

ANDRZEJ CHOBOT, ANDRZEJ KIJOWSKI

NOWA KONCEPCJA ZOBOWIĄZANIOWEGO STOSUNKU PRACY*

Do założeń II etapu reformy gospodarczej należy m. in. uelastyczenie prawa pracy, służące pobudzeniu inicjatywy i aktywności oraz podwyższeniu efektywności działania najbardziej uzdolnionych pracowników, chcących dobrze pracować i odpowiednio wysoko zarabiać. Wspomniane uelastyczenie mogłoby również być istotnym czynnikiem humanizmu współczesnego prawa pracy, tkwiącego głęboko w aksjologii tej gałęzi prawa i wyrażającego się w uznaniu spraw człowieka za jej centralne zadanie¹.

W końcu XIX wieku prawo pracy musiało przede wszystkim urzeczywistniać ideę równości i jednolitości w celu uchronienia zatrudnionego od skrajnego wyczerpania, prowadzącego do biologicznego wyniszczenia. Paradygmat tworzenia, stosowania i „uprawiania” prawa pracy ukształtował się pod przemożnym wpływem tego zadania i obowiązuje nadal, choć nie jest już adekwatny do warunków istniejących w państwach wyżej rozwiniętych. Dezaktualizacja ubiegłowiecznego paradygmatu przejawia się zwłaszcza w sferze regulacji czasu pracy. O ile dawniej palącą potrzebą było jego ograniczanie, o tyle w najbardziej nowoczesnych, a zarazem oszczędzających „pracę żywą” gałęziach gospodarki przodujących państw kapitalistycznych problemem staje się zapewnienie pracownikom pewnego minimum zatrudnienia i zagospodarowanie zwiększonych zasobów czasu wolnego.

Odejście od obowiązującego paradygmatu prawa pracy nie jest więc cofaniem się do minionego stulecia. To właśnie trwanie przy wzorcu, który stracił swoje pierwotne uzasadnienie, jest opowiedzeniem się za ochroną przed nieistniejącym zagrożeniem. Kierując się ideologią potrzeb ubiegłego wieku prawo pracy nadal określa z góry wymagania, jakim powinny odpowiadać umowy o pracę, choćby pracownik i zakład

* Opracowanie niniejsze powstało w ramach CPBP „Aspekty prawne polityki społecznej w PRL” (09.09.15).

¹ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. I ogólna, Warszawa-Kraków 1986, s. 25. Humanizacja pracy musi się łączyć z postępowaniem we wszechstronnym zainteresowaniu sprawami człowieka-pracownika, poszanowaniu jego godności i trosce o jego wolność oraz swobodny rozwój psycho-fizyczny.

pracy zamierzali je ukształtować inaczej. Tymczasem sztywno wyznaczone są stawki wynagrodzenia, wymiaru urlopu wypoczynkowego, normy czasu pracy itp. Sytuacja prawna człowieka-pracownika w niewielkim stopniu zależy od jego woli. Ponieważ dawne formy wyzysku należą już w większości państw do przeszłości, owo skrępowanie prawne zaczyna być często przeszkodą w samorealizacji osób wstępujących w stosunki pracy. Stopniową preferencję uzyskują zarobkowe umowy prawa cywilnego, w nieporównanie wyższym stopniu respektujące osobistą wolność jednostki, jednakże pozbawiające ją „w zamian” wszystkich bądź większości uprawnień związanych ze statusem pracownika.

Z punktu widzenia koncepcji „sztywnego”, odgórnego bądź „elastycznego”, uwzględniającego wolę zainteresowanych modelu prawnej regulacji stosunku pracy, należy jeszcze zauważyć, że w dążeniu do humanitarnie uzasadnionej równości nie może się prawo pracy posuwać zbyt daleko, jeżeli reforma gospodarcza ma zapewnić rzeczywiste uprzywilejowanie przedsiębiorczości (m. in. w polityce kadrowej), ponadprzeciętności, fachowości oraz inicjatywy, jak też motywować do ujawniania wspomnianych przymiotów. W przeciwnym razie zanikają bowiem bodźce ludzkiej aktywności. Jednostki o dużym potencjale tracą ochotę do samorealizacji, bo ze względu na prawne ograniczenia niczego im „nie warto”, zaś jednostki słabsze nie podejmują wysiłku, gdyż prawo chroni je przed ponoszeniem ryzyka².

Jeżeli reforma nie miałaby się ograniczyć do pisanego programu, to na dotychczasową koncepcję prawa pracy, wraz z jej centralną konstrukcją zobowiązaniowego stosunku pracy, należałoby spojrzeć w odmienny sposób. Przepisy, które były niegdyś instrumentem postępu, stają się często jego hamulcem. Z wyłączeniem, niektórych krajów trzeciego świata, nośnikiem postępu jest dziś bowiem elastyczne prawo pracy, uwzględniające potrzeby i aspiracje jednostki, dające jej szanse ukształtowania, swego statusu prawnego w sposób zapewniający możliwie pełną samorealizację zarówno w życiu indywidualnym, jak i we wspólnocie³.

Nasuwa się pytanie, czy w zmienionych warunkach społeczno-ekonomicznych współczesnych państw socjalistycznych nie należy dowartościować i w szerszym zakresie dopuścić zasadę swobody umów o pracę, czy ustawowa ochrona pracownika, często przed nim samym i wbrew jego woli, pozostaje nadal — a jeśli tak, to w jakim stopniu — czynnikiem społecznego rozwoju? Pytanie to rysuje się ze szczególną ostrością, gdy rzeczona ochrona jest w konkretnych warunkach sprzeczna z ogólnie

² J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 29. Autor dodaje, że „pierwsi odczuwają narzuconą równość jako niesprawiedliwą, drudzy upatrują w faktycznej nierówności uzasadnienia dla sprawiedliwych urządzeń prawa” (s. 29).

³ Na temat idei wspólnoty zob. A. Chobot, *Pracownicy obowiązek dbałości o dobro zakładu a ograniczenia zasady wolności pracy*, Poznań 1983, zwłaszcza rozważania o istocie i treści wspólnego dobra.

akceptowanymi dążeniami i potrzebami pracownika. W toku prac legislacyjnych nad reformą prawa pracy zwolenników znajdują zarówno odpowiedzi twierdzące, jak i przeczące, chociaż — naszym zdaniem — nikt nie uzasadnia swego stanowiska dostatecznie przekonywająco.

Postawione wyżej pytanie ważne jest też z innego powodu. Otóż we współczesnym układzie stosunków społeczno-ekonomicznych socjalizmu funkcja ochronna prawa pracy przestała już realizować pozytywne cele tak jednoznacznie, jak w XIX wieku. Kilkudziesięcioletnie doświadczenia krajów socjalistycznych prowadzą do sformułowania wysoce niepokojącej hipotezy, że podyktowana ideą humanizmu koncepcja państwa nadmiernie opiekuńczego, w tym prawa pracy forsującego tradycyjnie pojmowaną ochronę pracownika, prowadzi do obniżenia efektywności społecznego gospodarowania, a w konsekwencji do coraz bardziej rozwierających się nóżyc pomiędzy poziomem prawnej ochrony pracowników a standardem materialnych warunków ich życia. Wątpliwe poczucie socjalnego bezpieczeństwa w sytuacji ogólnej niemożności, apatii oraz niedostatków nie chroni kraju od okresowych wybuchów powszechnego niezadowolenia. Problem ukształtowania w prawie pracy odpowiedniego pułapu dla funkcji ochronnych i organizatorskich powinien zatem stanowić punkt wyjścia dla dalszych badań nad kształtem nowej koncepcji stosunku pracy.

Wizja elastycznego prawa pracy, uwzględniającego aspiracje i potrzeby jednostki, a na tej drodze przynoszącego również korzyści ogólnospołeczne, wymaga uwolnienia pracownika od brzemienia „czasowo-porządkowej” formuły stosunku pracy, opartej na nieskutecznej i wystarczająco już zdyskredytowanej koncepcji formalnej dyscypliny pracy, której apogeum stanowiła ustawa z 19 IV 1950 r. wraz z jej aktami wykonawczymi. W świadomości prawnej społeczeństwa i w aksjologii procesu legislacyjnego wywołała ona niezamierzoną, lecz do dziś jeszcze pokutującą tendencję do utożsamiania stosunku pracy z obowiązkiem obecności w zakładzie przez prawem wyznaczoną ilość czasu, bez naruszenia porządku obowiązującego na jego terenie. Wynik podjętych w tym czasie działań nie ma w zasadzie poważniejszego znaczenia⁴.

Ten szkodliwy stereotyp utrwała też niska wartość realna wynagrodzenia za pracę, będąca skądinąd jednym ze skutków funkcjonowania stereotypu. Nie mogąc często z wynagrodzenia w jednym miejscu zatrudnienia utrzymać siebie i rodziny, pracownik tym bardziej skłonny jest traktować zarobek jako ekwiwalent za gotowość do pracy, bądź wykonywać ją na przysłowiowym „luzie”, oszczędzającym siły na dodatkowe zatrudnienie lub pozwalającym w tym czasie pracować na własny ra-

⁴ Por. A. Kijowski, *Koncepcje ujmowania pracowniczych obowiązków i odpowiedzialności za ich naruszenie*, w: *Materiały na konferencje naukową pt. „Zmiany w prawie pracy a realizacja polityki kadrowej w zakładzie pracy”*, TNOiK, Poznań 1988, s. 23 i n.

chunek i załatwiać inne prywatne sprawy. Rodzi się przekonanie, że w ramach stosunku pracy z uspołecznionym zakładem pracy (pewnym wyjątkiem jest tu bowiem sektor prywatny) nie da się wykonać żadnej pracy o istotnym znaczeniu. W takiej sytuacji strony stosunku pracy zawierają już raczej umowę prawa cywilnego, bądź też — od niedawna — udziela się pracownikowi urlopy bezpłatnego na okres do trzech lat, aby w jego ramach i przy zachowaniu wszystkich pracowniczych uprawnień mógł w zamian za godziwe „stypendium” miesięczne (od 30 do 100 tys. zł+ coroczna dopłata, zgodna ze wskaźnikiem wzrostu płac w gospodarce uspołecznionej) wykonać zadanie badawcze, rozwojowe lub wdrożeniowe o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej⁵.

Wykonanie ważnego zadania wymaga więc zwolnienia od pracy (!). Ta kuriozalna prawda z praktyki życia społecznego przechodzi już do świadomości prawodawcy i znajduje odbicie w procesie legislacji oraz w treści aktów prawnych różnego rzędu. Jest to konstatacja bulwersująca, jeden ze szczególnych polskich paradoksów. Znaczy to, że praca w znaczeniu prawnym i prawniczym oderwała się od pojęcia „dobrej roboty” funkcjonującego w świadomości społeczeństwa. Zjawisko to jest miarą patologii paradygmatu prawnej regulacji stosunków pracy obowiązującego w naszych warunkach społeczno-gospodarczych. Jak do tego doszło?

Kodeks pracy zrezygnował przeciw z możliwości potraktowania dyscypliny pracy — tak źle kojarzącej się społecznie i nie przynoszącej wymiernych efektów gospodarczych — jako kategorii zbiorczej dla ogółu pracowniczych powinności. Zgodnie bowiem z art. 22 § 1 k.p. podstawową konstrukcją prawa pracy jest stosunek pracy, wyrażający zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu oraz zobowiązanie zakładu do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nie jest to więc mechaniczny powrót do ogólnikowej formuły z kodeksu zobowiązań o „pełnieniu pracy dla pracodawcy” (art. 441 k.z.), gdyż pracownik uzyskał uprawnienie do rzeczywistego zatrudniania, a ponadto pracę swoją powinien faktycznie „wykonywać” i nie może już liczyć na wynagrodzenie za „pracę nie spełnioną”, do której był gotów (art. 455 k.z.), ale w zasadzie tylko za „pracę wykonaną” (art. 80 zd. 1 k.p.).

Realizacja ogólnego zobowiązania następuje przez zachowania wyznaczone pracownikowi w art. 100 k.p., sformułowanym obszerniej, a jednocześnie bardziej szczegółowo i konkretnie niż odpowiednie przepisy przedkodeksowe. Konkretyzując pojęcie „wykonywania pracy” kodeks wyraża je m.in. obowiązkiem „dążenia do uzyskiwania w pracy jak naj-

⁵ Rozp. RM z 19 VI 1987 r. w sprawie nagród za szczególne osiągnięcia w dziedzinie nauki i wdrażania postępu naukowo-technicznego oraz stypendiów na rozwiązywanie zadań badawczych, rozwojowych i wdrożeniowych o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej; D.z.U. 1987, nr 19, poz. 144.

lepszich wyników" (art. 12 i art. 100 § 2 pkt 2), lecz taka konkretyzacja nie tylko niczego nie wyjaśnia, ale wręcz rodzi poważne wątpliwości. Nie istnieje bowiem praca ludzka, która nie zmierzałaby do uzyskania użytecznego rezultatu o charakterze materialnym lub niematerialnym, a tzw. syzyfowa praca jest wynaturzeniem tego pojęcia⁶. Skoro więc „dążenie do uzyskiwania wyników” mieści się już w samym pojęciu pracy, to sensu cytowanego sformułowania kodeksowego należałoby upatrywać w obowiązku dążenia do uzyskania wyników „jak najlepszych”.

W literaturze uważa się, że „staranna i sumienna praca” w rozumieniu art. 100 § 1 k.p., a więc przepisu najogólniej wyznaczającego zakres przedmiotowy pracowniczych obowiązków, to praca dobra. Tymczasem wedle art. 100 § 2 pkt 2 k.p. za wypełnienie obowiązku pracowniczego może być uważana tylko praca bardzo dobra, wobec czego wielu pracownikom należałoby stawiać zarzut, że nie dążą do uzyskiwania wyników jak najlepszych i zadowolają się dobrymi. W kodeksie nastąpiła więc jurydyzacja obowiązku o wyłącznie moralnym przedtem charakterze, lecz ten obowiązek prawny wykracza poza ramy ujmowane przez art. 100 § 1 i jego naruszenie nie znajduje kodeksowej sankcji, a poza tym nie odnosi się on do pracownika zatrudnionego przez osobę fizyczną⁷.

Nieco inne stanowisko przedstawił J. Jończyk. Autor ten uważa, że kodeks formułuje zarówno ogólny obowiązek staranności (art. 100 § 1), którego zawinione niewykonanie może pociągnąć sankcje negatywne, jak też szczególnego rodzaju obowiązek ponadprzeciętnej staranności lub inaczej — przodownictwa w pracy (art. 100 § 2 pkt 1 i 2), którego niewykonanie nie pociąga za sobą pracowniczego odpowiedzialności, natomiast wykonanie powinno być odwzajemnione odpowiednim wynagrodzeniem i może też spotkać się z sankcjami pozytywnymi w postaci premii oraz nagród i wyróżnień lub odznaczeń i orderów. Wykonaniem pracowniczego obowiązku jest więc nie tylko dążenie do wyników pracy jak najlepszych pod względem ilościowym, jakościowym i oszczędnościowym, lecz również osiągnięcie takich wyników⁸. Ten trafny pogląd można uzupełnić argumentem, że w przeciwnym razie osiągnięcie takiego wyniku byłoby świadczeniem nienależnym, choć nie podlegającym zwrotowi (w tym wypadku „wynagrodzeniu”), jeśli pracownik wiedział, że wykraczało to poza jego powinności (art. 411 pkt 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Alternatywną kwalifikacją byłaby koncepcja świadczenia z odrębnej od

⁶ A. Kijowski, *Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy*, Poznań 1978, s. 19 i podana tam literatura.

⁷ W. Sanetra, *Obowiązki pracownika w kodeksie pracy*, Państwo i Prawo 1975, nr 5, s. 23.

⁸ J. Jończyk, *Normy kodeksu pracy a jakość pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1978, nr 1, s. 7. Inaczej J. Wratny, *Obowiązek dbałości o wynik pracy oraz skutki jego naruszenia*, Studia i Materiały IPiSS 1982, nr 19, s. 58 — który uważa, że osiągając staranność wyższą niż wymagana, a więc wzmożoną, pracownik „wychodzi ponad swoje obowiązki”.

stosunku pracy — jako stosunku „dobrej” jedynie pracy — choć ze stosunkiem tym powiązanej, prawnie nie uregulowanej umowy o przodownictwie w pracy.

Konsekwencją tak ujętego, szczególnego obowiązku dążenia do uzyskiwania w pracy wyników „jak najlepszych”, powinna być modyfikacja w dotychczasowym pojmowaniu ogólnego obowiązku starannego i sumiennego („dobrego”) wykonywania pracy. Jeśli bowiem pojęcie wykonywania pracy miałyby wyrażać jedynie powinność „dążenia do uzyskiwania w niej dobrych wyników”, to towarzyszący jej obowiązek „dążenia do uzyskiwania wyników jak najlepszych” zostaje pozbawiony jakiegokolwiek znaczenia. Innymi słowy, obowiązek dążenia do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników ma racjonalne uzasadnienie tylko wtedy, gdy przedmiotem pracowniczego obowiązku jest równocześnie uzyskanie wyników dobrych.

Jednakże doktryna prawa pracy również na tle kodeksu pracy uważa, że pracowniczey staranności nie można „utożsamiać z całkowitą bezbłędnością i wzorcową poprawnością działania, zapewniającą osiągnięcie rezultatu w pełni odpowiadającego interesowi lub oczekiwaniom zakładu pracy. Należyta staranność pracownicza pozostaje w ramach stosunku pracy, który obejmuje wprawdzie obowiązek starannego i sumiennego wykonywania pracy, ale nie gwarantuje jej rezultatu. Zobowiązanie pracownika wynikające ze stosunku pracy nie obejmuje odpowiedzialności za pozytywny wynik jego pracy, ani ryzyka przejawiającego się m.in. w nieosiągnięciu, pomimo zachowania należytej staranności, oczekiwanego rezultatu pracy: ryzyko to obarcza zakład pracy, a nie pracownika (art. 117 § 2 i 127)”⁹.

W innym duchu wypowiedział się A. Chobot. Uważa on, że obowiązek dążenia do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników, podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa pracy, „sugeruje, że wynik pracy ma większe znaczenie dla realizacji umowy o pracę niż w innych umowach starannego działania, choć nie tak duże, jak w umowie o dzieło. Można by zaryzykować tezę, iż praca będąca przedmiotem prawa pracy ma charakter bardziej wynikowy, niż w typowych umowach starannego działania uregulowanych w prawie cywilnym”¹⁰. Dla poparcia swojej tezy autor trafnie wskazuje na zapisany w art. 82 k.p. mechanizm zależności między wadliwym wynikiem pracy a utratą prawa do wynagrodzenia lub zmniejszeniem jego wysokości. Autor przypomina ponadto, że wynik pracy wpływa również na wysokość zarobku akordowego. Wynikowy charakter pracy akcentują też przepisy o normach pracy, zwłaszcza art. 83

⁹ M. Piekarski, *Prawa i obowiązki zakładu pracy i pracownika*, Nowe Prawo 1975, nr 7-8, s. 959;

¹⁰ A. Chobot, *Obowiązki pracownicze oraz środki prawne zabezpieczające ich wykonanie*, w: *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1975, s. 115-116.

§ 3 k.p., który do osiągania wyników zachęca postanowieniem zakazującym zmianę norm pracy, jeśli ich przekroczenie jest wynikiem zwiększonego osobistego wkładu pracy pracownika lub jego sprawności zawodowej.

Niejako w podsumowaniu swego wywodu autor pisze: „można więc wątpić, czy umowa o pracę musi być zawsze umową starannego działania, czy też może niekiedy zawierać pewne elementy umowy rezultatu”. Tę ostrożną tezę osłabiał argument, że w razie eksponowania wynikowego charakteru pracy trudne może być odróżnienie umowy o pracę od umowy o dzieło, zwłaszcza gdy dyspozytywne przepisy o rozkładzie ryzyka przy umowie o dzieło zostaną wolą stron zmienione i ryzyko to przyjmie na siebie zamawiający dzieło¹¹. Trzeba jednak pamiętać, że podobne trudności występują również w razie czynnościowego (tzn. niewynikowego) traktowania pracowniczego świadczenia, i to nie tylko przy odróżnieniu umowy o pracę od umowy typu zlecenia (zwłaszcza ciągłego), ale również przy oddzielaniu umowy o dzieło od umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Tę to bowiem umowę charakteryzują zarówno specyficzny sposób oznaczenia czasu jej trwania, jak i jej szczególny cel, tj. wykonanie określonej pracy, czyli spełnienie wszystkich działań koniecznych dla osiągnięcia stosunkowo precyzyjnie wskazanego wyniku, choć bez odpowiedzialności za jego nieuzyskanie¹². Poza tym wynikowe albo czynnościowe ujmowanie charakteru umowy o pracę ma służyć jej społeczno-ekonomicznej przydatności, wobec której kryterium łatwego odróżnienia tej umowy od zarobkowych umów prawa cywilnego ma podrzędne znaczenie.

W tym kontekście wątpliwa wydaje się tradycja kwalifikowania umowy o pracę do zobowiązań starannego działania, przeciwstawianych zobowiązaniom rezultatu, zwłaszcza że ten podział krytykowany jest również w doktrynie prawa cywilnego, z której się wywodzi. T. Dybowski słusznie zauważa, że efektem prawidłowo spełnionego świadczenia jest zawsze określony rezultat, czy to w formie zmaterializowanej wytworzeniem jakiegoś przedmiotu, czy też polegającej tylko na wytworzeniu pewnego stanu lub sytuacji, czy wreszcie wyrażonej stworzeniem wierzytelności określonej możliwości, którą on wykorzysta albo nie. W tym sensie każdy stosunek zobowiązaniowy jest w gruncie rzeczy zobowiązaniem rezultatu, przy czym jeśli odpowiedzialność dłużnika zostanie w danym stosunku oparta na zasadzie winy, to takie, zobowiązanie będzie równocześnie zobowiązaniem starannego działania.

Autor krytykuje ponadto nieostrość kryteriów wspomnianej klasyfikacji, opierającej się na przeciwstawianiu świadczeń prostych i złożonych, świadczeń, w których osiągnięcie celu jest pewne albo niepewne, jak też świadczeń z bardziej lub mniej dokładnie sprecyzowaną treścią. Takie kryteria nie zapewniają jednolitej kwalifikacji również zobowiązań

¹¹ Ibidem.

¹² A. Kijowski, *Pracowniczy obowiązek gotowości*, s. 23 - 27.

niom powstającym z umów tego samego rodzaju. Autor podkreśla wreszcie, że podział na zobowiązania rezultatu i starannego działania nie wnosi nic nowego do rozwiązania kwestii ciężaru dowodu w ramach odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c.). Wystarcza tu ogólna reguła dowodowa z art. 6 k.c. uzupełniona wnioskami wyprowadzonymi z domniemań prawnych i faktycznych, jak też stwierdzeniem, że dowód okoliczności pozytywnych obarcza stronę, która się na nie powołuje, a okoliczności negatywnych — stronę im zaprzeczającą. W konkluzji swoich rozważań autor stwierdza, że jeśli wnikliwie przeanalizuje się treść konkretnego stosunku zobowiązaniowego, a zwłaszcza treść świadczeń, do jakich obowiązany jest dłużnik, to nasuwające się następnie wnioski co do możliwości kwalifikowania poszczególnych świadczeń jako „świadczeń rezultatu” lub „starannego działania” są właściwie pozbawione praktycznej doniosłości¹³.

O schematycznym kwalifikowaniu pracowniczego świadczenia pracy do kategorii zobowiązań starannego działania można jeszcze to powiedzieć, że zafałszowuje ono społeczno-ekonomiczną rzeczywistość. Na tej bowiem podstawie kształtuje się lub utrwała szkodliwe przekonanie, że pomimo starannego i sumiennego wykonywania danej pracy uzyskanie jej materialnego lub niematerialnego rezultatu jest świadczeniem nie tyle „obiektywnie możliwym, a subiektywnie pewnym”¹⁴, ile zdarzeniem szczególnym lub zgoła przypadkowym. Nikogo też nie dziwi, jak np. zakład zegarmistrzowski może się zobowiązać do „naprawienia” klientowi jego zegarka, jeśli pracownicy zatrudnieni w zakładzie w celu realizacji tego zobowiązania są zakładowi dłużni jedynie „naprawianie zegarków”¹⁵. W takiej sytuacji „naprawienie” zegarka trzeba by uważać za szczęśliwy zbieg okoliczności, gdyby nie fakt, że uzyskiwanie założonych rezultatów pracy jest w praktyce mimo wszystko regułą, a nie wyjątkiem.

Ta reguła nie znajduje jednak pełnego i bezpośredniego odbicia w kodeksie pracy, dla którego wynik pracy pozostaje tylko jednym i to wcale nie najważniejszym spośród obowiązków składających się na ogólne pojęcie wykonywania pracy. Można by powiedzieć, że uzyskiwanie wyników następuje bardziej w związku, czy też przy okazji wykonywania pracy, niż w celu jej wykonania. Widać to zwłaszcza na przykładzie obowiązku przestrzegania czasu pracy, uznawanego w kodeksie za podstawę jej świadczenia (art. 100 § 2 pkt 1). Kodeksowe pojęcie czasu pracy jest przy tym oparte na koncepcji pozostawania pracownika w dyspozy-

¹³ T. Dybowski, w: *System prawa cywilnego*, t. III, cz. 1, *Prawo zobowiązań. Część ogólna*, Wrocław 1981, s. 81-85.

¹⁴ Obiektywnie możliwy, a subiektywnie pewny rezultat ludzkiej pracy ma zapewnić jedynie zobowiązanie z umowy o dzieło; por. S. Wójcik, *Odgraniczenie umowy o dzieło od umowy o pracę i umowy zlecenia*, Zeszyty Naukowe UJ w Krakowie, Prace Prawnicze 1963, nr 10, s. 168, 171 i n.

¹⁵ Taki przykład podawał W. Siuda, *Istota i zakres umowy o dzieło*, Zeszyty Naukowe WSE w Poznaniu 1964, z. 31, s. 124.

cji zakładu pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 123), choć lepsza byłaby konkurencyjna koncepcja godzin efektywnego świadczenia pracy lub — prowadząca do takiego samego skutku — rezygnacja z prawnego definiowania czasu pracy, przy jednoczesnym zagwarantowaniu pracownikowi nieodliczania od ustawowej lub umownej normy czasu pracy tych godzin, podczas których pracownik pozostaje tylko w gotowości do pracy, nie mogąc jej faktycznie wykonać wskutek niezawinionych przez siebie przeszkód¹⁶.

W obu ostatnio wskazanych sytuacjach zbędne staje się ustanawianie odrębnego pracowniczego obowiązku wykorzystywania czasu pracy w sposób jak najbardziej efektywny (art. 100 § 2 pkt 1 *in fine*). Inna sprawa, że wobec nadmiernego eksponowania obowiązku przestrzegania czasu pracy, żadne jego „normatywne wzmocnienie” nie jest w stanie poprawić efektywności pracy, która zostaje utożsamiona z pozostawaniem w zakładzie przez określony czas, będący wówczas — a nie sama praca — tytułem do otrzymania wynagrodzenia. Czas pobytu w zakładzie, a nie faktycznie wykonana praca, staje się więc ilościowym miernikiem świadczenia należnego od pracownika.

Tymczasem miernikiem sprzyjającym efektywności pracy są zadania robocze, ustalone w skali umożliwiającej ich wykonanie w normalnym czasie pracy, przy jednoczesnej swobodzie (względnej, tzn. uwarunkowanej jedynie wymogami kooperacji) sposobu wykonania takich zadań. Zadaniowy miernik pracy służy też uelastycznieniu form zatrudnienia, a więc wzmacnia faktyczną wolność pracy. Ponadto sprzyja on konkretyzacji pracowniczego świadczenia oraz umożliwia rzeczywiste i sprawiedliwe rozliczenie z jego wykonania. Większej wolności pracy odpowiada z kolei zwiększone poczucie odpowiedzialności, wobec czego zwłaszcza na miernikach zadaniowych można opierać system motywacji do wydajniejszej pracy. Dlatego czas pracy powinien bezpośrednio określać ilość pracy tylko wtedy, jeśli z uwagi na rodzaj i warunki pracy nie sposób oznaczyć ją wymiarem zadań. Choćby więc czas pracy dominował w praktyce, powinien on być miernikiem wyjątkowym w stosunku do zasady¹⁷.

Kodeks pracy w art. 136 dopuścił wprawdzie stosowanie zadaniowego miernika pracy, ale wykładnia tego przepisu, składającego się aż z trzech jednostek redakcyjnych, może budzić wątpliwości. W zdaniu 1 postanowiono, że wobec pracowników, których czas pracy z uwagi na rodzaj i warunki pracy może być określony tylko wymiarem ich zadań, nie stosuje się przepisów art. 134. Z cytowanego postanowienia wynika tylko to, że w razie niemożliwości mierzenia pracy przy pomocy czasu pracy w rozumieniu art. 128 k.p., nie stosuje się dopłat za godziny nadliczbowe, co jest logiczne i konsekwentne. W literaturze trafnie bowiem dostrzeżo-

¹⁶ A. Kijowski, *Pracowniczy obowiązek gotowości*, s. 57.

¹⁷ A. Chobot, *Pracowniczy obowiązek*, s. 47 - 48.

no, że przy zadaniowym sposobie wyznaczenia miary pracy zakład zwolniony jest od kontroli przestrzegania czasu godzin rozpoczynania, przerwania i kończenia pracy, o których decyduje sam pracownik, ale równocześnie pracownik ten nie uzyskuje prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, gdyż takich godzin po prostu nie ma¹⁸. Innymi słowy, ewentualny wzrost bądź spadek wydajności (intensywności) pracy i związane z nimi różnice w faktycznej możliwości pomieszczenia w normalnym czasie pracy prawidłowo ustalonego wymiaru zadań roboczych kompensują się wzajemnie.

W zdaniu 2 art. 136 zapisano natomiast, że zadania robocze powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonywać w normalnym czasie pracy. W tym sformułowaniu można upatrywać zarówno nakazu „dociążenia” pracownika zadaniami wypełniającymi normalny czas pracy (w stopniu uwzględniającym osiągnięty poziom techniki i organizacji pracy oraz doświadczenia przodujących pracowników — analogia z art. 83 zd. 1 k.p.), jak też zakazu „przeciążenia” pracownika zadaniami wykraczającymi poza ten pułap wydajności (intensywności) pracy, przy czym zakazowi przypisał ustawodawca pierwszoplanowe znaczenie. Niewykonanie „wygórowanych” zadań nie może więc spowodować pracowniczej odpowiedzialności, natomiast ich realizowanie rodzi problem zapewnienia pracownikowi stosownego ekwiwalentu.

Przy tym ostatnim założeniu, zrozumiała staje się *ratio legis* art. 136 zd. 3. Przewiduje on, że pracę tych pracowników (tzn. pracowników, których czas pracy z uwagi na rodzaj i warunki pracy może być określony tylko zadaniowo) oraz przypadki, w których przysługuje im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasady wynagradzania za tę pracę, określają przepisy o wynagrodzeniu. Oczywiście zwrot o pracy „w godzinach nadliczbowych” powinien tu być zastąpiony zwrotem bardziej adekwatnym, no. pojęciem „pracy ponadwymiarowej”, znanym z przepisów o ponadwymiarowych zajęciach dydaktycznych, realizowanych w oderwaniu od tradycyjnie pojmowanych „godzin nadliczbowych”¹⁹. Kodeksowy schemat pięćdziesięcioprocentowej dopłaty do normalnej stawki wynagrodzenia w dwóch pierwszych oraz stuprocentowej dopłaty w dalszych godzinach nadliczbowych nie przystaje zresztą do koncepcji „pracy ponadwymiarowej” i stąd w art. 136 zd. 3 pojawiło się upoważnienie do ustalenia odrębnych z a s a d jej wynagradzania.

Inna sprawa, że trafniejsze byłoby zapisane bezpośrednio w kodeksie pracy zasady o „wzroście wynagrodzenia odpowiednio do stopnia przekroczenia p r a w i d ł o w o ustalonych zadań roboczych, jeżeli przepisy o wynagrodzeniu nie ustaliły korzystniejszego ekwiwalentu”. Praktyka stanowienia przepisów płacowych nie wykorzystwała bowiem szansy, jaką w sferze motywowania do intensyfikacji pracy w normalnym czasie

¹⁸ Tak W. Piotrowski, w: W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 252.

pracy stworzył art. 136. Zarzut ten w dużo większej mierze obarcza kodeksowego ustawodawcę, który w art. 136 zd. 3 upoważnił przepisy płacowe również do ustalenia rodzajów zatrudnienia dopuszczających stosowanie zadaniowego miernika pracy. Tym sposobem zadaniowa miara pracy stała się czymś szczególnym i wyjątkowym, specyficznym przywilejem, który łatwo mógłby zostać nadużyty przez świadome „niedociążenie” obowiązkami, a więc nie należy go rodzielać zbyt szczerze.

Na tym wysoce wątpliwym założeniu bazują też niektóre ustawy szczególne, wprowadzające zadaniowy czas pracy dla sędziów, prokuratorów, notariuszy, niektórych pracowników nauki i — w pewnej mierze — dla radców prawnych¹⁹. W szerokim odbiorze społecznym jest to traktowane głównie jako gwarancja psychicznego komfortu pracy (bycie przynajmniej częściowo „panem” swego czasu pracy), choć bezpośrednio zainteresowani wiedzą doskonale, że wymaga on „w zamian” sporej dozy samodyscypliny, która nie jest wcale łatwiejsza niż formalna dyscyplina czasu pracy. Pracownik ma jednak zadowolenie z dobrze wykonanej roboty, a zakład uzyskuje tak potrzebny mu rezultat pracowniczego wysiłku. Tych korzyści dla obu stron stosunku pracy ustawodawca kodeksowy jednakże nie docenił. Stereotyp czasowo-porządkowej formuły pracowniczego zobowiązania i w tym wypadku okazał się silniejszy²⁰.

Przy akcentowaniu roli zadaniowego miernika pracy, ograniczeniu do ram funkcjonalnie koniecznych dla realizacji takich zadań mógłby ulec zakres treści pozostałych obowiązków pracowniczych, składających się na ogólne pojęcie wykonywania pracy.

Odwrotnie dzieje się w razie wyeksponowania obowiązku przestrzegania czasu pracy. W obawie o efektywność tego obowiązku ustawodawca przejawia bowiem tendencję do możliwie szerokiego skrępowania swobody pracownika w dysponowaniu energią i czasem, łącznie z czasem wolnym od pracy podstawowej. Ten czas został objęty zakazem dodatkowego zatrudnienia bez zgody macierzystego zakładu (art. 101 k.p.) w myśl obcej prawu pracy zasady „nie będziesz miał innych bogów poza mną”²¹.

¹⁹ W kwestii szczególnego charakteru zatrudnienia artystów por. A. Chobot, *Prawna regulacja czasu pracy artystów*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1986, z. 4, a w odniesieniu do radców prawnych bądź nauczycieli akademickich — A. Kijowski, *Czas pracy oraz dodatkowe zatrudnienie radców prawnych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1987, nr 5-6, s. 72 i n. oraz tenże, *Odrębności pracy nauczyciela akademickiego na tle jego uprawnień do urlopu wypoczynkowego*, Państwo i Prawo 1987, nr 11, s. 62 i n.

²⁰ Natomiast w przepisach wykonawczych do k.p. na uwagę zasługuje § 6 rozp. RM z 20 XI 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna; Dz. U. 1974, nr 45, poz. 272. Zezwala on na umowne określanie pracy wymiarem zadań w gospodarstwach domowych oraz w rolnictwie indywidualnym, gdy pracownik pozostaje z pracodawcą we wspólnocie domowej. Cytowany przepis przewiduje prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę „ponad ustalony wymiar zadań”, także w formie ryczałtu.

²¹ P. Hanau, K. Adomeit, *Arbeitsrecht*, cz. 1, Frankfurt aro Main 1987, s. 190.

Ze względu na złą organizację i nierytmiczność pracy w normalnym czasie pracy uznano, że istnieć musi również poza nim możliwość polecenia pracownikowi dodatkowej pracy w imię dbałości o dobro pracodawcy. Jeśli zaś nie dojdzie do takiego wezwania, to pracownik powinien przynajmniej oszczędzać swą siłę roboczą, aby stawiawszy się w zakładzie w kolejnym terminie świadczenia pracy, być — w razie potrzeby — zdolnym do uzyskiwania w niej jak najlepszych wyników.

Poszerzony zakres przedmiotowy pracowniczych obowiązków upodobnił ich regulację kodeksową do koncepcji charakterystycznych dla służby państwowej²². Było to zgodne z ideą ujednoczenia statusu wszystkich pracowników, zatrudnionych wprawdzie na odmiennych podstawach prawnych i w zakładach pracy różnego rodzaju, lecz mimo to objętych oddziaływaniem tych samych zasad ogólnych, tzn. jednoosobowego kierownictwa i zarządzania zakładem w imieniu państwa (ust. 7 w preambule k.p.). W społeczno-ekonomicznych warunkach i politycznej atmosferze połowy lat siedemdziesiątych uznano, że jeśli umowne zobowiązanie do wykonywania pracy zostanie nasycone elementami służby państwowej, z charakterystyczną dla niej podwyższoną starannością pracowniczą i surową odpowiedzialnością, to wymierne efekty w pracy pojawiają się automatycznie. Nie liczono się z tym, że obowiązek poświęcenia się dobru służby państwowej był w swoim czasie skuteczny przede wszystkim dlatego, że jego spełnienie łączyło się z tzw. uposażeniem, które przynajmniej w swym założeniu miało uwalniać pracownika (i jego rodzinę) od troski o materialne warunki życia.

Nie zrobiono też właściwie nic, aby zatrzymać proces spłaszczenia rozpiętości płac, któremu sprzyjało egzekwowanie od pracownika głównie przestrzegania czasu pracy. W tym to bowiem zakresie wszyscy ludzie pracy są sobie naprawdę równi, natomiast zróżnicowaną wartość mają dopiero efekty ludzkiej pracy. Egalitaryzm płacowy prowadził też do swoistego wyzysku pracowników wysoko kwalifikowanych i sumiennie pracujących przez tych, którzy niskimi walorami pracowniczymi nie zasługiwali nawet na to, co otrzymywali z podziału owoców wspólnej pracy. W ten sposób zablokowano aktywność oraz inicjatywę osób najbardziej wartościowych i zaangażowanych, nie unikając jednocześnie powszechnych żądań wzrostu posiadanych uprawnień, wiązanych z samym faktem zatrudnienia w uspołecznionym zakładzie pracy²³.

Z kilkunastoletniej perspektywy obowiązywania kodeksu pracy widać, że jego koncepcja pracowniczego obowiązku wykonywania pracy nie jest bardziej efektywna niż wcześniejsza koncepcja socjalistycznej dyscypliny pracy. Stało się to szczególnie wyraźne w warunkach reformy gospodarczej, choć uzewnętrznianie jej założeń zaczęło się w prawie pracy sto-

²² W. Sanetra, *Obowiązki pracownika*, s. 19 - 20, 28 - 29.

²³ Por. Z. Salwa, - *Reforma gospodarcza a prawo pracy*, cz. I, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1987, nr 10 - 11, s. 5.

sunkowo późno, a nadto było dotąd mało zdecydowane i konsekwentne lub wręcz źle ukierunkowane. Społeczne zapotrzebowanie na zwiększenie materialnych rezultatów pracy starano się bowiem urzeczywistnić początkowo przez dodatkowe zatrudnienie pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych, pozwalających ograniczyć wysokość wynagrodzenia (w porównaniu z płacą za pracę nadliczbową) i to wypłacanego jedynie za pracę rzeczywiście wykonaną. Dotyczyło to umów o dzieło lub umów typu zlecenie²⁴, a następnie cywilnoprawnej umowy zakładowego zespołu gospodarczego²⁵, budzącej bardzo poważne zastrzeżenia, jako że stała się ona „sposobem” na obchodzenie przepisów kodeksu pracy o pracy nadliczbowej oraz pozbawiła zatrudnionych prawie wszystkich korzyści pracowniczego statusu. Wkrótce reżim stosowania pracy nadliczbowej wyraźnie rozluźniono, podnosząc poważnie jej godzinowy limit w niektórych zakładach, początkowo na rok 1985, a następnie tę „niezawodną” koncepcję gospodarowania zasobami pracy rozciągnięto po pewnych korektach na lata 1986 - 1988²⁶. Jednocześnie w ustawie z 26 I 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania²⁷ wprowadzono dolną granicę stawek dopłaty za pracę nadliczbową, obliczanych od kwoty najniższego wynagrodzenia za pracę. W połączeniu z granicą kodeksową, ustaloną na poziomie zaszeregowania osobistego, stworzyło to widełkowy system dopłat za godziny nadliczbowe. Na identycznych zasadach starano się obniżyć wysokość wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju w pracy.

Przytoczone regulacje były więc oparte na tradycyjnym założeniu, że efektywność pracowniczego świadczenia w ramach umowy o pracę, jako zobowiązania staranności można stymulować pośrednio, tzn. głównie przez redukcję wysokości wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy oraz przez stosowanie pracy nadliczbowej, przy jednoczesnym obniżaniu należnych za nią dopłat. Natomiast bezpośrednio oddziaływa-

²⁴ Por. uchwałę nr 244 RM z 19 XI 1982 r. w sprawie wynagradzania za prace powierzone pracownikom przez uspołecznione zakłady pracy na podstawie umów o dzieło lub umów zlecenia (MP 1982, nr 29, poz. 252) uchyloną przez uchwałę nr 182 RM z 24 X 1988 r. (MP 1988, nr 31, poz. 280).

²⁵ Por. rozp. RM z 14 XI 1983 r. w sprawie zakładowych zespołów gospodarczych organizowanych w przedsiębiorstwach produkujących na rynek; Dz.U. 1983, nr 68, poz. 302, zm. Dz.U. 1984, nr 34, poz. 203. Nowe rozporządzenie w sprawie zakładowych zespołów gospodarczych wydano 4 X 1985 r.; Dz.U. 1985, nr 48, poz. 248 z późn. zm.

²⁶ Por. rozp. RM z 8 X 1984 r., Dz.U. 1984, nr 51, poz. 263 z późn. zm. oraz rozp. RM z 19 XII 1985 r. w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1986 - 1988 oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy; Dz.U. 1985, nr 59, poz. 299. W następnej kolejności kierownicy zakładów pracy o podstawowym znaczeniu dla gospodarki narodowej lub obronności kraju oraz użyteczności publicznej zostali upoważnieni do stosowania w latach 1986 - 1990 podwyższonego wymiaru czasu pracy do 8 godz. na dobę i 46 godz. na tydzień; rozp. RM z 21 II 1986 r. Dz.U. 1986, nr 6, poz. 34.

²⁷ Tekst jednolity: Dz. U. 1988, nr 28, poz. 196.

nie na osiąganie rezultatu pracy wymaga korzystania z zobowiązań cywilnoprawnych. Charakterystyczna jest tu niewiara w skuteczność koncepcji, a w każdym razie praktyki stosowania tzw. wynikowych systemów wynagradzania za pracę, a zwłaszcza systemu akordowego.

Próba przezwyciężenia tej sytuacji stały się Wytyczne nr 28 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z 21 VIII 1985 r. w sprawie zasad grupowej organizacji pracy wdrażanej w przedsiębiorstwach państwowych²⁸. Wytyczne zaleciły tworzenie w przedsiębiorstwach wyodrębnionych grup pracowniczych, które na podstawie specjalnej umowy z zakładem pracy zobowiązywałyby się do wykonania określonej ilości i jakości produktów lub usług w zamian za uzgodnione z góry wynagrodzenie. Grupowa organizacja pracy (gop) nie stanowi „odświeżenia” koncepcji akordu zespołowego, czy też praktykowanej w budownictwie od połowy lat pięćdziesiątych tzw. umowy akordu zryczałtowanego, przekształconej w latach siedemdziesiątych w kompleksową brygadową organizację pracy²⁹. Udział w gop jest nie tylko w pełni dobrowolny, ale grupa ma także znacznie szerszy zakres swobody działania, decydując w praktyce o swym składzie i zmianach kadrowych, o wyborze kierownika (lidera), o czasie pracy (wyłączającym w zasadzie pojęcie pracy nadliczbowej), o organizacji pracy i podziale zadań oraz o podziale wynagrodzeń z funduszu pozostającego w jej dyspozycji. System gop połączył więc zainteresowanie pracowników przebiegiem i wynikami pracy z formą daleko idącej demokracji i samorządności zawodowej.

Tzw. gop to jednak — niezależnie od swej nazwy — nie tylko szczególna postać organizacji pracy, ale również koncepcja znacznie modyfikująca treść „zwykłego” (indywidualnego) stosunku pracy. Wystarczy wskazać, że przez akces do gop indywidualne zobowiązanie do wykonywania podporządkowanej pracy określonego rodzaju staje się niepodzielnym elementem łączącego zobowiązania grupy do uzyskania — w warunkach znacznej samodzielności organizacyjnej — oznaczonego rezultatu wspólnej pracy, w zamian za ustalony przez grupę udział pracownika w otrzymanym przez nią wynagrodzeniu łącznym. Nie jest to więc sytuacja, którą można by np. potraktować jako umowę o pracę na czas nieokreślony, z zawieraniem w jej ramach kolejnych umów o pracę na czas wykonania określonej pracy. Systemu gop nie udaje się też w pełni wyjaśnić koncepcją dodatkowej klauzuli w treści stosunków pracy członków grupy³⁰. Rzecz bowiem w tym, że paradygmat stosunku pracy

²⁸ Służba Pracownicza 1985, „nr 10, s. 5-9.

²⁹ Por. J. Wratny, *Prawo pracy brygady robotniczej (kompleksowa forma organizacji pracy i wynagrodzenia w budownictwie)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1980, nr 1, s. 22 i n.

³⁰ Odmienne Z. Salwa, *Reforma gospodarcza a prawo pracy*, cz. II, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1987, nr 12, s. 7-12, oraz J. Wratny, *Wynagrodzenie w systemie grupowej organizacji pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1987, nr 12, s. 15-16.

pojmowany jest indywidualistycznie i nie obejmuje zobowiązań kolektywnych.

W literaturze trafnie w związku z tym zauważono, że w odniesieniu do pracy grupy bezprzedmiotowy stał się kodeksowy podział przestojów, jak też wadliwości pracowniczych produktów i usług na zawinione bądź nie zawinione przez indywidualnego pracownika. Z „winą grupy” wiązać się też będzie problem ewentualnej odpowiedzialności materialnej za nieuzasadnione przekroczenie nakładów materiałowych ustalonych dla wykonania zadania³¹. Wytyczne nr 28 nie posługują się zresztą pojęciem winy, tylko stanowią o potrzebie uzgodnienia zasad wyrównywania grupie strat powstałych przy wykonywaniu zadania „z przyczyn od grupy niezależnych”, których udowodnienie spoczywa na grupie. Grupę, a tym samym jej członków, obciążają więc straty z przyczyn obiektywnie „zależnych” od grupy, a problemem pozostaje jedynie skala udziału grupy w ryzyku swej działalności. Udział ten nie powinien naruszać ustalonej w umowie o pracę stawki zaszeregowania osobistego, chyba że w umowie o wykonanie zadania grupa zgodziłaby się na niższą gwarancję.

Z powyższych uwag wynika, że teorii i praktyce prawa pracy potrzebna jest koncepcja grupowego stosunku pracy³², nawiązywanego między zakładem i samorządną grupą pracowniczą na czas wykonania oznaczonego zadania. Taki stosunek pracy byłby jednocześnie dodatkową klauzulą autonomiczną indywidualnego stosunku pracy, która okresowo przekształcałaby jego treść i bez naruszenia jego trwałości wygasałaby po wykonaniu zadania. Jedną z przesłanek nawiązania grupowego stosunku pracy będzie utworzenie grupy pracowniczej dobranej nie tylko pod względem kwalifikacji zawodowych, ale powiązanej również wzajemnym zaufaniem i gotowością koleżeńską współpracy. Owo zaufanie i współpraca stanowią też warunki pomyślnej realizacji grupowego stosunku pracy. Członkowie grupy utworzą więc społeczność złączoną ideą wspólnego dobra i nie istnieje potrzeba konstruowania między nimi szczególnych powiązań prawnych.

Choć Wytyczne nr 28 nie dokonują prawnej kwalifikacji umowy zawieranej w ramach gop, to w praktyce traktuje się ją najczęściej jako umowę o dzieło. Również w tezach II etapu reformy gospodarczej znalazł się zapis, że „wprowadzany w ostatnich latach eksperymentalnie brygadowy system pracy działa na podstawie zawartych z dyrekcją umów o dzieło” (teza 71). Jest to nieporozumienie, ale i jednocześnie dowód, jak zakorzeniony jest w świadomości społecznej szkodliwy stereotyp zerwania związku między pracowniczym wykonywaniem pracy, a osiąganiem jej wyniku. Dlatego broniąc tezy, że gop realizowana jest w obrębie

³¹ Ibidem, s. 18.

³² Por. A. Nikisch, *Arbeitsrecht, cz. I — Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht*, Tübingen 1961, s. 227 i n., który stosunek grupowy traktuje jako szczególną formę strukturalną stosunku pracy; por. też G. Schaub, *Arbeitsrecht-Handbuch*, München 1987, s. 1197 i n.

prawa pracy, nie należałoby zarzucać temu systemowi, iż uzurpuje sobie prawo modyfikowania treści indywidualnego stosunku pracy³³, lecz uznać w nim szczególnie (grupowy) stosunek pracy, którego sens m.in. na tym właśnie polega.

Według projektu noweli do kodeksu pracy, ogłoszonej w styczniu 1988 r., grupa działająca na podstawie odrębnej umowy zawartej z zakładem pracy miała decydować o swoim składzie osobowym oraz ustalać we własnym zakresie system czasu pracy, jak też formy i zasady wynagradzania za pracę, w tym za czas nieobecności w pracy, za okres przestoju i za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 295^a). W drodze umowy gop mogły być zresztą regulowane także inne sprawy, przy niedopuszczalności ograniczania uprawnień w dziedzinie bhp oraz w sferze ochrony pracy młodocianych i kobiet (art. 295^b). Projekt w art. 295^c przesądzał również, że usunięcie pracownika ze składu grupy jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia (art. 45 k.p.), jeżeli zakład nie mógł zapewnić zainteresowanemu innej odpowiedniej pracy.

Projekt unikał wprowadzenia prawnej kwalifikacji umowy gop, ale chciał ją usytuować w dodatkowym dziale czternastym^a („grupowe formy organizacji pracy”), a nie w dziale drugim („stosunek pracy”) rozdział I („przepisy ogólne”). Mogło to błędnie sugerować, że taka umowa grupowa nie staje się częścią treści indywidualnego stosunku pracy. Tę sugestię wzmacniał zapis art. 295^d projektu, że roszczenia z tytułu świadczenia pracy w gop rozstrzygają sądy pracy. W innym bowiem wypadku ten szczególnie przepis byłby po prostu zbędny, jako że wspomniane roszczenia podlegałyby sądownictwu pracy na podstawie przepisów ogólnych.

Takiego błędu nie powtórzyła już wersja projektu noweli do k.p. datowana w maju 1988 r., choć nadal obstawała przy wadliwej systematyce uregulowań gop. Zmieniła się natomiast podstawa działania gop. Według art. 295¹ §1 projektu ma ją stanowić zakładowy regulamin wprowadzenia i stosowania gop, ustalony przez kierownika zakładu w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Regulamin określałby warunki gop i to w zasadzie bez jakichkolwiek przedmiotowych ograniczeń, jako że przepisy prawa pracy znajdowałyby zastosowanie dopiero w sprawach przezeń nie uregulowanych odmiennie (art. 295³). Umowie grupy z zakładem pozostawałoby jedynie skonkretyzowanie zadań roboczych oraz wynagrodzenia za ich wykonanie. Grupie zapewniono by też samodzielne decydowanie o formach i zasadach podziału wynagrodzenia za pracę przy wykonywaniu zadań oraz o rozkładzie czasu pracy (art. 295¹ § 2 projektu). Natomiast w art. 295² przewidywano, że pracownik zaprzestający pracy w grupie ma prawo do zatrudnienia na poprzednio zajmowanym stanowisku (co jest skądinąd oczywiste i nie wymagałoby żadnej regulacji) lub równorzędnym pod względem wynagrodzenia.

W porównaniu ze styczniową wersją projektu noweli, koncepcja gop

³³ Taki zarzut formułuje Z. Salwa, *Reforma gospodarcza*, cz. 2, s. 13.

według projektu majowego jest bardziej ramowa, przy czym nieuchronną w regulaminach unifikację warunków zatrudniania poszczególnych grup zakładowych przedkłada wyraźnie nad nich poprzednią, przynajmniej formalną swobodę kontraktową. Projektodawcy uznali zapewne, że dla rywalizacji między grupami wystarczą różnice w uzgodnieniach co do rodzaju oraz ilości i jakości zadań roboczych możliwych do wykonania przez daną grupę w normalnym czasie pracy, a zwłaszcza ich konsekwencje w postaci rozmiaru dysponowanych i dzielonych przez grupę środków finansowych. Dlatego zbędne, a może nawet szkodliwe byłoby prowokowanie antagonizmów międzygrupowych przez dyferencjację innych jeszcze warunków zatrudnienia. Konieczność aprobowania regulaminu przez zakładową organizację związkową daje zaś pewność respektowania jednolitości oraz dotychczasowego poziomu pozapłacowych uprawnień dla wszystkich grup, bez względu na ich faktyczną „siłę przebicia”³⁴.

Jednym z zasadniczych problemów społeczno-prawnych w ramach grupowo-zadaniowych form zatrudnienia i wynagrodzenia będzie zapewne tendencja do polaryzacji polegającej na dobieraniu się osób o wydajności najwyższej w danym zakładzie. „Produktem ubocznym” tego procesu będą grupy pracownicze składające się niemal wyłącznie z osób, które z różnych obiektywnych przyczyn nie są w stanie bądź nie chcą (sympatycy tzw. „bumelek” lub „świętego spokoju”) pracować wydajnie. Byłaby to *sui generis* selekcja naturalna, dokonywana w toku procesu pracy przez samych zainteresowanych i niemożliwa do przeprowadzenia w sposób odgórny.

Takiej samoczynnej atestacji musiałyby towarzyszyć wprowadzenie odpowiednich mechanizmów prawnych, analogicznych — choć nie identycznych — do przewidzianych w § 16 i 17 rozporządzenia Rady Ministrów z 4 X 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie³⁵. Jeśli członek grupy zgłosi uzasadniony zarzut, że niektórzy inni członkowie zbyt niską wobec pozostałych wydajnością pracy opóźniają wykonanie zadania lub przez swoją względną nieudolność obniżają jakość wykonania, to zakład powinien niezwłocznie po otrzymaniu zarzutów odsunąć wskazanego od wykonywania zadania określonego w umowie grupowej. Takie odsunięcie byłoby równoznaczne

³⁴ Według rządowego projektu nowelizacji k.p., skierowanego 27 X 1988 r. do Sejmu, gop byłaby oparta na koncepcji zakładowego regulaminu, który nie mógłby jednak naruszyć przepisów o prawach i obowiązkach w zakresie bhp oraz o ochronie pracy kobiet i młodocianych. W tych ramach umowa grupy i zakładu ustalałaby zadania i wynagrodzenie, natomiast grupa samodzielnie określałaby swój skład, formy i zasady podziału wynagrodzenia oraz rozkład czasu pracy, ukształtowanego jako czas równoważny w rozumieniu nowo wprowadzonego przepisu art. 141 § 2 pkt 5 k.p. Zgodnie z art. 295² projektu pracownik miałby prawo powrotu na poprzednie stanowisko lub równorzędne płacowo, jednakże okoliczności zaistniałe podczas pracy w grupie umożliwiałyby zakładowi rozwiązanie umowy na ogólnych zasadach.

³⁵ Dz.U. 1974, nr 40, poz. 236.

z ustaniem odpowiedniej klauzuli autonomicznej w indywidualnym stosunku pracy danego pracownika, przy jednoczesnym trwaniu „bazowej” umowy o pracę, w której ramach zakład oferowałby pracę w innych, mniej wydajnych grupach, wykonujących niżej wynagradzane zadania prostsze lub wymagające mniej intensywnego wysiłku. Tego rodzaju naturalne dostosowywanie konkretnych zadań oraz faktycznych możliwości danego pracownika byłoby również krokiem naprzód w procesie humanizacji zatrudnienia i doskonalenia funkcji ochronnej prawa pracy.

Dodać trzeba, że kodeksowa regulacja gop nie byłaby ograniczona ani pod względem przedmiotu zadań wykonywanych przez grupę, ani też z uwagi na miejsce zatrudnienia. Mogłaby więc ona być stosowana we wszystkich zakładach, nie wyłączając sektora prywatnego, w którym zresztą usankcjonowałaby tylko powszechną praktykę wynagradzania wyłącznie niewadliwych rezultatów pracy produkcyjno-usługowej, bez względu na subiektywny zarzut braku rezultatu bądź jego wadliwości.

Jeśli stosowanie gop nie zawsze będzie możliwe lub celowe, to prawo pracy zacznie kształtować podział pracowników na pozostających w indywidualnym i w grupowym stosunku pracy oraz na związanych jedynie indywidualnym stosunkiem pracy. Niwelowaniu skutków takiego zróżnicowania, zwłaszcza w sferze szansy na wzrost zarobków w powiązaniu z większą wydajnością (intensywnością) pracy, służyłoby upowszechnienie zadaniowego miernika pracy. W tym właśnie kierunku należałoby interpretować zapis tezy 73 w założeniach II etapu reformy gospodarczej, postulujący takie zmiany w przepisach prawa pracy i w układach zbiorowych, które „umożliwiać będą przedsiębiorstwom zatrudnienie pracowników z wynagrodzeniem minimalnym jako wynagrodzeniem gwarantowanym, natomiast ostateczny poziom wynagrodzeń indywidualnych zależy będzie od efektów pracy brygad i samodzielnego podziału wypracowanych środków w ramach grup lub brygad”. Nie ma bowiem powodów, aby spod cytowanej tezy wyłączać mierniki zadaniowe (art. 136 k.p.) stosowane przy pracy indywidualnej, świadczonej poza grupą lub brygadą.

Wynagrodzenie w zadaniowo-wynikowym systemie zatrudnienia powinno być oparte na metodzie wiodącej wartościowania pracy, określonej w zarządzeniu Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z 11 IV 1987³⁶ lub innej metodzie, o której mowa w tym zarządzeniu. Ustalona wartość poszczególnych zadań powinna być z reguły podstawą ofert składanych przez jednostki gospodarki społecznej. Treść grupowego stosunku pracy mogłaby zresztą w tym zakresie być oparta na zasadzie pełnej swobody umów, uwzględniającej prawo popytu i podaży. Natomiast w odniesieniu do indywidualnych form zatrudnienia zadaniowego szczególnie odpowiedzialna rola przypadałaby komisjom do spraw wartościowania zadań, jako że sytuacja pojedynczego pracownika jest na rynku pracy nieporównanie słabsza aniżeli grupy zatrudnionych. Wartościowanie zadań

³⁶ Dz. Urz. MPPiSS 1974, nr 1, poz. 2.

częstkowych dla uczestników gop powinno być dokonywane przez kierownika zakładu w uzgodnieniu z grupą, przy czym każdemu zainteresowanemu należałoby przyznać prawo zakwestionowania prawidłowości ustalenia jego udziału w łącznym wynagrodzeniu grupy i to zarówno na drodze postępowania wewnątrzzakładowego, jak też sądowego.

W świetle dotychczasowych stereotypów społecznych model zadaniowych form zatrudnienia mógłby obejmować zarówno indywidualne, jak i grupowe formy organizacji pracy. Pierwsze oceny funkcjonowania gop wskazują na znaczny wzrost wydajności oraz poprawę dyscypliny wykonania zadań, która jest jedyną formą rzeczywistej dyscypliny pracy. Z pewnym uproszczeniem sugeruje to, że represja prawa pracy może być w zasadzie zbędna, gdy „karą” dla pracownika lub grupy pracowniczej staje się nieosiągnięcie założonych wyników pracy. Trzeba tylko wyprowadzić stąd odpowiednie konsekwencje prawne i formułę „czasowo-porządkową” zastąpić zadaniowo-wynikową formułą stosunku pracy.

Niestety, projekt nowelizacji kodeksu pracy nie obejmuje postulatu upowszechnienia zadaniowych form zatrudnienia z art. 136. Projektodawcy wyszli chyba z wątpliwego założenia, że równoważnikiem gop będzie w indywidualnym stosunku pracy możliwość wykonywania w tym samym czasie pracy różnych rodzajów pracy, tzn. łączenia zawodów, stanowisk i funkcji pracowniczych. Zachętę do tego mógłby rzeczywiście stworzyć art. 78¹ projektu z października 1988 r., gdyby nie jedno „ale”. Przepis ten stanowi bowiem, że w braku korzystniejszych postanowień w umowie bądź w przepisach płacowych, pracownikowi przysługiwałoby wówczas wynagrodzenie stosownie do rozmiaru każdego ze świadczonych rodzajów pracy, a gdyby ustalenie takie było niemożliwe, pracownik otrzymałby wynagrodzenie za pracę wyżej zaszeregowaną. Tymczasem tak honorowanym łączeniem zawodów oraz stanowisk lub funkcji pracownik absolutnie nie będzie zainteresowany. Wprawdzie umowa lub przepisy płacowe mogłyby określać korzystniejsze zasady, ale co ostrożniejsi kierownicy zakładów będą woleli respektować niedwuznaczną sugestię pracodawcy. Aby więc ta propozycja miała praktyczny sens, zasady opłacania wielozawodowości musiałyby pozostać w wyłącznej dyspozycji stron stosunku pracy.

Nie sposób też zaakceptować propozycji art. 100 § 3 projektu, że jeśli umówiona praca nie wypełnia całego czasu pracy, to pracownik jest obowiązany wykonywać inne zlecone zadania, nie wykraczające poza umowny rodzaj pracy. Regulacja prawna musi bowiem zakładać, że struktury organizacyjne zaprojektowano niewadliwie, wobec czego każde z wyodrębnionych stanowisk (funkcji) pełnoetatowych ma dość zadań na całą normę czasu pracy. W przeciwnym razie trzeba zmodyfikować strykturę, a w płaszczyźnie prawnej dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Koncepcja powierzania „pracy uzupełniającej” bez dodatkowego wynagrodzenia zrodziła się na gruncie układów zbiorowych i bywa też wprowadzana do

tw. zakresów czynności, ale to nie powód, aby tę błędną i konfliktorodną, a przez to praktycznie martwą regulację wprowadzać do kodeksu. Pełniejszymu wykorzystaniu czasu pracy powinny służyć zadaniowe mierniki pracy, z łączeniem stanowisk i funkcji włącznie, w czym projektowany przepis po prostu przeszkadza.

Pozytywnie trzeba natomiast oceniać projekt załagodzenia reżimu dodatkowego zatrudnienia. Wprawdzie jest ono wykonywane po normalnym czasie pracy, a więc stanowi przejaw ekstensywnego gospodarowania pracą, lecz dzieje się w innym zakładzie, a to już wystarcza kodeksowi pracy do liczenia czasu pracy od nowa. Umowa o stałej wymianie pracowników do świadczenia pracy nadliczbowej, zawarta przez kooperujące i „legalistycznie” zorientowane zakłady pracy, zapewniłaby im więc „prawne zlikwidowanie” godzin nadliczbowych.

Mówiąc zaś serio, sam dostęp do pracy dodatkowej bez konieczności uzyskania uprzedniej zgody zakładu zmniejsza stosunkowo łatwą zastosowalność pracy nadliczbowej, a przez to może sprzyjać lepszemu wykorzystaniu normalnego czasu pracy. Nowelizacja art. 101 k.p. nie powinna jednak stać się zarzewiem konfliktów. Tymczasem październikowa wersja projektu nowelizacji rezygnuje wprawdzie z upoważnienia zakładu do sprzeciwienia się samemu zamiarowi dodatkowego zatrudnienia, ale podtrzymała kompetencję do późniejszego zgłoszenia takiego sprzeciwu, jeżeli zakład stwierdzi, że „zatrudnienie to uniemożliwia pracownikowi należyte wywiązywanie się z obowiązków w podstawowym miejscu pracy”. Pracownik w ciągu 7 dni mógłby zażądać przed sądem ustalenia bezzasadności sprzeciwu. Taka regulacja nie eliminowała sporów, wobec czego rodziła pytanie, czy nie ograniczyć jej do obowiązku zawiadomiania o podjęciu dodatkowej pracy, z pozostawieniem zakładowi swobody decydowania na ogólnych zasadach o skutkach niewywiązywania się pracownika z jego zobowiązania; powód tego powinien być prawnie indyferentny. Ostatni projekt nowelizacji idzie jeszcze dalej, przewidując skreślenie art. 101 k.p.

Zauważmy, że omówione wyżej regulacje szczególne tracą na znaczeniu przy konsekwentnym stosowaniu zadaniowo-wynikowych form zatrudniania pracowników. Takie systemy zwiększają bowiem znakomicie nie tylko efektywność zaspokojenia zakładowych potrzeb, i to w skali wykraczającej poza jedno przedsiębiorstwo, lecz umożliwiają też podwyższenie standardu życia pracownika i jego rodziny bez uszczerbku w sferze zasobów czasu wolnego. Pracownik może być bowiem w normalnym czasie pracy, tzn. potocznie mówiąc — na tej samej zmianie roboczej, zatrudniony równocześnie w więcej niż jednym zakładzie, o ile nie przeszkadza to prawidłowemu wykonaniu uzgodnionych z nimi zadań. Wielokrotne zatrudnienie w tym samym czasie ma szczególne znaczenie w razie dużej arytmii w funkcjonowaniu zakładów pracy, choć nie może być zasadne także w warunkach zrównoważonego przebiegu procesu pracy, np.

w sytuacji zaopatrzeniowca dokonującego w tym samym miejscu i czasie zakupów na rzecz kilku zakładów pracy.

Zadaniowy czas pracy jest więc jednym z najistotniejszych przejawów elastyczności prawa pracy, eliminującym problem nieuzasadnionej absencji oraz nieefektywnego wykorzystania zasobów pracy. Zadaniowy czas pracy umożliwia też zakładowi pracy realizowanie jego obowiązku stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.). Dlatego w prawie pracy trzeba przyjąć zasadę, że jeśli pozwalają na to rodzaj i warunki pracy, czas pracy powinien być określony wymiarem zadań tak ustalonych, aby pracownik mógł je wykonać w normalnym czasie pracy.

Ustalenie zadaniowego czasu pracy oznaczałoby, że pracownik byłby obowiązany przestrzegać czasu i porządku pracy o tyle, o ile byłoby to konieczne dla wykonania wspomnianych zadań. Ich wykonanie byłoby też możliwe poza zakładem pracy w miejscu dogodnym dla pracownika. W razie zaistniałego wówczas wypadku przy pracy należałoby stosować odpowiednio przepisy o świadczeniach dla pracowników, którzy ulegli wypadkom w szczególnych okolicznościach oraz świadczeń dla osób nie będących pracownikami³⁷.

Wprawdzie wariant interpretacji art. 136 k.p. zaproponowany w niniejszym opracowaniu przybliży wspomnianą wyżej zasadę, jednakże w pełni jej nie realizuje. Pozostają jeszcze dwie przeszkody, z których pierwsza istnieje — naszym zdaniem — tylko z punktu widzenia reguł tzw. wykładni historycznej, odkrywającej wolę rzeczywistego, „historycznego” prawodawcy. Chodzi tu o upoważnienie udzielone przepisom płacowym w art. 136 zd. 3 k.p. W roku uchwalenia kodeksu pracy obowiązywała bowiem w sferze płacowej zasada, że zakazane jest wszystko, co nie zostało wyraźnie dozwolone. Wobec tego ustalenie zadaniowego miernika pracy bez zezwolenia przepisów płacowych było zabronione, choć nie powodowało nieważności umowy, tylko zastąpienie takiego miernika przez godzinowy czas pracy, niezależnie od ewentualnej odpowiedzialności osoby winnej naruszenia tzw. dyscypliny płacowej. Natomiast w świetle postkodeksowych aktów ustawowych, a zwłaszcza zgodnie z literą i celami ustawy z 26 I 1984 r. o zakładowych systemach wynagradzania, brak przepisów płacowych, o których mowa w art. 136 zd. 3 k.p. nie stanowi przeszkody do stosowania mierników zadaniowych oraz odpowiedniego wynagrodzenia „pracy ponadwymiarowej”, jeżeli z uwagi na rodzaj i warunki danej pracy może być ona mierzona tylko wymiarem zadań.

Drugą ze wspomnianych przeszkód stwarza cytowane słowo „tylko” (art. 136 zd. 1 k.p.). Ustawodawca dał w nim jednoznaczny wyraz stanowisku, że stosowanie miernika zadaniowego wchodzi w grę tylko wobec zatrudnienia nie poddającego się mierzeniu czasem pracy. Zdezawuowanie racjonalności takiego ograniczenia w warunkach II etapu reformy gos-

37 Por. rozpr. RM z 3 X 1975 r.; Dz.U. 1975 nr 3, poz. 179 z późn. zm.

podarczej byłoby w drodze interpretacji adaptacyjnej, opartej na fikcji „racjonalnego prawodawcy”, stosunkowo proste. Rzecz jednak w tym, że racjonalności prawodawcy na tle normy zawartej w art. 136 k.p. nie można oceniać w oderwaniu od paradygmatu prawa pracy, z jego czasowo-porządkową formułą pracowniczego zobowiązania, które przez dziesiątki lat miały również swoją aksjologię, nawet jeśli okazała się ona nieefektywna pod względem ekonomiczno-społecznym. Innymi słowy, wyinterpretowanie z art. 136 normy „racjonalnej” — wedle dzisiejszego systemu ocen — wymagałoby równoczesnego przewartościowania i przebudowy dotychczasowej koncepcji stosunku pracy, a to już wykracza poza kompetencje interpretatora.

Hipotetyczne zręby nowej konstrukcji stosunku pracy już się rysują³⁸. Proponowany kierunek innowacji można by rozpocząć od zamieszczenia w art. 14 k.p. osobnego § 2, ustalającego, że gwarancją prawa do wypoczynku jest zasada ośmiogodzinnego dnia pracy, będąca także podstawą ustalania wymiaru zadań oraz czasu pracy w dłuższych okresach rozliczeniowych. Odpowiednio do tak sformułowanej podstawowej zasady prawa pracy trzeba by zmodyfikować treść art. 128 i 129 k.p. W dodatkowym przepisie powinno się znaleźć postanowienie, że wymiar zadań roboczych należy ustalać tak, aby pracownik mógł je wykonać w normalnym czasie pracy.

Zasadniczemu przekształceniu uległaby treść art. 22 k.p. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik byłby bowiem zobowiązany pozostawać w gotowości do przyjmowania ofert na wykonanie skonkretyzowanych zadań odpowiadających jego kwalifikacjom, za wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszerogowania bądź wynagrodzeniem najniższym, a zakład pracy do składania ofert obejmujących takie zadania i kwoty łącznych wynagrodzeń oddanych do dyspozycji pracownika za ich wykonanie. Płaca za gotowość do pracy czyniłaby zadość egalitarystycznej presji środowisk pracowniczych, podczas gdy wynagrodzenie za wykonanie zadań wiązałoby się bezpośrednio z wynikami pracy.

Byłaby to więc koncepcja zobowiązania o treści zmieniającej się wraz ze zmianą zadań roboczych i odpowiadającego tym zadaniom wynagrodzenia, określonych w kolejnych klauzulach autonomicznych, związanych akcydentalnie z treścią ramowej umowy podstawowej. Kolejne takie klauzule, których uzgodnienie zależałoby od uprzedniego nawiązania z wykonawcą umowy o gotowość przyjmowania ofert na wykonanie skonkretyzowanych zadań (podobnej tu do *sui generis* umowy przedwstępnej), decydowałyby o wysokości pracowniczych dochodów. Zbliżając

³⁸ Koncepcja stosunku pracy odbiegająca od dotychczasowego paradygmatu była już sygnalizowana przez A. Chobota, *Wynagrodzenie pracowników za wykonanie określonych zadań jako element nowej polityki płac*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1988, nr 2, oraz tegoż, *Uelastycznienie zatrudnienia i wynagradzania pracowników jako element humanizacji pracy (zarys problematyki prawno-społecznej z uwzględnieniem art 136 k.p.)*, (praca zbiorowa w druku, UAM).

niewo sytuację pracownika do pozycji prawnej wykonawcy dzieła, nowa wizja stosunku pracy o zmieniającej się w czasie dynamicznej treści zapewniałaby mu korzyści, jakie wykonawca dzieła z reguły traci, tzn. stabilność zatrudnienia, gwarantowane minimum płacowe oraz pełne uprawnienia związane z szeroko pojętym statusem pracowniczym.

Jeżeli natomiast z uwagi na rodzaj i warunki pracy nawiązanie stosunku pracy według wyżej wskazanej formuły nie byłoby możliwe, pracownik byłby — jak dotychczas — zobowiązany do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Zadaniowo-wynikowe formy zatrudnienia pracowników wymagają odmiennego niż dotąd podejścia do pracowniczych obowiązków. Treść obowiązków przy takiego rodzaju zatrudnieniu kształtuje się stosownie do właściwości zadania przyjętego przez pracownika lub grupę. Wyboru i konkretyzacji wariantu działania dokonują tu sami pracownicy, co wymaga nawiązania w art. 100 § 1 k.p. do znanej prawu pracy koncepcji prac samodzielnych³⁹. Zmodyfikowanych ujęć wariantowych wymagają też art. 100 § 1 i 2 w zakresie przestrzegania dyscypliny pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, przestrzegania ustalonego w zakładzie czasu pracy, jak też przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku. Wymienione obowiązki, dotyczące głównie formalnej strony pracowniczego zobowiązania, tracą na znaczeniu przy zatrudnieniu zadaniowo-wynikowym.

Obowiązek przestrzegania tajemnicy państwowej i służbowej zachowuje swój dotychczasowy walor. Natomiast wzrasta znaczenie powinności respektowania przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych, jak też zasad współżycia społecznego. Szczególnej wagi nabiera natomiast obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oraz dążenia do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiania w tym celu odpowiedniej inicjatywy, chociaż dopiero od przyjęcia oferty na wykonanie skonkretyzowanego zadania. Do tego momentu, jak też w okresie pomiędzy wygaśnięciem jednej i przed nabraniem mocy przez kolejną klauzulę autonomiczną, podstawową powinnością pracownika w postulowanym tu modelu stosunku pracy jest gotowość do przyjmowania zakładowych ofert. Z chwilą gdy przyjęta oferta ukształtuje na czas wykonania danego zadania

³⁹ Możliwość wyodrębnienia w prawie pracy doniosłej prawnie kategorii pojęciowej „prac samodzielnych” sugerował A. Chobot, *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy w PRL*, Poznań 1972 (maszynopis rozprawy doktorskiej); tenże, *Podporządkowanie pracownika nauki w wykonywaniu obowiązku twórczej pracy badawczej*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1971, z. 4; tenże, *Charakterystyka prawna twórczej pracy badawczej jako szczególnego rodzaju pracy*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1973, z. 3; tenże, *Obowiązki pracownice*; tenże, *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, Warszawa 1975. Pełne ujęcie tej szczególnie dziś aktualnej, a wcześniej raczej odrzucanej koncepcji przedstawił A. Chobot w pracy *Twórczość wynalazcza a umowa o pracę nad wynalazkiem*, Poznań 1976, s. 111 i n.

treść ramowego stosunku pracy, pracownik z własnej inicjatywy oraz samodzielnie decyduje o sposobach realizacji zadania, a po jego wykonaniu lub w miarę jego wykonywania i dokonywania odbioru pracy — również o skali wykorzystania przeznaczonego na zadanie łącznego wynagrodzenia. Praca przebiega według planu wykonawcy, uwzględniającego czynniki wzrostu efektywności pracy oraz możliwości uzyskiwania jak najlepszych wyników.

Do istoty omawianego obowiązku należy m.in. nakaz twórczego wykonywania zadań. Twórczość ma tu jednak charakter służebny, podporządkowany właściwościom zadania. Służebność inicjatywy względem uzyskiwania jak najlepszych wyników w pracy danego rodzaju wynika wyraźnie z art. 12 i 100 § 2 k.p. Stanowią one bowiem, że pracownik jest obowiązany dążyć do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i w tym celu przejawiać odpowiednią inicjatywę. Element twórczości odgrywa tu więc inną rolę, niż w pracach dla których twórczość jest podstawową cechą konstytutywną rodzaju pracy, np. twórcza praca badawcza. Konieczność twórczego podejścia do wykonywanych zadań jest ważnym argumentem za proponowaną koncepcją stosunku pracy. Podkreślić przy tym trzeba, że brak dążenia do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i nieprzejawianie inicjatywy w zadaniowo-wynikowych formach zatrudniania będzie z reguły równoznaczny z niespełnieniem świadczenia pracy w ogólności.

Gwarancją realizacji obowiązku przejawiania inicjatywy, obok samego faktu nieuzyskania wynagrodzenia bez osiągnięcia wyniku pracy, będą głównie przepisy art. 105 - 107 k.p. Zasada socjotechnicznej przewagi nagród nad karami przejawia się tu szczególnie wyraźnie. Kary nie sprzyjają bowiem przejawom inicjatywy, gdyż inicjator niczego nie zyskuje, a jeszcze naraża się na represję w razie niepowodzenia swoich przedsięwzięć. Dlatego przejawianie inicjatywy jest jedną z podstaw kodeksowych nagród i wyróżnień. Nagrody, zwłaszcza pieniężne, powinny być często stosowane w zadaniowo-wynikowych formach zatrudnienia. Pracownikowi bądź grupie pracowniczej powierza się bowiem wykonanie zazwyczaj istotnych zadań zakładu, a właśnie za szczególne przyczynienie się do ich wykonania przewiduje prawodawca przyznanie nagrody (art. 105 k.p.)⁴⁰.

. Zalety proponowanej koncepcji, obejmującej zarówno indywidualny stosunek pracy, oparty na art. 136 k.p., jak też stosunek grupowy w ramach gop, rozciągają się również na dziedzinę zbiorowego prawa pracy. Koncepcja ta spowoduje bowiem konieczność urzeczywistnienia na poziomie konkretnych stanowisk pracy nie tylko idei samorządności, lecz także rozwiązań dotyczących struktur i form organizacyjnych działania związkowego. Będzie to zapobiegać „odrywaniu się” związków zawodowych od

⁴⁰ Szerzej o znaczeniu nagród w zadaniowo-wynikowej konstrukcji stosunku pracy, por. A. Chobot, *Uelastycznienie zatrudnienia*.

grup pracowniczych na poszczególnych stanowiskach pracy, a tym samym utracie przez wyższe instancje związkowe rozeznania w rzeczywistym stanie interesów i nastrojów pracowniczych.

Idea zadaniowo-wynikowej formuły zobowiązaniowego stosunku pracy wymagałaby jeszcze odrębnych i bardziej pogłębionych badań nad modyfikacją rozkładu ryzyka związanego z procesem pracy. Samodzielność w ustalaniu planu i rozkładu pracy oraz zobowiązanie się do wykonania określonego zadania, przy równoczesnym pobieraniu wynagrodzenia za samą gotowość do przyjmowania zakładowych ofert uzasadniają wstępną hipotezę, że ryzyko nieudolności i, błędów wykonawcy (tzw. ryzyko osobowe) oraz ryzyko socjalne mogą obarczać pracownika. Nie będzie to bowiem samofinansowanie przez wykonawców bezpośrednio wszystkich świadczeń objętych ryzykiem socjalnym: podstawą wypłaty zasiłku może być zawsze wynagrodzenie za gotowość do przyjmowania ofert. Ewentualne pomniejszenie wynagrodzenia łącznego za wykonanie zadania wchodziłoby zresztą w grę tylko w razie wpływu choroby na terminowe i poprawne jakościowo wykonanie zadania. W przeciwnym razie taka redukcja byłaby bezprawna, a wszelki formalizm i automatyzm postępowania musi tu być odrzucony.

Znamienne jest, że wśród przesłanek zasadniczej reformy prawa pracy, dokonanej na początku 1988 r. w ZSRR, wymienia się w pierwszej kolejności przewyciężenie płacowej „urawniłowki” i konsekwentne urzeczywistnienie zasady podziału „według pracy”. W tym m.in. celu w art. 38 Podstaw Ustawodawstwa Pracy ZSRR pojawił się zapis, że maksymalna wysokość wynagrodzenia nie jest ograniczona, tylko zależy od końcowych wyników pracy. Postanowiono też, że kierownik zakładu wraz z radą pracowniczą i organizacją związkową może z funduszków przedsiębiorstwa ustalać dla najlepszych pracowników bądź grup pracowniczych dodatkowo — w porównaniu z ustawowym standardem — uprawnień pracownicze lub świadczenia socjalno-bytowe, przy czym dozwolone jest w tym zakresie wszystko, czego prawo nie zabrania. Akcentuje się też konieczność odejścia od indywidualistycznego modelu stosunku pracy i dostosowanie prawa pracy do dominującej już w wielu radzieckich przedsiębiorstwach brygadowej formy organizacji pracy⁴¹.

Podobieństwo problemów występujących w obu sąsiadujących krajach w sferze społecznych stosunków pracy wskazuje, że prezentowana tu zadaniowo-wynikowa koncepcja pracowniczego zobowiązania ma również uzasadnienie z punktu widzenia uwarunkowań ustrojowych. Socjalizm odrzucił bowiem te środki ekonomicznego przymusu wolnorynkowego, które efekty pracy egzekwowałyby bez względu na przyjętą formułę prawną stosunku pracy. Przeniesienie do nowego ładu ekonomicznego liberalno-demokratycznej koncepcji zobowiązania „starannego działania”

⁴¹ J. Niekroszius, *Reforma radzieckiego prawa pracy* (maszynopis referatu wygłoszonego 27 V 1988 r. na Wydziale Prawa i Administracji UAM).

nie mogło więc być efektywne, a przynajmniej takie się nie okazało, pomimo „nasylenia” jej socjalistyczną aksjologią. Mechanizm prawny stosunku pracy musi więc tonować społeczno-ekonomiczne reguły ustroju, aby — nie odbierając socjalnego bezpieczeństwa — zainteresować zatrudnionego wynikami jego pracy. Podstawą socjalnego bezpieczeństwa musi bowiem pozostawać pewność zatrudnienia i płynących z niego dochodów, jako gwaranta egzystencji na poziomie co najmniej odtwarzającym zużytą siłę roboczą i zaspokojenie elementarnych potrzeb. Natomiast indywidualna jakość życia i spożycia zbiorowego powinny już zależeć od stopnia efektywności pracy⁴².

Przedstawiona wyżej koncepcja prawna nie próbuje więc burzyć utrwalonego w świadomości społecznej stereotypu stosunku pracy jako zobowiązania pozostawania w gotowości do pracy. Sankcjonując go na poziomie umowy o pracę, jako bazowej umowy ramowej, dobudowuje do niej system autonomicznych porozumień (indywidualnych bądź grupowych) o wykonanie skonkretyzowanych zadań. Uważamy przy tym, że tylko niewadliwy rezultat ludzkiej pracy legitymuje postulaty jej dowartościowania we wzajemnej relacji z własnością środków produkcji⁴³.

Dla proponowanej tu koncepcji nie postulujemy też kodeksowej wyłączości, tylko chcemy przyznać jej rolę wiodącą, a w dotychczasowej konstrukcji stosunku pracy widzieć mechanizm alternatywny. Mimo to liczymy się z opozycją wobec zgłoszonych poglądów, zwłaszcza gdy przyjdzie dyskutować o rozwiązaniach szczegółowych i praktycznych konsekwencjach założeń sformułowanych w tym opracowaniu.

NEW CONCEPTION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Summary

The economic model of free competition forces an employer to increase efficiency notwithstanding the degree of liberality of legal formulas of entering into the employment relationship. Of such liberal character is the conception of the employment relationship as an obligation towards an employer to perform with due care work of a given kind. Such a conception does not secure economic efficiency in socialism, since it rejects free competition and it safeguards social security by means of certainty of both employment and revenues from work.

In conditions of the Polish economic reform such safeguarding mechanisms should not go beyond providing means which would allow to regenerate energy spent for work and satisfy basic needs. An individual standard of living as well as the level of collective consumption should depend on work efficiency. The above

⁴² Por. opracowanie Zespołu Doradców Sejmowych, *Problemy społeczno-gospodarczego rozwoju Polski. Diagnozy i propozycje*, Warszawa 1988, s. 182 - 183.

⁴³ Por. T. Zieliński, *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Warszawa-Kraków 1988, zwłaszcza rozdział III: *Wpływ stosunków własnościowych na kierunki rozwoju prawa pracy*, s. 34 i n.

assumptions of a modified social policy system should find their expression in an adequate model of the employment relationship.

The authors postulate to complement the actual conception of a due-care contract with a new and prevailing conception of a so-called task-result employment relationship. By entering into such a relationship an employee would be obligated to be ready to accept an employer's offer to carry out definite tasks, compatible with the employee's qualifications and remunerated according to his /her category of individual rank or according to the minimum wages statute. In turn, an employer would be obligated to formulate offers comprising tasks and total amounts of money to be paid for carrying out those tasks. Thus it would be an obligation whose contents would „change with the changes in tasks and remuneration, determined in subsequent autonomous clauses, accidentally connected with the contents of a framework-contract for being ready to work.