż utrata biernego prawa wyborczego wyłączona jest tylko wtedy, gdy udowodnione zostanie, że ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa nastąpiło z przyczyn, za które nie ponosi odpowiedzialności rada pracownicza, a nie jej członek. Brak więc winy po stronie członka, który mógł np. głosować przeciwko czy wręcz otwarcie kwestionować uchwały powodujące w swych skutkach ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa, czy też w okresie decydujących rozstrzygnięć nie uczestniczył w pracach rady z powodu choroby, jest bez znaczenia z punktu widzenia jego odpowiedzialności przewidzianej w art. 43 ustawy o postępowaniu sanacyjnym. Dopuszczenie możliwości stosowania odpowiedzialności wobec poszczególnych członków rady pracowniczej niezależnie od ich winy może budzić wątpliwości zarówno z uwagi na generalne ideologiczne i prakseologiczne założenia naszego systemu prawnego, jak i ze względu na odmienne, bardziej indywidualistyczne potraktowanie podobnej odpowiedzialności dyrektora przedsiębiorstwa, który zostaje nią obciążony, gdy ogłoszenie upadłości nastąpiło z przyczyn, za które on ponosi odpowiedzialność, a więc gdy można mu przypisać winę. Dowód „niewinności” obciąża jednak dyrektora i wobec tego w razie niemożności jego przeprowadzenia będzie on ponosił konsekwencje ogłoszenia upadłości pomimo tego, iż w istocie rzeczy brakuje podstaw do czynienia zarzutu subiektywnej naganności jego zachowania. W ogólności przepisy rozdziału o odpowiedzialności prawnej, zawartego w ustawie o postępowaniu sanacyjnym, są świadectwem podejmowania przez pracodawcę kolejnych prób wzbogacenia i urozmaicenia katalogu sankcji nakładanych na podmioty prawa pracy, a jednocześnie wykazują szereg niedostatków w aspekcie techniczno-legislacyjnym oraz dowodzą ujawnienia się w praktyce legislacyjnej tendencji do ograniczania czy minimalizowania znaczenia winy (oznaczonego jej stopnia) jako przesłanki zastosowania sankcji.

5. Próby wzmocnienia odpowiedzialności i rozbudowania katalogu sankcji nakładanych na kadre kierowniczą, a zwłaszcza na dyrektorów przedsiębiorstw państwowych oraz na zakłady pracy jako podmioty prawa, podejmowane są szczególnie często. Ostatnio świadectwem tego są przepisy ustawy z 28 I 1987 r. o przeciwdziałaniu praktykom monopolistycznym w gospodarce narodowej²⁰, a zwłaszcza jej rozdział 4 pt. *Odpowiedzialność za stosowanie praktyk monopolistycznych* oraz ustawy z 11 V 1988 r. o nadzwyczajnych uprawnieniach i upoważnieniach dla Rady Ministrów²¹. Dążenie takie znalazło też wyraz w projekcie nowelizacji k.p. z maja 1987 r. oraz ze stycznia 1988 r. Wcześniej próbę nowego uregulowania odpowiedzialności kadry kierowniczej stanowił przepis art. 14 ustawy z 18 XII 1982 r. o szczególnej regulacji prawnej w

²⁰ Dz.U. nr 3, poz. 18.

²¹ Dz.U. nr 13, poz. 98.

okresie zawieszenia stanu wojennego²². Upoważniał on Radę Ministrów do wprowadzenia szczególnej odpowiedzialności porządkowej w stosunku do osób zajmujących kierownicze stanowiska w administracji państwowej, innych państwowych jednostkach organizacyjnych i jednostkach gospodarki uspołecznionej, a także w szkolnictwie państwowym oraz placówkach naukowych i badawczych, które dopuściły się rażącego naruszenia porządku prawnego lub obowiązków służbowych powodując poważne szkody społeczne. Stosowanie tej odpowiedzialności przewidziane przy tym było także wobec osób, które naruszają porządek prawny lub zaniedbują obowiązki służbowe powodując poważne szkody społeczne, wchodzących w skład organów kolegialnych uprawnionych do podejmowania decyzji w zakresie administracji państwowej i gospodarki narodowej. W katalogu kar szczególnej odpowiedzialności porządkowej przewidywano: ostrzeżenie, przeniesienie na niższe stanowisko oraz zwolnienie z zajmowanego stanowiska lub odwołanie ze składu organu kolegialnego. Odpowiedzialność ta w praktyce nie wykazała większej przydatności i spotkała się raczej z krytyczną oceną²³. Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy była — jak sądzę — nadmierna centralizacja władzy karania (władzy dyscyplinarnej), która z konieczności prowadzi do ograniczenia swobody działania i inicjatywy podlegającej jej kadry kierowniczej. Z tego też względu należy wyrazić obawę co do następstw wyposażenia przez ustawę o nadzwyczajnych uprawnieniach i upoważnieniach Rady Ministrów w możliwość odwoływania lub zawieszania w czynnościach dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, a także kierownika innej jednostki organizacyjnej w przypadku naruszania dyscypliny w kształtowaniu prawidłowych relacji ekonomicznych, w oparciu o obiektywne kryteria ich oceny, a zwłaszcza uwzględniając efektywność i zgodność działania kierowanych przez nich jednostek z zasadami reformy gospodarczej. W istocie ustawa zarówno odwołanie, jak i zawieszenie w czynnościach traktuje jako rodzaj odpowiedzialności kadry kierowniczej (zwłaszcza dyrektorów przedsiębiorstw). Kompetencja zastosowania tej sankcji jest w wysokim stopniu scentralizowana, tym bardziej, że Rada Ministrów może powierzyć Prezesowi Rady Ministrów wykonywanie uprawnień przewidzianych w ustawie z 11 V 1988 r. Z natury rzeczy musi to negatywnie odbić się na swobodzie i przedsiębiorczości przejawianej przez kadrę kierowniczą. Przy tym z jednej strony od dyrektorów przedsiębiorstw oczekuje się maksymalizacji zysku przedsiębiorstwa i w tym sensie działania zgodnego z zasadami reformy gospodarczej, z drugiej zaś strony grozi się im zastosowaniem sankcji w przypadku naruszania dyscypliny w kształtowaniu relacji ekonomicznych, co zgodnie

²² Dz.U. nr 41, poz. 273.

²³ Por. Z. Kubot, *Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, w: *Odpowiedzialność pracownicza*, s. 74-75.

z ideologią reformy należałoby raczej widzieć jako wewnętrzną sprawę przedsiębiorstwa, rozstrzyganą przez nie w ramach jego samodzielności.

Ustawa z 11 V 1988 r. przewiduje więc nadzwyczajny tryb zastosowania znanych sankcji odwołania ze stanowiska i zawieszenia w czynnościach za popełnienie szczególnego rodzaju przewinienia, a mianowicie za naruszenie dyscypliny w kształtowaniu relacji ekonomicznych. Warto zaznaczyć, że wyrażenie „dyscyplina w kształtowaniu relacji ekonomicznych” jest zwrotem nowym, na ogół niespotykanym w przepisach prawnych i w związku z tym z pewnością będzie wywoływać różnego rodzaju rozbieżności interpretacyjne, w usuwaniu których niewiele pomocne — jak sądzę — będzie wyjaśnienie, iż idzie o ustalenie jej „w oparciu o obiektywne kryteria oceny”.

6. Myśl o potrzebie zaakcentowania i wyróżnienia pewnego typu przewinień pracowników na stanowiskach kierowniczych jako przesłanek zastosowania sankcji znalazła także wyraz w projektach nowelizacji k.p. (z maja 1987 i ze stycznia 1988 r.). W szczególności ustawodawcę naszego (a ostatnio także projektodawcę) od dawna nurtowała i nurtuje myśl, że na szczególne napiętnowanie, w wypadku kierowników zakładów pracy, zasługuje rezygnacja przez nich ze stosowania środków prawnych wobec pracowników. Idea ta jest jednak bardzo trudna do normatywnego zrealizowania, a ponadto wydaje się wątpliwa co do samej swej istoty. Z reguły stosowanie środków prawnych przez kierowników zakładów pracy następuje w ramach luzów wyznaczonych przez samego ustawodawcę, a nie na zasadzie automatyzmu prawnego. Często więc decyzja polegająca na zrezygnowaniu w konkretnym wypadku z zastosowania określonego środka prawnego jest dopuszczalna w świetle obowiązującego ustawodawstwa. Stosowanie tych środków, a zwłaszcza polityka karania, musi mieć na względzie ogólniejsze cele i realizację zadań przedsiębiorstwa, a to zakłada względną swobodę w użyciu poszczególnych instrumentów prawnych. Nie oznacza to oczywiście, że kierownikowi zakładu pracy nie można nieraz postawić zarzutu niewłaściwego korzystania z przysługujących mu środków dyscyplinujących, ale nie jest to jeszcze powód do wyodrębniania osobnego typu przewinień kierowniczych, gdy jednocześnie — jak czyni się to w projekcie nowelizacji k.p. (art. 68⁴ § 4 projektu z maja 1987, art. 68^d § 4 projektu ze stycznia 1988 r.) — nie konkretyzuje się warunków, rodzaju i trybu nakładania za nie sankcji.

W projektowanym przepisie art. 64⁴ § 3 kp. przewidywano, że w razie niewykonywania lub nienależytego wykonywania zadań wymienionych w art. 68⁴ § 2, kierownik zakładu pracy ponosi odpowiedzialność służbową (w projekcie ze stycznia 1988 r. wprowadzono termin „odpowiedzialność przewidziana przepisami prawa”). Przepis ten jest zbędny, gdyż w istocie rzeczy niczego nowego nie reguluje; możliwość stosowania sankcji za naruszenie obowiązków przez kierownika zakładu pracy wynika z innych postanowień prawa. Może on przy tym stać się źródłem różnego

rodzaju nieporozumień. Kierownik zakładu pracy ponosi odpowiedzialność nie tylko za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zadań wymienionych w art. 68⁴ § 2 („zapewnienie jak najlepszego wykonania zadań, realizacji obowiązków zakładu określonych w art. 94, a także wdrażanie postępu technicznego i organizacyjnego, ochronę mienia społecznego i przestrzeganie dyscypliny finansowej”), lecz także i za inne naruszenia swoich obowiązków pracowniczych. Według projektu miałyby to być odpowiedzialność służbowa, lecz pojęcia tej odpowiedzialności sam kodeks nie określa, choć reguluje odpowiedzialność materialną za naruszenie porządku i dyscypliny pracy i za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Z terminem „odpowiedzialność służbowa” spotykamy się natomiast w niektórych pragmatykach pracowniczych, lecz jest oczywiste, że nie o to rozumienie „odpowiedzialności służbowej” idzie projektodawcy. Ponadto powstaje wątpliwość, czy np. odpowiedzialność materialna i za wykroczenia przewidziana w k.p. mieści się w pojęciu „odpowiedzialności służbowej” z art. 68⁴ § 3, bo przecież jest oczywiste, że naruszenia zadań wymienione w art. 68⁴ § 2 mogą wyczerpywać znamiona czynów uzasadniających zasądzenie odszkodowania lub wymierzenie kary grzywny. Jeżeli w intencjach projektodawcy miałyby to być również wypadki „odpowiedzialności służbowej”, to mielibyśmy tu do czynienia z bardzo swoistym, by nie powiedzieć dowolnym, sposobem jej pojmowania. Jeżeli zaś zamiar był inny, to powstaje pytanie, jakie właściwie sankcje należy obejmować pojęciem odpowiedzialności służbowej i dlaczego tylko część sankcji (służbowych) możliwych do zastosowania w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zadań ujętych w § 2 ma być przez ustawodawcę w szczególny sposób wyeksponowana, zwłaszcza, że rodzić to może sugestię, iż stosowanie pozostałych sankcji jest zbędne, mało skuteczne, a nawet wręcz niepożądane czy niemożliwe. Dobrze więc stało się, że w projekcie nowelizacji k.p. ze stycznia 1988 r. zrezygnowano z mylącego wyrażenia „odpowiedzialność służbowa”. Zastąpiono je jednak zwrotem „odpowiedzialność przewidziana przepisami prawa”, wskutek czego projektowane przepisy nie tylko niczego w sensie normatywnym nie rozstrzygają, ale nie zawierają nawet jakiejś wartościowej informacji o obowiązującym prawie²⁴.

7. Nowym typem kary nakładanej na kadre kierowniczą, którą należy zaliczyć do zakresu pojęcia odpowiedzialności pracowniczej, jest przewidziana w ustawie antymonopolowej kara pieniężna. W myśl przepisu art. 24 tej ustawy kara ta, co do zasady, nakładana jest na kierowników zakładów pracy (kierowników jednostek gospodarczych), zwłaszcza jeżeli zważyć, że przepis wyraźnie spod jej zasięgu wyłącza osoby prowadzące działalność gospodarczą we własnym imieniu. Zwraca uwa-

²⁴ Por. W. Sanetra, *Instytucja powołania: co zmienić, co zachować*, Rzeczpospolita 1987, nr 174.

gę także to, że wysokość tej kary nie może przekraczać trzymiesięcznego wynagrodzenia kierownika, co skądinąd oznacza, iż idzie o osobę otrzymującą wynagrodzenie, a więc o pracownika. Potwierdza to dodatkowo „prawnopracowniczy” charakter tej odpowiedzialności, mimo tego, iż stosowana jest ona przez organ antymonopolowy, tj. przez Ministra Finansów. Podstawą nałożenia tej kary pieniężnej jest stosowanie — wbrew decyzji organu antymonopolowego stwierdzającego naruszenie przepisów ustawy — praktyk określonych w art. 8 i 9 ustawy antymonopolowej oraz zawieranie lub wykonywanie porozumień monopolistycznych sprzecznych z ustawą. Mimo pewnych wątpliwości wynikających z przeciwstawienia w art. 4 ust. 2 pkt 1 ustawy antymonopolowej „wydawania decyzji” „wymierzaniu kar pieniężnych”, należy przyjąć taką interpretację art. 27 tej ustawy, w myśl której w postępowaniu w sprawie nałożenia kary pieniężnej stosuje się kodeks postępowania administracyjnego, a decyzja o jej nałożeniu może być zaskarżona do Naczelnego Sądu Administracyjnego z powodu jej niezgodności z prawem. W ogólności należy jednak stwierdzić, że uregulowanie tej kary w ustawie antymonopolowej ma charakter fragmentaryczny, co może stać się w przyszłości źródłem różnego rodzaju wątpliwości. Ponadto na tle tej kary powstaje pytanie, czy nie należałoby dążyć do mocniejszego wyeksponowania jej aspektów „prawnopracowniczych”, co w przyszłości mogłoby prowadzić do ujmowania sporów wynikających z jej stosowania jako spraw ze stosunku pracy oraz poddania ich sądownictwu pracy. W gruncie rzeczy sankcja ta jest bowiem nakładana na kierownika zakładu pracy za naruszenie obowiązków, które kwalifikowane powinny być jako jego obowiązki pracownicze, a jej wysokość jest zrelatywizowana do jego zarobków, z czym mamy do czynienia w wypadku kilku sankcji nakładanych na pracownika na podstawie przepisów prawa pracy.

8. Przykład kary pieniężnej nakładanej na kierownika zakładu pracy na podstawie ustawy antymonopolowej pokazuje, że ustawodawca dążąc do wzbogacenia i zmodernizowania systemu odpowiedzialności nie widzi możliwości zrezygnowania z posługiwania się karą i represją oraz takiego ukształtowania mechanizmów ekonomicznych, by sięganie do nich było w zasadzie zbędne. Wprowadzając do gospodarki mechanizmy i środki typu ekonomicznego, jednocześnie rozbudowuje się instrumenty o charakterze przymusu pozaekonomicznego, ustanawiając różnego rodzaju ograniczenia, mnożąc rygory i nasilając represje²⁵. W obszarze prawa pracy z tego punktu widzenia interesujące są zwłaszcza: ustawa z 26 X 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi²⁶ oraz ustawa z 26 X 1982 r. o postępowaniu wobec osób uchylających się

²⁵ Por. W. Sanetra, *Warunki skuteczności prawa pracy*, Państwo i Prawo 1986, nr 9, s. 37 - 38.

²⁶ Dz. U. nr 35, poz. 230.

od pracy²⁷, a także rozwiązania proponowane w toku prac nad projektem nowelizacji k.p. Pierwsza z tych ustaw wprowadziła sankcje karne za naruszenie pracowniczego obowiązku trzeźwości (uznając je za wykroczenie) oraz za uchybienia kierownika zakładu pracy w zakresie przeciwdziałania tego typu naruszeniom (kwalifikując je jako przestępstwa). W moim przekonaniu sankcje te mieszczą się w zakresie szeroko rozumianej odpowiedzialności pracowniczey. Druga ze wspomnianych ustaw przewiduje obowiązek zgłoszenia się do terenowego organu administracji państwowej osoby, która co najmniej przez okres trzech miesięcy nie pozostaje w stosunku pracy lub nie pobiera nauki w szkole, a także nie jest zarejestrowana w organach zatrudnienia jako poszukująca pracy w trybie pośrednictwa pracy. Osoba taka wpisywana jest przez organ administracji do ewidencji, co łącznie ze wspomnianym obowiązkiem zgłoszenia się do tego organu trudno traktować w kategoriach odpowiedzialności pracowniczey. Oprócz tego w ustawie tej przewidziany został również środek o dalej idących dolegliwościach i rygorach, którego zastosowanie wyraźnie jest przy tym uzależnione od negatywnej oceny zachowania się danej osoby. Idzie tu o wpis do wykazu osób uporczywie uchylających się od pracy, z czym łączy się pewien element moralnego potępienia, a także możliwość ponoszenia dalszych negatywnych konsekwencji, polegających zwłaszcza na wyznaczeniu obowiązku wykonywania robót na cele publiczne. Do wykazu osób uporczywie uchylających się od pracy wpisywane są osoby, które mimo udzielenia im pomocy uporczywie uchylają się od podjęcia pracy lub nauki w szkole z przyczyn społecznie nieusprawiedliwionych i utrzymują się ze źródeł nie ujawnionych lub sprzecznych z zasadami współżycia społecznego. Wpisanie do wykazu następuje na podstawie decyzji administracyjnej, która może być zaskarżona do sądu administracyjnego na zasadach określonych w k.p.a. Sądzę, iż wskazane wyżej przesłanki uzasadniają przekonanie, że w istocie wpisanie do wykazu osób uporczywie uchylających się od pracy jest szczególną formą odpowiedzialności stosowanej za naganne zachowanie przez organy administracyjne, która z uwagi na jej związki ze stosunkami pośrednictwa pracy mieści się w ramach odpowiedzialności pracowniczey i szerzej — w zakresie odpowiedzialności prawa pracy²⁸.

²⁷ Dz. U. nr 35, poz. 229.

²⁸ Osobnym zagadnieniem jest rozciągnięcie pojęcia odpowiedzialności pracowniczey także na sankcje karne (przewidziane w ustawie w razie naruszenia ustanowionego w niej obowiązku rejestracji w organie administracyjnym, zgłaszania się do tego organu i składania oświadczeń o źródłach utrzymania oraz podjęcia robót na cele publiczne przez osoby wpisane do wykazu osób uporczywie uchylających się od pracy), jak i zgodność rozwiązań ustawowych z wymogami prawa międzynarodowego, prawa konstytucyjnego oraz prakseologii. Por. M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 46, 47; R. Wieruszewski, *Obowiązek pracy w świetle prawa konstytucyjnego*, Państwo i Prawo 1983, nr 1, s. 44 i n.; Z. Ostriańska, I. Rzeplińska, *Ustawa o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy w świetle badań*, Państwo i Prawo 1987, nr 9, s. 64 i n.

9. Tendencja do zaostrzenia rygorów, poszerzenia katalogu środków odpowiedzialności pracowniczej, a także zwiększenia zakresu możliwości i zliberalizowania trybu ich stosowania znalazła wyraźne odbicie w projektach nowelizacji k.p. (z maja 1987 r. i ze stycznia 1988 r.). Dążenie do podniesienia dyscypliny, wydajności i jakości pracy tą drogą — między innymi ze względu na jej prakseologiczną zawodność i negatywne społeczne skutki uboczne — spotyka się jednak z oporami ze strony związków zawodowych oraz doktryny prawa pracy²⁹. Istotniejszymi propozycjami (według projektu nowelizacji k.p. z maja 1987 r.) wyrażającymi wskazane tendencje są zwłaszcza rozwiązania dotyczące art. 52 § 1 pkt 1, art. 82 § 3 i 4, art. 108 § 5, art. 119 § 1, art. 156 § 2 oraz odnoszące się do ustanowienia odszkodowania za porzucenie pracy przez pracownika. Zmiana formuły art. 52 §1 pkt 1 k.p. zmierza w kierunku poszerzenia liczby przewinień pracowniczych, które mogą być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a to przez wyraźne wyodrębnienie „wykonywania produktów lub usług w sposób rażąco odbiegający od wymagań jakościowych”, użycie słowa „opuszczenie” (w miejsce „opuszczanie”) oraz zaznaczenie, iż idzie nie tylko o spożywanie alkoholu w czasie pracy, lecz także w miejscu pracy. W art. 82 k.p. przewiduje się dodanie przepisu, w myśl którego pracownik jest obowiązany niezwłocznie zwrócić uwagę współpracownikom lub zgłosić bezpośrednio przełożonemu każdy widoczny brak, każde widoczne obniżenie jakości lub błąd powstały w poprzedniej fazie produkcji lub w poprzedniej fazie procesu pracy, które mogą spowodować brak lub obniżenie jakości produktu, czy usług. Naruszenie tego obowiązku miałyby pociągać za sobą pozbawienie pracownika wynagrodzenia za wykonany produkt lub usługę, bądź stosowne jego obniżenie. W myśl projektowanego art. 108 § 5 k.p. w razie stawienia się pracownika uspołecznionego zakładu pracy do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie lub w miejscu pracy może być zastosowana kara przeniesienia pracownika na okres 3 miesięcy na niższe stanowisko lub do pracy niżej zaszeregowanej, albo kara obniżenia na taki okres o jedną grupę jego wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania. Przewidziano także podwyższenie do kwoty sześciomiesięcznego wynagrodzenia górnej granicy zasądzonego odszkodowania, jeżeli wyrządzenie szkody następuje z powodu rażącego niedbalstwa pracownika (art. 119 § 1 k.p.). Projektuje się również, że tak samo jak porzucenie pracy, również rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika pociągać ma za sobą niewliczenie do okresu pracy zatrudnienia w zakładzie pracy, który w tym trybie rozwią-

²⁹ Por. np. Z. Salwa, *Podstawowe problemy modelu prawa pracy*, w: *Przesłanki i kierunki reformy prawa pracy z ubezpieczeń społecznych*, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź 1987, s. 31 i n.; J. Pachol, *Ocena sytuacji w społecznych stosunkach pracy*, w: *Przesłanki i kierunki*, s. 148; Sanetra, *Warunki skuteczności prawa pracy*, s. 32 i n.

zał stosunek pracy z pracownikiem (art. 156 § 2 k.p.). Wreszcie projektowano, że od pracownika, który porzucił pracę w okresie do 31 grudnia 1990 r. uspołecznionemu zakładowi pracy przysługuje odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Krytyka, z jaką spotkały się te i inne jeszcze propozycje zawarte w projekcie nowelizacji k.p. z maja 1987 r. sprawiła, że ich zakres i ostrze zostały złagodzone w projekcie ze stycznia 1988 r. Nie przewiduje on już odszkodowania za porzucenie pracy, rezygnuje z podwyższenia granicy wysokości odszkodowania w razie wyrządzenia szkody w wyniku rażącego niedbalstwa pracownika oraz wyraźnie łagodzi ostrze propozycji dotyczącej art. 82 § 3 i 4 k.p. przez przesunięcie przewidzianej w § 3 formuły do art. 100 k.p. i tym samym przez wyeliminowanie wyraźnego związku między ewentualnym naruszeniem obowiązku ujętego w tej wypowiedzi normatywnej a pozbawieniem lub ograniczeniem wynagrodzenia za pracę.

Jeszcze dalej idące złagodzenie rygorów i sankcji przewiduje się w kolejnym projekcie nowelizacji k.p. z maja 1988 r. Między innymi zrezygnowano w nim z przepisów przewidujących osobną regulację odpowiedzialności kierownika zakładu pracy, z wyraźnego wyodrębnienia obowiązku zgłaszania każdego widocznego braku względnie każdego widocznego obniżenia jakości produktu lub usługi, a także z uzupełnienia przepisu art. 156 § 2 k.p. i rozciągnięcia jego postanowień również na niezwłoczne rozwiązanie z winy pracownika.

10. Na podstawie dokonanego tu, pobieżnego jedynie przeglądu wybranych nowych uregulowań prawnych oraz projektowanych zmian ustawodawstwa pracy można stwierdzić, że ostatni okres charakteryzuje się dużą intensywnością poszukiwań nowych instrumentów odpowiedzialności stosowanej wobec podmiotów prawa pracy. Dążeniu do znalezienia środków i sposobów zgodnych z ideologią i założeniami reformy gospodarczej towarzyszy przy tym recydywa dawnych błędów, polegających głównie na przeświadczeniu o możliwości skutecznego stymulowania dyscypliny, wydajności i jakości pracy w drodze nasilania odpowiedzialności pracowniczej oraz na koncentrowaniu zasadniczej uwagi i głównego ostrza sankcji prawnych na zwalczaniu naruszeń formalnej dyscypliny pracy (czasu i porządku pracy).

Samodzielność podmiotów gospodarujących zrodziła potrzebę poszerzenia ich odpowiedzialności, co znalazło wyraz zwłaszcza w przepisach o ich likwidacji i upadłości. Upodmiotowienie załóg spowodowało zapotrzebowanie na regulacje przewidujące odpowiedzialność jej reprezentantów i jej organów, a także jej samej jako odrębnej struktury organizacyjnej. Podobnie niezależność i samorządność związków zawodowych w nowym świetle postawiła zagadnienie ich odpowiedzialności prawnej. Intensywnie też poszukuje się nowocześniejszych uregulowań prawnych w zakresie odpowiedzialności kadry kierowniczej, w tym zwłaszcza dyrektorów przedsiębiorstw państwowych. Towarzyszy temu tendencja do zaostrzania san-

kcji stosowanych wobec pracowników szeregowych, zwłaszcza za naruszenia formalnej dyscypliny pracy. Podejmowane wysiłki nowego ukształtowania odpowiedzialności podmiotów prawa pracy nie zawsze są spójne i konsekwentne, a przy tym dość często ustanawiane regulacje dotknięte są wadami techniczno-legislacyjnymi, co z oczywistych względów musi zmniejszać ich skuteczność społeczną i gospodarczą.

Pojawienie się nowych instytucji i nowych sankcji w naszym porządku prawnym, takich jak strajk czy wpis do rejestru osób uporczywie uchylających się od pracy, rodzi szereg pytań zarówno gdy idzie o ich charakter i naturę prawną, jak i o przynależność do kategorii odpowiedzialności prawa pracy.

Trafna jest idea, że dla prawidłowego funkcjonowania odpowiedzialności pracowniczej, konieczne jest właściwe ukształtowanie statusu kierownika zakładu pracy (kadry kierowniczej), w tym także katalogu zasad i trybu nakładania na niego sankcji, jednakże można mieć poważne wątpliwości, czy sposób, w jaki do tej pory myśl tę stara się zrealizować pracodawca, zasługuje na aprobatę.

Ustawodawcze poszukiwania innowacji zbiegają się z szerokim ujmowaniem odpowiedzialności pracowniczej, które jest konieczne dla zapewnienia niezbędnej funkcjonalności i spójności odnośnych uregulowań prawnych. Zbiegają się również z wyraźnym postawieniem w doktrynie prawa pracy — obok tradycyjnego zagadnienia odpowiedzialności pracownika i zakładu pracy w ich wzajemnych stosunkach — problemu odpowiedzialności zbiorowych podmiotów prawa pracy, co jest — jak sądzę — szczególnie istotne zarówno z punktu widzenia praktyki legislacji i stosowania prawa, jak i ze względu na realizację celów poznawczych i dydaktycznych doktryny prawa pracy.

CONTEMPORARY DIRECTIONS OF CHANGES IN RESPONSIBILITY OF THE LABOUR LAW SUBJECTS

Summary

The implementation of the economic reform and the decrease in the levels of discipline, efficiency and quality of work made it necessary to introduce new legal regulations in the sphere of responsibility of the labour law subjects. The above has been coupled with the heightened interest of the labour law scholars in the problems of responsibility. In particular, the said interest has been focused on the question of responsibility of collective subjects of the labour law, i.e. an enterprise, a crew and trade unions.

On the one hand, the legislator attempts to find new and more efficient means and mechanism of responsibility, in agreement with the assumptions of the economic reform. On the other hand, however, there appears a tendency to repeat old mistakes consisting mostly in a conviction that discipline, efficiency and quality of work could be stimulated by increasing rigours and developing the employees' responsibility institutions.

Self-dependence of economic subject made it necessary to widen their responsibility, what was implemented in the first place through the provisions on liquidation and bankruptcy. The strengthening of a position of a crew resulted in the need to promulgate laws regulating the responsibility of its representatives and organs. Similarly, independence of a self-government and trade unions brought a new outlook on their responsibility. Besides, nowadays more modern legal regulations of the managerial staff responsibility, and especially the responsibility of managers of State enterprises, are being searched for. The efforts at shaping anew the responsibility of the labour law subjects, i.e. an employee, an enterprise, a crew and trade unions, are not always coherent and consistent. Besides, the promulgated provisions evoke criticism also from the point of view of the requirements of the legislative technique.