

BOGDAN TREPIŃSKI

## KODEKSOWE KRYTERIA DYFERENCJACJI SYTUACJI PRAWNEJ PRACOWNIKÓW

### I. UWAGI WSTĘPNE

Problematyką dyferencjacji prawa pracy zajmowano się już przed wejściem w życie kodeksu pracy, rozważając bowiem związane z nią zagadnienia bada się stopień realizacji jednego z podstawowych praw ustroju socjalistycznego: „każdemu według jego pracy”. Nic więc dziwnego, że od zarania powstania w Polsce ustroju socjalistycznego następował proces stopniowego uchylania aktów prawnych, które różnicowały sytuację prawną pracowników według niewłaściwych założeń, opartych przede wszystkim na dychotomicznym podziale pracowników na umysłowych i fizycznych<sup>1</sup> i wprowadzania społecznie sprawiedliwszych kryteriów.

Niezależnie od trafności wygłaszanych w doktrynie opinii na temat dyferencjacji prawa pracy<sup>2</sup> zagadnienie zasługuje na ponowne rozpatrzenie na podstawie przepisów kodeksu pracy. Zgodnie z myślą zawartą w preambule „Kodeks jest odzwierciedleniem osiągniętego w trzydziestolecu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju, ukształtowanego stanu świadomości społecznej i aktywności zawodowej ludzi pracy [...]”, a więc jednym z celów kodyfikacji było uporządkowanie stanu prawnego, nowe uregulowanie uprawnień i obowiązków podmiotów stosunku pracy także w aspekcie stosowanych kryteriów dyferencjacji i stąd upoważnienie do prześledzenia na nowo ich społeczno-ekonomicznej zasadności. Ponadto, co również wynika ze wstępu do kodeksu, „W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej wszyscy ludzie pracy są równi. W imię

<sup>1</sup> Por. M. Matey, *Pracownicy umysłowi, zagadnienia prawne i społeczne*, Warszawa 1967, s. 123, która ten podział określa mianem „dyferencjacji nieuzasadnionej”. Tamże na s. 139 i nast. ukazano zmiany ustawodawstwa pracy w PRL, które miały na celu stopniowe zatarcie tej granicy.

<sup>2</sup> Zjawiskiem tym na tle prawa przedkodeksowego zajmowali się m. in. Z. Nawowski, *Problemy dyferencjacji prawa pracy*, BiP 1959, nr 3, s. 431 i nast.; Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 35-38; M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 26-28 oraz W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 47 - 50.

sprawiedliwości społecznej socjalistyczne prawo pracy jednakowo traktuje wszystkich pracujących, przyznając każdemu takie same uprawnienia z tytułu pełnienia takich samych obowiązków. Kodeks znosi różnice w uprawnieniach pracowników fizycznych i umysłowych". Z tego ostatniego sformułowania wynika następująca konsekwencja. W prawie pracy nie powinno się posługiwać kryteriami, które polepszają lub pogarszają sytuację prawną pracowników, skoro nie jest to związane z rozmiarami spoczywających na pracownikach obowiązków oraz należy różnicować treść przepisów, o ile podyktowane jest to koniecznością zapewnienia właściwie rozumianej równości wszystkich ludzi pracy.

Zatrzymanie się na płaszczyźnie kodeksowych kryteriów dyferencjacji i pozostawienie na uboczu przepisów zajmujących niższą pozycję w systemie źródeł prawa pracy nie powinno spowodować zniekształcenia omawianej problematyki, chociaż może ją trochę zubożyć. Podstawowe znaczenie kodeksu dla ustawodawstwa pracy sprawia — przepisy wydane na podstawie art. 5 k.p. trzeba traktować jako wyjątek potwierdzający regułę — że kodeksowe unormowania są wiążące dla organów wydających przepisy wykonawcze, także co do uwzględnienia i poszanowania kodeksowych kryteriów różnicowania uprawnień i obowiązków pracowników.

W tym opracowaniu, ze względu na zakreślone ramy, uwaga zostanie skupiona na pojęciu i kryteriach dyferencjacji, przy użyciu których ustawodawca dokonuje rozwarstwienia sytuacji prawnej pracowników. Selekcja materiału została dokonana pod kątem ważności i częstotliwości występowania w rozmaitych instytucjach prawa pracy pewnych okoliczności, które stanowią podstawę dla różnicowania sytuacji prawnej pracowników. Natomiast poza polem dociekań pozostaje analiza obowiązków i uprawnień ukształtowanych w wyniku zastosowania poszczególnych kryteriów dyferencjacji.

## II. POJĘCIE DYFERENCJACJI

W nauce prawa pracy spotyka się określenie, że przedmiotem dyferencjacji jest sytuacja prawna pracowników, a istota dyferencjacji polega na odmienności w uregulowaniu przez normy prawne tych samych instytucji prawa pracy w odniesieniu do rozmaitych grup pracowników<sup>3</sup>. Nieco inne zdefiniowanie tego pojęcia brzmi: „Dyferencjacja prawa pracy polega na tym, że treść stosunków prawnych mających podstawę w oznaczonym jego dziale jest unormowana niejednolicie”; mówiąc bardziej zwięźle „różna jest treść norm dotyczących tego samego przedmiotu”<sup>4</sup>. Przytoczone objaśnienia dyferencjacji są w

<sup>3</sup> Por. M. Matey, op. cit., s. 119.

<sup>4</sup> Tak M. Świąciecki, op. cit., s. 26.

dużej mierze ze sobą zbieżne i nie nasuwają większych zastrzeżeń. Co najwyżej można poczynić próby w kierunku ich uściślenia przez wskazanie zjawisk towarzyszących dyferencjacji przepisów prawa pracy.

Wydaje się, że mówiąc o dyferencjacji nie powinno się tracić z pola widzenia sprawy dość ważnej, a mianowicie abstrahować od źródeł prawa pracy, w których dochodzi do specyficznej regulacji sytuacji prawnej pewnych kategorii pracowników i od funkcji, które te akty prawne spełniają. Chociaż dla różnicowania praw i obowiązków pracowników przydatne jest właściwie każde ze źródeł prawa pracy — problem zakresu zastosowania to sprawa dalsza — w tym kontekście wypada przede wszystkim podkreślić rolę układów zbiorowych pracy.

W przepisie art. 238 k.p. ustawodawca uznał układy za podstawowe narzędzie dyferencjacji prawa pracy. Co prawda model układu zbiorowego uległ po wejściu w życie kodeksu pewnej zmianie w wyniku modyfikacji zakresu przedmiotowego, ale w dalszym ciągu w układzie powinny być regulowane warunki wynagrodzenia i warunki pracy związane ze specyfiką gałęzi pracy lub zawodu. Okoliczność szeroko pojętego rodzaju pracy zostanie omówiona w dalszej części, lecz skoro świadczona przez pracownika praca jest głównym czynnikiem branym pod uwagę w ocenie jego społecznej wartości, od wykonywanej pracy w dużej mierze zależy wielkość udziału konkretnego pracownika w dochodzie narodowym. Już na tym etapie rozważań wydaje się usprawiedliwione twierdzenie, że źródło prawa, które rodzaj pracy uwzględnia, tym samym zasługuje na miano zasadniczego narzędzia różnicowania prawa pracy. Sens wydawania układów zbiorowych pracy sprowadza się do oceny poszczególnych rodzajów prac w kontekście branży, w jakiej one występują, a podmioty zawierające układ o treści wykraczającej poza ramy określone w art. 238 k.p., przekroczyłyby przyznane im w kodeksie kompetencje.

Układowa dyferencjacja może polegać tylko na polepszeniu sytuacji prawnej pracowników w porównaniu z normami kodeksowymi lub normami zawartymi w innych ustawach i przepisach wydanych przez Radę Ministrów — art. 239 k.p. Dlatego w układach zbiorowych nie mogą być stosowane takie czynniki różnicowania statusu prawnego pracowników, które by uprawnienia pracownicze przyznane w powszechnym prawie uchylały lub powodowały zmniejszenie ich wymiaru wskutek stosowania bardziej kwalifikowanych kryteriów dyferencjacji.

Powyższa teza o zakazie „dyferencjacji” na niekorzyść pracownika jest według mnie w pełni aktualna w odniesieniu do regulaminów pracy, chociaż w przepisach ich dotyczących nie ma analogicznego przepisu do art. 239 k.p. właściwego dla układów zbiorowych. Argumenty są następujące. W art. 104 § 2 k.p. zamieszczono delegację dla Rady Ministrów, która, po porozumieniu z CRZZ, określić ma s z c z e g ó ł o w o w drodze rozporządzenia zakres stosowania regulaminów pracy i spraw nimi nor-

mowanych. Sformułowanie klauzuli odsyłającej z art. 104 § 2 k.p. jest o tyle charakterystyczne, że w dość licznych kodeksowych odesłaniach nie użyto podobnego zwrotu. Nakaz konkretności unormowania wypełnia rozp. RM z 20 XII 1974 w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy<sup>5</sup>, precyzujące materie przeznaczone dla regulaminowej regulacji. Pozostawiany w rozporządzeniu pewien margines swobody dla twórczego rozwinięcia jego przepisów w regulaminach pracy dotyczy spraw przeważnie związanych z organizacją pracy i trudno byłoby je niekiedy określać w sposób dla pracowników niekorzystny.

Kolejny argument przemawiający za postawioną tezę sprowadza się do wymogu zgodności regulaminu pracy z przepisami prawa pracy, czego formalnym potwierdzeniem jest zatwierdzanie regulaminu przez jednostkę nadrzędną nad zakładem pracy, badającej projekt regulaminu pod względem zgodności z prawem — § 3 ust. 2 cyt. rozporządzenia. Do regulaminu pracy, który konkretyzuje sytuację prawną pracowników na terenie zakładu w interesującym nas tutaj aspekcie, będzie miał więc adekwatne zastosowanie wniosek kończący fragment o układach zbiorowych pracy.

Instrumentem różnicowania sytuacji prawnej zatrudnionych pozostaje również umowa o pracę. Pozwala w ramach obowiązujących przepisów, z jednoczesnym poszanowaniem funkcji ochronnej prawa pracy, która znalazła normatywny wyraz w treści art. 18 § 2 k.p., uwzględnić wszystkie specyficzne okoliczności wykonywanej pracy oraz różnorodność, czasem dość subtelną, kwalifikacji i umiejętności zawodowych osoby przyjmowanej do pracy. Dla ścisłości należy dodać, że umowa o pracę według przyjętego określenia dyferencjacji nie bywa uznana za jej narzędzie, gdyż pojęcie dyferencjacji zawęża się tylko do regulacji prawnej, to znaczy do przepisów ustawodawstwa pracy. Zapominanie jednak o roli umowy może prowadzić do przedstawienia zbyt uproszczonego modelu powstawania uprawnień i obowiązków pracowniczych i środków, dzięki którym to się dokonuje.

W tym miejscu warto zaakcentować jeszcze jeden aspekt, który bywa niezauważany, kiedy snuje się refleksje nad pojęciem dyferencjacji. Jakkolwiek jest prawdą, że dyferencjacja dokonuje się przez stanowienie norm prawnych o różnej treści w ramach tej samej instytucji prawnej, to czasem nie bierze się pod uwagę woli samego zainteresowanego (np. zakazy zatrudniania młodocianych i kobiet przy niektórych pracach), gdy innym razem od woli pracownika zależy, czy skorzysta z uprawnień zagwarantowanych w przepisach (np. 186 § 1 k.p. dotyczy urlopów bezpłatnych w celu sprawowania opieki nad małym dzieckiem, art. 178 § 1 i 2 k.p. wymaga zgody kobiety ciężarnej na delegowanie poza stałe

<sup>5</sup> Dz. U. Nr 49, poz. 299.

miejsce pracy oraz pozytywnej odpowiedzi pracownicy opiekującej się dzieckiem do jednego roku na propozycję zatrudniania w nocy i w godzinach nadliczbowych, art. 205 § 4 k.p. o urloпах bezpłatnych dla młodocianych). Podane przykłady na respektowanie indywidualnych potrzeb zainteresowanego pracownika występują raczej sporadycznie. Z reguły zastosowane kryterium dyferencjacji powoduje jednolite ukształtowanie sytuacji prawnej pracowników spełniających zamieszczone w tym kryterium warunki i to w sposób zgodny z lich społecznie uzasadnionymi potrzebami.

Mając na uwadze zasygnalizowane wyżej momenty, można by określić dyferencjację, jako różnicowanie sytuacji prawnej pracowników w ramach tych samych instytucji prawnych z uwagi na społeczno-ekonomicznie uzasadnione kryteria w kierunku zwiększenia ich uprawnień przy wykorzystaniu przepisów prawnych o niejednakowej randze. Tak więc proces dyferencjacji jest elementem polityki społecznej prowadzonej przez państwo. Ma on między innymi skłonić pracowników przez przyznanie pewnych preferencji do wyboru zachowań, działań, które na danym etapie rozwoju społeczno-gospodarczego wydają się optymalne w skali ogólnospołecznej i z tego powodu zasługują na dodatkowe świadczenia w porównaniu z ogółem pracowników.

### III. KRYTERIA DYFERENCJACJI

Zanim przyjdzie pora na wskazanie ważniejszych kryteriów różnicowania sytuacji prawnej pracowników, wydaje się nieodzowne (nawiązanie do formuły socjalistycznej sprawiedliwości<sup>6</sup> wypowiedzianej w art. 19 ust. 3 Konstytucji: PRL coraz pełniej wprowadza w życie zasadę „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy”. Zasada ta doczekała się naświetlenia głównie w pracach ekonomistów w aspekcie rozważań o polityce płac. Stwierdza się, że konieczność różnicowania wynagrodzenia za pracę wynika z potrzeby zapewnienia rozwoju gospodarczego kraju, który ma się odbywać z poszanowaniem prawa do pracy, tj. prowadzenia przez państwo polityki pełnego zatrudnienia. W tych warunkach dysproporcje płac są koniecznością, a ich zanik stałby się barierą tego rozwoju. Mówi się dalej, że egzemplifikacji pojęcia pracy dokonuje się przez dodanie takich jej wyznaczników, jak: rodzaj, ilość, jakość. Stąd wniosek, aby za równą pracę wypłacać równe wynagrodzenie niezależnie od płci, wieku i narodowości, a reguły różnicowania płac powinny być adekwatne do oceny danej pracy oraz jej ilości i jakości<sup>7</sup>. W ten sposób działanie tego prawa określa się jako „stałą tendencję sprawa-

<sup>6</sup> Na temat pojęcia formuły sprawiedliwości por. S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *Zasady prawa. Zagadnienie podstawowe*, Warszawa 1974, s. 101 - 102.

<sup>7</sup> Por. W. Krencik, *Badanie polityki zatrudnienia i płac w gospodarce socjalistycznej*, Warszawa 1962, s. 32.

zenia relacji płac do relacji nakładów ilości, jakości i społecznej oceny określanej zgodnie z poziomem i obiektywnymi potrzebami optymalnego rozwoju społeczno-ekonomicznego (gospodarki socjalistycznej)<sup>8</sup>.

Nie ma powodów, dla których tak pojętą zasadę „każdemu według jego pracy” należałoby traktować jako wskazówkę tylko w zakresie polityki płac, a nie rozciągać wynikających z niej nakazów na wszystkie instytucje prawa pracy<sup>9</sup>. Chodzi przecież o formułę socjalistycznego wartościowania zamieszczoną ponadto w ustawie zasadniczej. Wobec tego wszystkie kryteria dyferencjacji stosowane w prawie pracy, a szczególnie te, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych i ich rozmiar powinny rozwijać zasadę „każdemu według jego pracy” i być z nią zgodne. Oczywiście ta formuła sprawiedliwości według doktryny marksistowskiej nie jest w pełni doskonała i jej działanie już na obecnym rozwoju społeczeństwa socjalistycznego jest korygowane zasadą „każdemu według potrzeb”, która będzie coraz szerzej stosowana w przyszłości<sup>10</sup>.

W nauce prawa pracy początkowo wymieniano tylko stosowane kryteria dyferencjacji bez próby systematyzacji<sup>11</sup>, a dopiero później wyrażano pogląd, iż najważniejsze z nich da się zamknąć w trzech grupach:

1) okoliczności dotyczące świadczonej pracy — tzw. jej „charakter”, cecha kierowniczego lub samodzielnego stanowiska, stopień uciążliwości itp.,

2) okoliczności związane z osobą pracownika — wiek, płeć, długość okresu zatrudnienia, stan rodzinny itp.,

3) okoliczności dotyczące zakładu pracy — dział gospodarki narodowej, położenie w oznaczonym okręgu, wielkość itp.<sup>12</sup>

Podział ten zapewne nie jest doskonały z powodu braku rozłączności, lecz został zaaprobowany w doktrynie i dlatego posłuży za plan dalszych rozważań. Na marginesie powyższej systematyzacji daje się zauważyć, że nawiązuje ona do dwóch co dopiero (wskazanych reguł socjalistycznego podziału dóbr. Otóż przesłanki zaliczone do kategorii okoliczności dotyczących zakładu pracy i świadczonej pracy, realizują nakaz „każdemu według jego pracy”, natomiast uwzględnienie okoliczności związanych z osobą pracownika ma przede wszystkim na celu zapewnienie przydziału świadczeń według potrzeb<sup>13</sup>.

Ad 1) Wśród tych okoliczności na plan pierwszy wysuwa się rodzaj

<sup>8</sup> Tak L. Borcz, *Prawo podziału według pracy*, Warszawa 1970, s. 287.

<sup>9</sup> Tak słusznie W. Jaśkiewicz, *Studia nad sytuacją prawną pracowników państwowych*, t. 2, Poznań 1966, s. 191 - 194.

<sup>10</sup> Ibidem, s. 194 - 196.

<sup>11</sup> Por. M. Świąćicki w: *Podstawowe problemy ...*, s. 35.

<sup>12</sup> M. Świąćicki, op. cit., s. 26-27. Zob. też Z. Nanowski, op. cit., s. 431 i nast.

<sup>13</sup> Wyjątkiem od zaobserwowanej prawidłowości jest kryterium okresu zatrudnienia, które jest związane z osobą pracownika, a uwzględniane w stosowaniu zasady „każdemu według jego pracy”.

pracy. Kodeks posługuje się terminem „rodzaj pracy” na przykład w art. 13, 29 § 1 pkt 1, 78, 130 § 2, 204 § 2 i 3, traktując rodzaj pracy jako dość istotny czynnik różnicowania sytuacji prawnej pracowników. Wydaje się jednak, że ujmowanie rodzaju pracy jako „czynności (lub zespołu czynności) o cechach odpowiadających zasadzie ich wyodrębnienia, ustalonej w umowie”<sup>14</sup> jest dla niniejszych rozważań niezbyt przydatne, ponieważ nie nawiązuje do kwalifikacji wymaganych przy zatrudnieniu pracownika na określonym stanowisku. Tymczasem kodeks w licznych przepisach kładzie nacisk na zgodność wykonywanej pracy z posiadanymi kwalifikacjami.

Wagę kwalifikacji podkreśla podstawowy w tej materii przepis art. 10 k.p. Zobowiązuje on państwo do prowadzenia polityki racjonalnego zatrudnienia, rozumianej jako pomoc w uzyskaniu pracy odpowiadającej kwalifikacjom pracowników. Rozwijając tę zasadę prawa pracy w przepisie art. 102 § 2 k.p., ustawodawca konsekwentnie nakłada na pracownika obowiązek uzupełnienia kwalifikacji, gdy są one niewystarczające dla zajmowanego stanowiska. Ten pracowniczy obowiązek jest harmonijnie połączony z obowiązkiem spoczywającym na zakładzie pracy ułatwiania pracownikom podnoszenia ich umiejętności zawodowych, co znalazło swój prawny wyraz w art. 17 i 94 pkt 6 k.p. Przykładem wpływu kwalifikacji na dyferencjację sytuacji prawnej pracownika może być art. 102 § 3 k.p. uchylający częściowo szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, art. 42 § 4 k.p. pozwalający dokonać oceny polecenia podmiotu zatrudniającego co do czasowej zmiany warunków pracy<sup>15</sup> w aspekcie kwalifikacji pracownika, dalej przepisy art. 71, 72 § 2 oraz art. 218 § 1 i 3 k.p. Dla podkreślenia spójności pomiędzy rodzajem pracy a kwalifikacjami charakterystyczne jest brzmienie art. 78 k.p., który uzależnia wysokość wynagrodzenia za pracę nie tylko od rodzaju umówionej pracy, ale i od kwalifikacji niezbędnych przy jej wykonywaniu. Również sumienność wymagana od pracownika w procesie świadczenia pracy, o której wzmiankuje art. 100 § 1 k.p. oraz długość urlopu wypoczynkowego — art. 155 § 1 k.p. — uzależnione są od poziomu nabytych kwalifikacji. Wreszcie możliwość podjęcia przez pracownika młodocianego zatrudnienia w ramach umowy o naukę zawodu albo przyuczenia do określonej pracy wpływa na poziom nabytych kwalifikacji i jednocześnie art. 197 do art. 200 k.p. podkreślają wagę doksztalcania się pracowników młodocianych, sankcjonując ten obowiązek w art. 196 pkt. 1 kodeksu.

Inna okoliczność z tej samej grupy, związana także pośrednio z kwa-

<sup>14</sup> Tak H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w stosunku pracy*, Łódź 1973, s. 48 i nast.

<sup>15</sup> Wydaje się, iż art. 42 § 4 k.p. nieściśle mówi o braku zastosowania w tej sytuacji wypowiedzenia „dotychczasowych warunków pracy lub płacy”, gdyż przepis ten gwarantuje pracownikom nieobniżenie wynagrodzenia, a więc cała sprawa sprowadza się do niestosowania wypowiedzenia warunków pracy.

lifikacjami pracownika, dotyczy pracy na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych przewidziano odrębną podstawę zatrudnienia — powołanie, które z kolei dość istotnie modyfikuje ich sytuację prawną w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w wyniku zawarcia umowy na czas nie określony, co ilustrują np. przepisy art. 69, 27, 135, 234, 249 k.p.<sup>16</sup>

Tak więc okoliczności świadczonej pracy, z których najważniejsze starano się pokazać, dość istotnie różnicują sytuację prawną pracowników, gdyż wpływają na wysokość wynagrodzenia za pracę, tj. głównego świadczenia należnego od zakładu pracy, decydują o stopniu ochrony trwałości stosunku pracy, zawężają lub rozszerzają zakres podporządkowania i w efekcie mogą prowadzić do odrębnych podstaw zatrudniania pracowników.

Ad 2) Przepis art. 67 ust. 2 Konstytucji stanowi, że obywatele PRL mają równe prawa bez względu na płeć, urodzenie, wykształcenie, zawód, narodowość, rasę, wyznanie oraz pochodzenie i położenie społeczne. Zakaz różnicowania odnosi się co prawda do praw i wolności obywatelskich, lecz takie ograniczenia, jak rasa, narodowość, wyznanie, sytuacja społeczna znajdują zastosowanie i w prawie pracy.

Okoliczności dotyczące osoby pracownika można podzielić na warunki osobiste, tj. bezpośrednio związane z osobą pracownika i warunki rodzinne. Te ostatnie wpływają szczególnie na powstanie i wysokość świadczeń ubezpieczeniowych, lecz nie są zupełnie bez znaczenia w regulacji prawnego stosunku pracy. Między innymi od stanu rodzinnego zależy, zgodnie z art. 93 § 3, 4 i 5 k.p., wysokość wypłacanej członkom rodziny zmarłego pracownika odprawy pośmiertnej; obciążenia z tytułu świadczeń alimentacyjnych rzutują na zakres potrąceń z wynagrodzenia za pracę — art. 87 § 4 i 5 k.p., a także zakazy pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej zależą od wychowywania małego dziecka — art. 178 § 2 k.p.

Wśród kryteriów związanych bezpośrednio z osobą pracownika na pierwszy plan wysuwa się staż pracy wprowadzony do szeregu instytucji uregulowany w kodeksie pracy<sup>17</sup>. Ustawodawca tym samym realizuje normę z art. 19 ust. 2 Konstytucji, że powszechnym szacunkiem narodu są otaczani między innymi weterani pracy. Staż pracy staje się instrumentem, który pozwala w sposób precyzyjny indywidualizować sytuację prawną pracownika w procesie pracy i stąd jego szerokie zastosowania w gospodarce bazującej na uspołecznionych środkach produkcji.

W przepisach kodeksu na określenie „stazu pracy”, tj. okresu świad-

<sup>16</sup> Szerzej ten problem omawia Z. Niedbała w: *Studia nad kodeksem pracy* (red. W. Jaśkiewicz), Poznań 1975, s. 191 i nast.

<sup>17</sup> Szczegółowo o stażu pracy pisze L. Florek *Staż pracy w kodeksie pracy*, PiP 1976, nr 3, s. 132 i nast.

czenia pracy w ramach prawnego stosunku pracy (art. 2 k.p.) spotyka się rozmaite określenia, takie jak: „przepracowanie” pewnego czasu (art. 28 § 1, 252 § 1 k.p.), „okres trwania umowy” (art. 28 § 2 k.p.) czy używany najczęściej „okres zatrudnienia” (art. 36 § 4, 5, art. 39 pkt 4, art. 53 § 1 pkt 1 lit. a, b, art. 93, art. 301 § 2 k.p. i inne) oraz „okres pracy” (art. 93 § 2, art. 155 § 1 i 2, art. 156, art. 174 § 2), a jedynie raz terminu „staż pracy” w art. 102 § 2 k.p. Chociaż trudno wykazać w przepisach kodeksu pracy ściśle powiązanie użytego określenia ze skutkami prawnymi, jakie z nim się łączą<sup>18</sup>, można pokusić się o uchwycenie chociażby pewnych tendencji przyświecających ustawodawcy, gdy posługuje się takim bądź innym terminem.

Zwrot „staż pracy” powiązany jest (najczęściej z kwalifikacjami pracownika przy uznaniu trafności założenia, że dłuższy czas świadczenia pracy powoduje nabycie wyższych kwalifikacji lub niweluje ich brak spowodowany nieukończeniem właściwego typu szkoły. Potwierdzenie tego rozumowania znajdujemy w art. 102 § 2 k.p., w którym brak formalnych umiejętności zawodowych może być zrekompensowany wieloletnim „stażem pracy”<sup>19</sup>. Określenia tego używają również przepisy o tak zwanym wstępnym stażu pracy<sup>20</sup> oraz w myśl postanowień taryfikatorów kwalifikacyjnych układów zbiorowych pracy niższe wykształcenie powoduje zwiększenie wymagań co do długości stażu pracy.

Termin „okres pracy” bywa zarezerwowany dla oznaczenia okresu zatrudnienia, połączonego jeszcze z jednoczesnym spełnieniem przesłanek wskazanych w ustawodawstwie pracy, takich jak: odpowiedni sposób rozwiązania stosunku pracy, brak przerw w zatrudnieniu lub w przypadku ich wystąpienia, nieprzekroczenie pewnego okresu itp. (por. art. 93 § 2, art. 156 § 1, § 2 i art. XVII p.w.k.p.). W tej sytuacji wydaje się, że będzie usprawiedliwione zgłoszenie propozycji co do stosowania poszczególnych określeń.

Pojęcie okresu zatrudnienia, które oznacza sumę wszystkich okresów świadczenia pracy byłoby szersze od pojęcia okresu pracy, gdyż to ostatnie łączyłoby się bezpośrednio z zagadnieniem konstrukcji ciągłości pracy. Ta sugestia terminologiczna będzie w dalszych rozważaniach przestrzegana i nazwa „okres zatrudnienia” zostanie zarezerwowana dla sytuacji, kiedy istotna jest tylko długość pozostawania w prawnym stosunku pracy, natomiast przy wystąpieniu dodatkowych warunków będzie używany zwrot „okres pracy”.

Przepisy kodeksu rzadko posługują się kryterium okresu zatrudnie-

<sup>18</sup> Zwraca na to uwagę L. Florek, op. cit., s. 132.

<sup>19</sup> Wymienione w art. 102 § 2 k.p. przesłanki poza stażem pracy i wiekiem mają charakter przemijający, lecz warunkiem każdego zwolnienia pracownika z obowiązku uzupełnienia kwalifikacji jest zawsze właściwe wykonywanie pracy.

<sup>20</sup> Por. wytyczne nr 10 Min. Pracy, Płac i Spraw socjalnych z 30 V 1975 w sprawie wstępnego stażu pracy (Dz. Urz. Min. Pr., Pł. i Spr. Socj. nr 5, poz. 11).

nia i wyjątkowo nabycie uprawnień lub ich wzrost zależy od zwykłego dodania okresów świadczenia pracy, np. art. 93 § 1 k.p. gdy chodzi o wysokość odprawy pośmiertnej oraz art. 252 § 1 i § 2 k.p. normujący kwestię zdolności do zostania członkiem zakładowej komisji rozjemczej w nowym zakładzie pracy. Chodzi tutaj o sytuację, kiedy uprawnienie powstaje z chwilą śmierci pracownika i świadczenie wypłacane jest członkom jego rodziny, którzy co najwyżej mogli mieć pośredni wpływ na przebieg kariery zawodowej pracownika. W odniesieniu zaś do członka komisji rozjemczej istotne jest posiadanie pewnych wiadomości o właściwościach pracy skooperowanej, umownie podporządkowanej i dlatego ustawodawca zadawała się 5-letnim okresem zatrudnienia.

Dokonując analizy przepisów kodeksu pod kątem okresu pracy w wyżej przyjętym znaczeniu, zauważa się różnorodność przesłanek, które warunkują możliwość jego dodawania. Na jednym biegunie znajduje się okres pracy liczony tylko w jednym zakładzie — art. 28 § 1 k.p. o obligatoryjności umowy na okres próbny i ewentualne zatrudnienie potem na podstawie umowy na okres wstępny, przepis art. 36 § 1 pkt 1 w związku z § 4 zdanie pierwsze, określający długość okresu wypowiedzenia umów zawartych na czas nie określony, jeśli zatrudnienie trwało krócej niż rok<sup>21</sup>, art. 53 § 1 pkt 1 lit. a, art. 205 § 1, gdzie jest mowa o pierwszej pracy tzn. w jednym zakładzie oraz art. 252 § 1 k.p. Z przytoczonego zestawu przykładów widać, iż okres pracy polegający na świadczeniu pracy na rzecz jednego podmiotu zatrudniającego różnicuje sytuację prawną pracowników niezbyt często. Chodzi rzeczywiście o przypadki, w których uwzględnienie pracy tylko w danym zakładzie jest społecznie i gospodarczo uzasadnione. Pewne natomiast zastrzeżenia nasuwa konieczność posiadania zakładowego okresu pracy przy korzystaniu z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia w przypadku choroby pracownika. Abstrahowanie zupełne od przyczyn, które spowodowały (niezdolność do pracy wydaje się dyskusyjne. Ponadto przyjscie pracownika do zakładu mogło wynikać z wyraźnej potrzeby pracodawcy, który następnie po 3-miesięcznym okresie choroby, tj. krótszym od czasu trwania powszechnej ochrony, może pracownika zwolnić<sup>22</sup>.

Na drugim biegunie, gdy chodzi o sposób zaliczania okresów pracy, znajduje się ewentualność, kiedy przerwanie ciągłości pracy powoduje tylko fakt porzucenia pracy, jak to ma miejsce w art. 156 § 2 k.p.

<sup>21</sup> Przepis art. 36 § 4 k.p. pozwalający na zachowanie ciągłości pracy w sytuacjach określonych w rozp. RM z 20 IX 1974 w sprawie zaliczania poprzedniego zatrudnienia do okresu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę (Dz. U. nr 37, poz. 216), moim zdaniem nie dotyczy pracowników, którzy w danym zakładzie pracy nie przepracowali 1 roku.

<sup>22</sup> Pewnym środkiem zaradczym, który wzmacnia pozycję prawną pracownika jest art. 53 § 5 k.p. pod warunkiem uznania, że przepis ten przyznaje pracownikowi roszczenie o przyjęcie do pracy, gdy pracownik udowodni możliwość ponownego zatrudnienia i spełni pozostałe wymogi.

Pomiędzy tymi dwoma skrajnymi regulacjami znajduje się cała gama różnorodnych rozwiązań w zakresie ciągłości pracy, które oscylują wokół trybu ustania zatrudnienia lub nawiązują ponadto do przyczyn mających wpływ na rozwiązanie stosunku pracy. I tak na przykład sposób ustania zatrudnienia uwzględniają przepisy o uprawnieniach urlopowych, tj. art. 156, 157, 169 i 170 k.p. Natomiast wydane na podstawie art. 36 § 4 k.p. rozporządzenie RM z dnia 20 IX 1974<sup>23</sup> częściowo przechodzi do porządku dziennego nad trybem rozwiązania stosunku pracy, gdyż stawia znak równości pomiędzy wypowiedzeniem dokonany przez pracownika a porozumieniem stron i przede wszystkim akcentuje powody, które skłoniły do rozwiązania stosunku pracy.

W doktrynie prawa pracy dokonano oceny przyjętych rozwiązań w zakresie instytucji ciągłości pracy i w tej chwili nie ma potrzeby ich powtarzania<sup>24</sup>. Wypada tylko dodać, że cytowane rozporządzenie zbyt kazuistycznie wymienia sytuacje, kiedy pracownik zachowuje ciągłość pracy<sup>25</sup>, a przechodzi obojętnie nad porozumieniem stron, to jest ustaniem zatrudnienia zawsze zgodnie z interesami zakładu pracy i pracownika. Mankament jest tym większy, iż przepisy tegoż rozporządzenia mogą stanowić model regulacji w zakresie ciągłości pracy, jeśli chodzi o okresy pracy nie normowane przepisami kodeksu<sup>26</sup>.

Okoliczności związane z osobą pracownika, związane z płcią powodują także zróżnicowanie przepisów prawa pracy i głównie realizują nakazy polityki społecznej. Chodzi rzecz jasna o kobiety, których rola w modelu funkcjonowania rodziny, społeczeństwa jest odmienna od miejsca, jakie zajmują w tych grupach społecznych mężczyźni. Waga tych zagadnień, dość obfita regulacja prawna dokonana przy użyciu tego kryterium dyferencjacji spowodowała zebranie wspomnianych przepisów w dziale ósmym kodeksu o ochronie pracy kobiet. Z samego brzmienia tytułu tegoż działu kodeksu, a tym bardziej z treści zawartych w nim przepisów widać, że zróżnicowanie polega na przyznaniu pracownicom uprawnień związanych z ciążą, porodem, wychowaniem dziecka. Generalnie więc zastosowanie tego kryterium powoduje polepszenie sytuacji prawnej kobiet w okresach, kiedy bądź to ze względów zdrowotnych, bądź też rodzinnych interes gospodarczy zakładu pracy ustępuje racjom polityki społecznej.

Podobne reperkusje wywiera na sytuację prawną pracowników — przyznanie nowych uprawnień lub zmniejszenie obowiązków — zastoso-

<sup>23</sup> Por. rozporządzenie wskazane w przypisie 21.

<sup>24</sup> Zob. L. Florek, op. cit., s. 136 - 137 i przytoczona tam literatura.

<sup>25</sup> Np. § 2 pkt 2 rozporządzenia (por. przypis 23) nie aprobuje zmiany zakładu spowodowanej chęcią polepszenia warunków dojazdu do pracy w ramach tej samej miejscowości, co w dużych miastach może mieć znaczenie dla pracownika.

<sup>26</sup> Por. § 1 ust. 1 rozp. RM z 29 XI 1975 w sprawie urlopów bezpłatnych dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi (Dz. U. nr 43, poz. 219).

wanie kryterium wieku. Dział dziewiąty kodeksu o zatrudnieniu młodocianych oraz przepisy art. 39 pkt 4, art. 43 § 2 k.p. dotyczące pracowników w wieku przedemerytalnym są tego spostrzeżenia dostatecznym potwierdzeniem. To samo można powiedzieć o funkcjach społecznych piastowanych przez pracownika, aczkolwiek różnicowanie sprowadza się do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy i ma charakter przemijający (art. 39 pkt 1, 2, 3 k.p.).

Ogólnie rzecz ujmując uwzględnianie przez przepisy prawa pracy okoliczności związanych z osobą pracownika powoduje korzystniejsze ukształtowanie sytuacji prawnej tych pracowników, których one dotyczą i realizuje przede wszystkim postulaty wynikające z prowadzonej przez socjalistyczne państwo polityki społecznej. Uspołeczniony zakład pracy staje się w ten sposób jednym z ważniejszych jej podmiotów.

Ad 3) Do okoliczności łączących się z zakładem pracy i branych pod uwagę przy dyferencjacji przepisów prawa pracy, zalicza się najczęściej: gałąź pracy, przynależność do gospodarki państwowej lub spółdzielczej, wielkość przedsiębiorstwa i inne. Godne podkreślenia wydaje się gałęziowe różnicowanie praw i obowiązków pracowników. Jak starano się wykazać na początku tego opracowania, kryterium to ma znaczenie z powodu powszechności regulacji układowej<sup>27</sup> i tutaj można tylko dodać, że na obecnym etapie rozwoju gospodarki sterowanie zasobami siły roboczej, między innymi przez świadome różnicowanie wysokości wynagrodzenia i przyznawania innych świadczeń zgodne ze strukturą zapotrzebowania jest koniecznością ekonomiczną. Alternatywą może być tylko sięgnięcie po środki administracyjne, których jednak efektywności nie należy przeceniać.

Specyfikę zakładu pracy uwzględniają przepisy o czasie pracy dotyczące skróconego czasu pracy (art. 130 k.p.), czasu pracy w ruchu ciągłym (art. 132 § 1 k.p.) i równoważnego czasu pracy (art. 141 k.p.). Wobec tego mogłoby się wydawać, iż różne normy czasu pracy są wprowadzane ze względu na potrzeby zakładu pracy. Tymczasem skrócony czas pracy dotyczy także pracowników młodocianych (por. art. 202 k.p.), a więc przy zastosowaniu różnych kryteriów, jak względy produkcji i konieczność ochrony w większym stopniu zdrowia młodocianych normuje się niekiedy w podobny sposób poszczególne instytucje prawa pracy. I właśnie na tę znamiennej cechę kryteriów dyferencjacji prawa pracy warto zwrócić uwagę w zakończeniu niniejszych wywodów.

Z zaprezentowanych rozważań, które nie mogły wyczerpać całości problematyki związanej z dyferencjacją sytuacji prawnej pracowników można by odnieść wrażenie upraszczające aktualny stan badanego

<sup>27</sup> Pomijam tutaj kontrowersyjną kwestię zgodności tego kryterium z art. 19 ust. 3 Konstytucji. Bliżej tym zająłem się w pracy, *Granice swobody stron w ustalaniu treści stosunku pracy*, Poznań 1974 s. 210 i n. (maszynopis rozprawy doktorskiej).

zjawiska, że poszczególne kryteria działają niezależnie od siebie, autonomicznie. Tymczasem sprawa dyferencjacji jest o wiele bardziej złożona.

Po pierwsze — ilustracją procesu zacierania się w sytuacji prawnej konkretnego pracownika różnic między kryteriami związanymi z osobą pracownika, z okolicznościami świadczonej pracy i wreszcie z okolicznościami dotyczącymi zakładu pracy może być np. wiek pracownika. Zdawałoby się, iż mieści się wyłącznie w okolicznościach związanych z osobą pracownika, a tymczasem rzutuje na warunki świadczonej pracy (zakazy zatrudnienia przy pracach uzbrojonych pracownikom młodocianym), i ma swoje reperkusje także w okolicznościach dotyczących zakładu pracy, np. brak możliwości zatrudnienia w niektórych zakładach.

Po drugie — zastosowanie tego samego kryterium dyferencjacji wpływa rozmaicie na sytuację prawną pracownika, powodując w efekcie wzrost jego uprawnień lub powiększenie obowiązków. Na przykład wysokie kwalifikacje zwiększają wielkość wynagrodzenia i wydłużają urlop wypoczynkowy. Jednocześnie umożliwiają objęcie np. stanowiska samodzielnego, co pociąga za sobą zwiększone obowiązki z zakresu b.h.p. według art. 235 k.p., brak z reguły zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych itp.

Dyferencjacja prawa pracy jest procesem koniecznym z punktu widzenia wymogów polityki gospodarczej i społecznej. Przez coraz doskonalszą praktyczną realizację nakazów wypływających z art. 5 ust. 3 i ust. 5 Konstytucji — konieczność rozwoju sił wytwórczych i gospodarki kraju, między innymi wskutek racjonalnej organizacji pracy oraz stałego postępu nauki, przy jednoczesnym urzeczywistnianiu zasad sprawiedliwości społecznej — ranga różnicowania praw i obowiązków pracowniczych będzie wzrastać. Problem tylko w tym, aby stosowane kryteria dyferencjacji były oparte na społecznie sprawiedliwych założeniach, miały racjonalne uzasadnienie i w rezultacie przyczyniały się do eliminowania z życia gospodarczego i społecznego zjawisk negatywnych, a utrwały i udoskonalały trendy postępowe. Stąd występuje potrzeba dalszych, bardziej szczegółowych i kompleksowych badań tej problematyki.

## LES CRITÈRES DE CODE DE LA DIFFÉRENTIATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DES TRAVAILLEURS

### Résumé

Le code de travail entré en vigueur, on a constaté le besoin d'observer plus proche les critères de la différentiation du droit de travail. La codification ce n'était pas seulement la mise en ordre de la législation du travail étant en vigueur jusqu'à présent, mais c'était le nouveau règlement des droits et devoirs des travailleurs.

On a défini la différentiation comme la différentiation de la situation juridique des travailleurs dans le cadre des mêmes institutions juridiques en raison des critères justifiés socio-économiques visant à accroître leurs droits en exploitant les dispositions juridiques d'un rang différent. Le principal util de la différentiation restent toujours les conventions collectives du travail.

Selon les idées de la doctrine du droit de travail, les critères de la différentiation sont divisés en circonstances: concernant le travail prêté, l'établissement du travail et liés à la personne du travailleur. On a observé, que ces dernières prennent en considération les raisons de la politique sociale selon le principe „à chacun selon les besoins". Le reste des critères réalisent les exigences de la politique économique menée par l'Etat.

Ensuite on a accompli la révision des critères de la différentiation rencontrés dans le code. On s'est penché entre autres sur le genre du travail, en accentuant sa signification centrale et le lieu exacte avec les qualifications du travailleur. On a discuté plus proche aussi la période de la prestation du travail, en signalant les problèmes liés à la continuité *à* travail.

A la fin on a tenté de prouver la thèse que ces critères particuliers ne fonctionnent pas automatiquement, mais ils sont liés entre eux exactement et ils exercent une influence de nature différente sur la forme des droits et devoirs de travailleur.