

ANDRZEJ CHOBOT

WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW ZA WYKONANIE OKREŚLONYCH ZADAŃ JAKO NOWY ELEMENT POLITYKI PŁAC *

1. Założeniem II etapu reformy jest wprowadzenie nowych zasad wynagradzania pracowników wiążących w sposób bezpośredni ich płace z wynikami ich pracy. Powiązanie takie jest możliwe przede wszystkim przy założeniu, iż przyjęta zostanie zasada zadaniowych form zatrudniania i wynagradzania pracowników, oparta na art. 136 k.p., a w terminie późniejszym na bardziej kompleksowej regulacji umożliwiającej określanie zakresu obowiązku świadczenia pracy wymiarem zadań, a nie bezpośrednio czasem pracy. Postulat powiązania wyniku pracy z płacą powinien dotyczyć kilku najważniejszych kwestii: systemu wynagradzania kierowników jednostek gospodarki uspołecznionej; wynagradzania osób wykonujących zadania badawcze, rozwojowe i wdrożeniowe o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej; wynagrodzeń związanych z wdrażaną ostatnio w przedsiębiorstwach państwowych grupową organizacją pracy (w tym z tzw. brygadami racjonalizatorskimi); wynagrodzeń przysługujących w ramach umów o pracę twórczą. Udane rozwiązania w tym zakresie przesądzić mogą o przyszłym obliczu naszego kraju i poziomie życia jego mieszkańców.

2. Prawidłowe ukształtowanie statusu prawnego dyrektora i pozostałej kadry kierowniczej, zwłaszcza w sferze płac, ma bez wątpienia duże znaczenie dla powodzenia reformy gospodarczej. Zasady wynagradzania kierowników jednostek gospodarki uspołecznionej powinny wiązać ich płace bezpośrednio z wynikami ekonomicznymi i rozwojem kierowanych przez nich jednostek. Poziom dochodów uzyskiwanych przez kierowników jednostek potrafiących wygospodarować duże środki na rozwój przedsiębiorstwa powinien rzeczywiście w istotny sposób odbiegać od dochodów przeciętnych w gospodarce. Dotyczyć to powinno odpowiednio także kadr kierowniczych wewnątrz przedsiębiorstwa.

Aktualnie obowiązujący system wynagrodzeń wpływa ograniczająco na swobodę działania dyrektora i częstokroć nie odzwierciedla obiektyw-

* Temat opracowany został w ramach C.P.B.P. 09.09.15 „Aspekty prawne polityki społecznej”.

nych wyników jego pracy. W nauce prawa pracy¹ wskazuje się rozwiązanie polegające na przejściu na parametryczny sposób ustalania wynagrodzenia, uzależniający jego składniki i ich wysokość od takich wymierzalnych przesłanek, jak rodzaj i wielkość przedsiębiorstwa oraz realizacja ogólnych zadań przedsiębiorstwa, w szczególności osiąganych wyników jego działalności. Uniezależniałoby to wynagrodzenie dyrektorów od uznania organu założycielskiego i rady pracowniczej oraz związało jego wysokość z zyskiem przedsiębiorstwa.

Koncepcja taka wydaje się być trafną pod pewnym wszakże warunkiem: najistotniejszym kryterium powinno być możliwie prawidłowe wartościowanie i konkretnie ustalone główne zadanie przedsiębiorstwa (w rozliczeniowym okresie płacowym) i jego wykonanie. Wraz ze zmianą kolejnych zadań zmieniać się powinna zasadniczo wysokość wynagrodzeń. W tym kontekście stosunek pracy dyrektora miałby zmienny w czasie charakter zadaniowy, jego treść ulegałaby zmianie w drodze kolejnych klauzul autonomicznych uzgadniających nowe zadania i nowe za nie wynagrodzenie. Koncepcji takiej nie przeczy celowość uczynienia dyrektora jednostki gospodarki społecznej jej głównym akcjonariuszem w przypadku ewentualnych rozwiązań polegających na emisji papierów wartościowych.

Rodzaj i wielkość przedsiębiorstwa nie powinny być pierwszorzędym kryterium decydującym o składnikach wynagrodzenia i ich wysokości. Wiadomo przecież, że wielkość przedsiębiorstw nie jest wcale wprost proporcjonalna do dochodów przez nie uzyskiwanych, ani też pracochłonności czy koniecznej przedsiębiorczości na stanowiskach ich dyrektorów. Co więcej, ogromna machina biurokratyczna wielkich przedsiębiorstw na zasadzie rutyny i inercji przyzwyczajień, braku elastyczności itp. kieruje się w znacznym stopniu sama, bez nadmiernego wkładu pracy dyrektora, zwłaszcza gdy wielkie przedsiębiorstwo jest w kraju monopolistą. Nie oznacza to, iżby wielkość przedsiębiorstwa miała być pozbawiona znaczenia. Znaczenie to powinno być jednak kształtowane przez zmienne w czasie wartościowanie zadań powierzanych temu przedsiębiorstwu i stopień, w jakim zadania te zostały zrealizowane.

Jeżeli tzw. wynagrodzenie gwarantowane dyrektora składać się będzie ze stosunkowo wysokiej części stałej, tzn. wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w wysokości ustalonej z uwzględnieniem dotychczasowego podziału przedsiębiorstw na cztery kategorie oraz dodatku

¹ W. Piotrowski, *Status prawny dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, Referat na konferencję „Prawo pracy a reforma gospodarcza”, Poznań 1985, s. 30. Znaczna część dochodów dyrektora zależała od uznania organu założycielskiego (por. § 6 ust. 4 uchwały nr 135 RM z 28 VI 1982 r. w sprawie dostosowania niektórych zasad wynagradzania pracowników przedsiębiorstw państwowych do reformy gospodarczej; MP 1982, nr 17, poz. 138; uchwała SN z 18 X 1984 r., III PZP 40/84; Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego 1985, nr 8-9, s. 247).

za staż pracy, to system taki nie wyzwoli — jak się wydaje — przedsiębiorczości i będzie mimo wszystko zbliżony do systemów tradycyjnych. Nie zmieni tej oceny fakt, iż pozostała część ruchoma w postaci premii kwartalnej lub rocznej będzie również składnikiem wynagrodzenia, chyba że zgodnie z wysuwany już postulatem² premia ta byłaby bezpośrednim udziałem w zysku w formie stałego procentu tego zysku. Udział w zysku, wzmocniony głównym pakietem akcji pracowniczych, powinien być głównym składnikiem dochodów dyrektora. Nie wyklucza to możliwości pobierania przez niego premii okresowych lub jednorazowych za realizację mających ogólniejsze znaczenie zadań cząstkowych, np. obniżenie energochłonności, zwiększenie eksportu, poprawę ochrony środowiska itp. Problemem pozostaje tu pytanie, jak bezpośrednio i automatycznie powiązać te ostatnie premie z osiągniętymi w zakresie objętym układem warunkującym rezultatami.

W kontekście odrębnie wartościowanych, zmiennych w czasie zadań dyskusyjny wydaje się pogląd, iż wskaźniki wysokości wspomnianych udziałów w zysku, premii itp. powinny mieć charakter względnie stały i być ustalane generalnie dla określonych kategorii przedsiębiorstw na przeciąg dłuższego czasu³. Nie stałość, lecz wysokość wynagrodzeń dostosowanych do skonkretyzowanych i zindywidualizowanych, zmiennych w czasie zadań stanowi zachętę do podejmowania różnego rodzaju wysiłków zmierzających do stałego podnoszenia efektywności pracy przedsiębiorstwa. Analogiczne zasady, tyle że w mniejszej skali, powinny dotyczyć niższego personelu kierowniczego, a także — w miarę możliwości — pracowników nie zajmujących stanowisk kierowniczych.

3. Wprowadzenie zasygnalizowanych zasad wynagradzania różnicujących znacznie wysokość zarobków w zależności od wyników pracy, kwalifikacji pracowniczych i warunków wykonywania pracy było dotychczas w praktyce niemożliwe do zrealizowania pomimo wprowadzenia szeregu aktów prawnych dostosowujących mechanizmy płacowe do założeń reformy⁴, a w szczególności mimo wejścia w życie ustawy z dnia

² Ibidem, a także Z. Salwa, *Reforma gospodarcza a prawo pracy*, referat na VIII Zjazd Katedr (Zakładów) Prawa Pracy, Popowo, 28 - 30 września 1987 r., s. 12 (maszynopis powielony w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych). W trakcie druku opracowania wydano rozp. RM z 14 III 1988 r. w sprawie zasad wynagradzania dyrektorów przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. 1988, nr 9, poz. 70).

³ Ibidem. Ramowa i kompleksowa regulacja wynagrodzeń kadry kierowniczej ma być dokonana w najbliższej przyszłości.

⁴ Zob. w szczególności wspomnianą uchwałę nr 135 RM z 28 VI 1982 r., uchwałę nr 60 RM z 19 III 1982 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych czy wreszcie rozporządzenie RM z 13 VII 1984 r. w sprawie ustalania stawek wynagrodzenia zasadniczego dla kierowników zakładów pracy oraz zwiększania rozpiętości stawek

20 I 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania⁵. Ustawowa swoboda w zakresie prowadzenia polityki płac została wkrótce ograniczona przez silne tendencje egalitarystyczne cechujące znaczne odłamy załóg pracowniczych, hamujące znaczniejsze rozwarstwienie płac (wynika to z niskiego pułapu wynagrodzenia poważnej części załóg pracowniczych, nie pozwalającego — z uwagi na dążenie do zachowania równowagi rynkowej — na odczuwalne jego podniesienie). Z drugiej strony w samym procesie zatwierdzania zakładowych systemów wynagradzania, opartym na przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 IV 1984 r. w sprawie rejestracji porozumień wprowadzających zakładowe systemy wynagradzania i rozpatrywania sporów związanych z odmową ich zarejestrowania⁶, wystąpiły wyraźnie tendencje do tego, aby nie zatwierdzać systemów odbiegających od wzorów, którymi dla celów operatywnych dysponowali urzędnicy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Jedynie systemy zatwierdzone na samym początku, tuż po wejściu w życie ustawy z 26 I 1984 r. uniknęły uniformizmu. Jeśli do tych doświadczeń dodamy wszechpotężne prawo przekory i inercji przyzwyczajęń, brak łamiącej je bezwzględnie silnej konkurencji wśród producentów dóbr i usług, to skala trudności w realizacji zasady „co nie jest ustawowo zabronione, jest dozwolone” w sferze płac jawi się nam z całym swoim ogromem i wyrazistością.

4. Wydaje się, że jedyną szansą są tu zadaniowe, „zryczałtowane” systemy wynagradzania, zbliżone do wprowadzanego już w latach pięćdziesiątych tzw. akordu zryczałtowanego w budownictwie⁷. Oczywiście jest rzeczą, że nawiązuje do niego system wynagrodzeń przewidziany w wytycznych nr 28 MPPiSS z dnia 21 VIII 1985 r. w sprawie zasad grupowej organizacji pracy wdrażanej w przedsiębiorstwach państwowych⁸. Przewidziany tam system wynagradzania może mieć znaczenie modelowe dla wszelkich zadaniowych form zatrudnienia, w których czas pracy jest określony wymiarem zadań na podstawie art. 136 k.p. Stosownie do określonego zadania lub zadań grupa (a także poszczególni pra-

wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych (Dz. U. 1984, nr 39, poz. 204; Dz. U. 1986, nr 48, poz. 244).

⁵ Ustawa z 26 I 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. 1984, nr 5, poz. 25). Ulegnie ona wkrótce nowelizacji.

⁶ Dz. U. 1984, nr 26, poz. 136.

⁷ Zob. A. Łukawski, *Badanie efektywności działania akordu zryczałtowanego na przykładzie wybranych przedsiębiorstw budowlano-montażowych*, Warszawa 1966; tenże, *Akord zryczałtowany w budownictwie*, *Życie Gospodarcze* 1967, nr 40, s. 1-2; tenże, *Akord zryczałtowany w budownictwie. Kilka uwag*, *Życie Gospodarcze* 1968, nr 10, s. 7; tenże, *Systemy kompleksowej brygadowej organizacji pracy na budowie*, Służba Pracownicza 1974, nr 4, s. 12-13. Głównie prawnicze ujęcie prezentował J. Wratny, *Umowy akordu zryczałtowanego w budownictwie. Aspekty prawne*, *Studia i Materiały IPiSS*, Warszawa 1976.

⁸ Dz. Urz. MPPiSS 1985, nr 5, poz. 16.

ownicy) powinna otrzymać do dyspozycji łączne wynagrodzenie za wykonanie zadania. Wynagrodzenie to oparte być jednak powinno na każdorazowo wnikliwie ustalonej na podstawie analogicznie stosowanej metody wiodącej wartościowania pracy określonej w zarządzeniu MPPiSS z 11 I 1987 r. w sprawie metody wiodącej wartościowania pracy⁹ (lub innej metody, o której mowa w tym akcie prawnym) stawce w złotych za jednostkę produkcji lub usługi.

Tak dokonane wartościowanie pracy powinno stanowić każdorazowo podstawę do sformułowania treści określonych ofert ze strony jednostek gospodarki uspołecznionej, których treść uzależniona byłaby od skonkretyzowanych i zindywidualizowanych zadań stawianych grupie lub poszczególnym pracownikom. Każdorazowo należy więc uwzględnić syntetyczne i elementarne kryteria wartościowania pracy, takie jak: złożoność (wyształcenie, doświadczenie zawodowe, innowacyjność, twórczość, zręczność, współdziałanie); odpowiedzialność (przebieg i skutki pracy, decyzje, środki i przedmioty pracy, bezpieczeństwo innych osób, kontakty zewnętrzne), uciążliwość pracy (wysiłek fizyczny, psychoneurozy, umysłowy, monotonia, monotypia, obciążenie psychiczne z tytułu niskiego prestiżu pracy); warunki pracy (uciążliwość środowiska pracy i mikroklimat, woda, wilgoć, substancje chemiczne, hałas, drgania mechaniczne, oświetlenie, promieniowanie optyczne, pyły i inne czynniki niebezpieczne).

Analogiczne kryteria powinny być zalecane przy ustalaniu wynagrodzenia łącznego, jak i indywidualnych udziałów poszczególnych pracowników, także w przypadku, gdy wysokość udziału ustalana jest przez grupę jako udział jej członka w łącznym wynagrodzeniu uzyskanym przez grupę w okresie obliczeniowym. Wysokość wynagrodzenia członka grupy ustalana być powinna także według indywidualnego wykonania zadań cząstkowych, a nie — jak postanawia załącznik nr 2 do wytycznych MPPiSS — przy uwzględnieniu liczby godzin, chyba że liczba ta ma mieć tylko znaczenie pomocnicze. Ponieważ jednak grupowa organizacja pracy polega m.in. na samodzielności grupy w decydowaniu o zasadach wynagradzania członków, nie jest wykluczone stosowanie optymalnego modelu uzgadniania ilości godzin pracy w ciągu dnia, dni w tygodniu, tygodni w miesiącu i ewentualnie miesięcy w roku pracy przez poszczególnych członków w przyjętym okresie rozliczeniowym i wypłacanie im wynagrodzenia stosownego do elastycznie rozliczanego czasu pracy. Byłby to system zadaniowy kombinowany z elastyczną formą uzgadnianego czasu pracy.

Jeżeli okres wykonania i rozliczenia zleconych zadań jest dłuższy niż jeden miesiąc, wykonawca zadania otrzymuje po przepracowaniu jednego miesiąca wynagrodzenie zaliczkowe w wysokości odpowiadającej

⁹ Dz. Urz. MPPiSS 1987, nr 1, poz. 2.

w przybliżeniu części zrealizowanego zadania. W grupowej organizacji pracy każdy członek grupy otrzymuje po przepracowaniu jednego miesiąca wynagrodzenie zaliczkowe w wysokości indywidualnego udziału w planowanym łącznym wynagrodzeniu grupy jako całości lub w wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przed wejściem w skład członków grupy, pod warunkiem nieobniżania wydajności pracy. Wynagrodzenie przysługujące po zakończeniu okresu obliczeniowego pomniejsza się o wypłacone wynagrodzenia zaliczkowe. Dotyczy to zarówno indywidualnych, jak i grupowych zadaniowych form zatrudnienia. Jeżeli kwota stanowiąca sumę wypłaconych pracownikom wynagrodzeń zaliczkowych przekracza wysokość wynagrodzenia łącznego za wykonanie zadania, należnego za okres rozliczeniowy, kwota przekroczenia obciąża łączne wynagrodzenie należne pracownikowi lub grupie za następny okres obliczeniowy.

5. Cechy zadaniowych form wynagradzania dostrzegalne są również na tle regulacji prawnej umów przewidzianych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 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 narodowej¹⁰. Wprowadzie twórczość naukowo-techniczna wynagradzana jest tutaj w formie prawnej określonej mianem „stypendium”, lecz do tego stypendium stosuje się zasadniczo przepisy o wynagrodzeniu za pracę. Stypendium różni się od omówionego wcześniej zadaniowego systemu wynagradzania, lecz za zaliczeniem do tego systemu przemawia § 26 omawianego rozporządzenia. Jeżeli zadanie zostało wykonane przed terminem określonym w umowie i zostanie w przyjętym trybie stwierdzone osiągnięcie założonego celu (uzyskanie ustalonych w umowie rzeczowych efektów produkcyjnych i ekonomicznych), stypendyście wypłaca się wynagrodzenie — za zgodą Ministra, Kierownika Urzędu Postępu Naukowo-technicznego i Wdrożeń — za okres do końca terminu wykonania zadania, nie więcej jednak niż za 6 miesięcy. To ostatnie zastrzeżenie traktować można jako efekt działania prawa inercji przyzwyczajień, które nawet przy wykonaniu zadań badawczych, rozwojowych i wdrożeniowych o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej prowadzi do wiązania uzgodnionego wynagrodzenia z czasem, a nie z pracą. Takie nastawienie prawodawcy napawa pesymizmem co do możliwości przełamania za pomocą prawa ustalonych stereotypów społecznych nakazujących płacić odpowiednio do odnotowanej obecności w zakładzie pracy.

6. Zadaniową formę zatrudnienia i wynagradzania powinna kreować każda indywidualna umowa o pracę twórczą. Nie ulega bowiem wątpliwo-

¹⁰ Dz. U. 1987, nr 19, poz. 114; rozporządzenie to rozwija system przyjęty przez prawodawcę w ustawie z 23 XII 1985 r. o centralnych funduszach rozwoju nauki i techniki (Dz. U. 1985, nr 59, poz. 297; Dz. U. 1986, nr 47, poz. 226).

ści, że praca ta może być mierzona tylko wymiarem zadań w rozumieniu art. 136 k.p., a nie bezpośrednio czasem pracy. Wspomniana wcześniej metoda wartościowania pracy może tu mieć odpowiednie tylko zastosowanie, gdyż nie jest w pełni adekwatna do tego charakteru pracy. Powinna być ona skorygowana w kontekście ustaleń dokonanych nie przez kogo innego, jak Karola Marksa, jakże długo zapominanych w warunkach ustrojowych, dla których podwaliny stworzył. Pisząc o mierzeniu wartości pracy czasem społecznie niezbędnym na jej wykonania stwierdził on, że najwięcej tego czasu wymaga działalność twórcza. Wymaga go ona tak wiele, że czas społecznie (i indywidualnie) niezbędny na stworzenie czegoś istotnie nowego jest wręcz nieproporcjonalnie większy, aniżeli czas potrzebny na odtworzenie owej nowości. Stąd wniosek, że w kryteriach wartościowania pracy innowacyjność i twórczość powinny zajmować pierwsze, a nie drugie miejsce — jak to ma miejsce w metodzie wiodącej wartościowania nazwanej przez prawodawcę „UME-WAP-87”.

Teza Marksa znajduje całkowite potwierdzenie w historii odkryć i wynalazków. W życiu indywidualnym twórców jest to potwierdzenie wręcz szokujące. Edison na przykład pracował zarówno w ciągu dnia, jak i nocy bez dłuższych przerw wypoczynkowych, śpiąc po kilkanaście lub kilkadziesiąt minut wówczas, gdy zakończył określone zadanie częściowe bądź gdy zapadał w sen mimowolnie. Nie było to bynajmniej dziwactwo czy *sui generis* „fanaberia”, lecz konieczność podyktowana najwyższym stopniem trudności podejmowanych zadań i swoistym, indywidualnym tokiem procesu twórczego, który rządzi się własnymi, nie zawsze kontrolowanymi prawami. Rzeczywiste, a nie pozorne wykonanie istotnych zadań badawczych, rozwojowych czy wdrożeniowych jest poza tym niezwykle pracochłonne, jeśli efekty mają być możliwie szybkie. Konstruktor teleskopu i odkrywca Urana Wiliam Herschel na swoje osiągnięcie poświęcić musiał tyle czasu, że siostra, najwierniejszy towarzysz aż do ostatnich dni jego życia, musiała go karmić podczas pracy. I tutaj owego niezwykłego natężenia pracy wymagał najwyższy stopień trudności podejmowanego zadania.

Dlatego w przypadkach pracy twórczej wiodąca metoda wartościowania pracy „UME-WAP-87” musi być uzupełniona o dodatkowe stopnie trudności lub dodatkowe kryteria i odpowiadające im punkty w ramach tzw. elastyczności metody. W tym kontekście wynagrodzenie w wysokości 100 tysięcy złotych (maksymalne zasadniczo stypendium — w myśl § 16 ust. 1 rozp. RM z 19 VI 1987 r.) nie jest wcale wygórowane, jeśli ma zapewnić stworzenie warunków dla rzeczywistego, a nie tylko pozornego wykonania zadania badawczego, rozwojowego i wdrożeniowego o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej.

7. Poczynione wcześniej ustalenia dotyczące zadaniowych form wynagradzania umożliwiają bliższe sprecyzowanie charakteru prawnego tego-

typu wynagrodzeń. Nie ulega wątpliwości, że jest to wynagrodzenie dynamiczne, zmienne w czasie i co do wysokości wraz ze zmianą zadań stawianych pracownikom. Kształtowane jest ono na mocy kolejnych klauzul autonomicznych, obejmujących również postanowienia płacowe. Kolejne klauzule, których uzgodnienie zależy od uprzedniego nawiązania z wykonawcą zadania umowy o pracę (zbliżonej tu do *sui generis* umowy przedwstępnej) i które wobec treści tej umowy mają charakter akcydentalny, decydują o wysokości osiąganych przez pracownika dochodów. Swistość omawianych klauzul polega na tym, że kształtują one treść uprawnień płacowych na czas wykonania określonego zadania. Są to więc klauzule dotyczące świadczenia pieniężnego jednorazowego, choć wypłacanego zaliczkowo w okresach z reguły miesięcznych. Wraz z wypłaceniem wynagrodzenia łącznego za wykonanie zadania autonomiczna klauzula płacowa wygasa, a jej miejsce zajmuje nowa, dostosowana w swej treści do charakteru (zwłaszcza rezultatu wartościowania) nowego zadania.

Głównym przedmiotem porozumienia płacowego jest stawka za jednostkę usługi lub produktu ustalona w drodze wartościowania zadań elementarnych oraz wynagrodzenie łączne za całość zadania.

Powstaje pytanie, czy analogiczny charakter klauzuli autonomicznej ma na gruncie rozporządzenia RM z 19 VI 1987 r. i w płaszczyźnie stosunku pracy umowa stypendialna, zwłaszcza że w uzasadnionych przypadkach zadanie badawcze, rozwojowe i wdrożeniowe o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej może być wykonane (w macierzystym zakładzie) przez pracownika nie korzystającego z urlopu bezpłatnego. Wydaje się, że również w razie korzystania z urlopu bezpłatnego przez pracownika wykonującego zadanie w macierzystym zakładzie można mówić o klauzuli autonomicznej modyfikującej czasowo dotychczasową treść stosunku pracy.

Zadaniowy system płac ma ponadto charakter zbliżony do wynagrodzenia za rezultat. Pracownicy zobowiązują się bowiem do wykonania w uzgodnionym okresie określonych zadań, w szczególności do wykonania produkcji lub usługi w oznaczonej ilości i mieszczącej się w stosownych klasach jakości. Nie przysługuje im wynagrodzenie za produkcję lub usługę nie przyjętą przez kontrolę jakości, ani za produkcję lub usługę, której cykl produkcyjny nie zostaj zakończony. Zakończenie cyklu produkcyjnego jest więc warunkiem uzyskania wynagrodzenia.

Z zadaniową formą wynagradzania nie łączy się jednak całkowite — jak to ma miejsce przy umowie o dzieło — przerzucenie na wykonawców zadania ryzyka płacowego. W § 4 ust. 4 wytycznych nr 28 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych postanawia się na przykład, że członkowi grupy przysługuje (niezależnie od udziału w wynagrodzeniu uzyskanym przez grupę) prawo do innych składników wynagrodzenia określonych w odrębnych przepisach stosowanych w zakładzie pracy.

Nadmienić też wypada, że według wzoru umowy z grupą straty przez

nią poniesione w czasie realizacji zadań określonych w umowie z przyczyn od grupy niezależnych (okresowy brak surowców, materiałów, energii, zastosowanie materiałów zastępczych wymagających zmiany technologii lub oprzyrządowania i inne) dyrekcja przedsiębiorstwa rekompensuje w umówionej formie i uzgodnionym terminie. Niewywiązywanie się grupy z realizacji zadań określonych w umowie powodujące jej rozwiązanie przed okresem, na jaki została powołana, nie wiąże się bezwzględnie z całkowitą utratą wynagrodzenia. Rozliczenie grupy następuje wówczas w uzgodnionej formie. Uzgodnienia te musiałyby *de lege lata* być zgodne z przepisami kodeksu pracy lub ustawy o zakładowych systemach wynagradzania dotyczącymi ochrony uprawnień pracownika na wypadek przestoju oraz innych przerw w pracy powstałych z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Na gruncie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 19 VI 1987 r. element ryzyka płacowego wyraża się m.in. w postanowieniach, iż stypendium może być cofnięte, jeżeli przebieg wykonywania zadania przez stypendystę wskazuje, że założony cel, poziom jakości oraz efekty produkcyjne, ekonomiczne i społeczne nie zostaną osiągnięte. Może to się zdarzyć mimo przejawiania przez wykonawcę zadania należytej inicjatywy i najwyższej staranności, zgodnie z § 18 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Jednakże utrata stypendium jest rekompensowana tym, że macierzysty zakład pracy jest obowiązany zatrudnić stypendystę na takim samym stanowisku lub równorzędnym m.in. pod względem wynagrodzenia.

8. Zadaniowe systemy wynagradzania powinny być upowszechnione. Nie ma przeszkód, aby znalazły one zastosowanie wszędzie tam, gdzie możliwe jest wyodrębnienie lub dostatecznie konkretne sformułowanie zadań dla indywidualnie oznaczonych wykonawców. Można to uczynić nie tylko wszędzie tam, gdzie przy produkcji możliwe jest wyodrębnienie rzeczowe obiektów lub ich części, jak w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, w przemyśle stoczniowym, w pracach rolnych, leśnych, remontowych itp., lecz również przy bardzo skomplikowanych pracach badawczych, rozwojowych i wdrożeniowych o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej, takich jak: konstrukcje nowych wyrobów o zasadniczym znaczeniu dla rozwoju gospodarki i techniki, wykorzystujące rozwiązania wyróżniające się dużym stopniem oryginalności i nowoczesności; unowocześnienie technologii wytwarzania, zapewniające osiągnięcie znacznych korzyści ekonomicznych lub społecznych, a zwłaszcza poprawę jakości użytkowej wyrobów, poprawę warunków na stanowisku pracy, zmniejszenie pracochłonności, oszczędność materiałów i energii, obniżenie kosztu jednostkowego wytwarzania czy znaczne zwiększenie eksportu; projekty organizacyjnego unowocześnienia i udoskonalenia istniejących lub wprowadzenie nowych systemów produkcyjnych i usługowych, zwłaszcza z uwzględnieniem wspomaganie informatycznego, automatyzacji i robotyzacji oraz elastycznych systemów produkcji, czy wreszcie

problemy ochrony zdrowia i środowiska (§ 9 pkt 1-4 rozp. RM z 19 VI 1987 r.).

Tak formułowane zadania bywają oczywiście, ze względu na najwyższy stopień skomplikowania i trudności, ustalane przy zastosowaniu rozbudowanych procedur mających gwarantować poprawność sformułowań. Rozporządzenie Rady Ministrów z 19 VI 1987 r. określa wysoce fachowe podmioty kompetentne do: ustalania zadań i ustanawiania stypendiów na ich rozwiązanie; zgłaszania wniosków o ustalenie zadania (wraz z konieczną treścią wniosku) czy o powierzenie wykonania zadań określonej osobie lub osobom; ustalania wysokości stypendium z uwzględnieniem znaczenia zadania dla gospodarki narodowej itp.

Pomiędzy prostą produkcją lub prostymi usługami a zadaniami badawczymi, rozwojowymi i wdrożeniowymi o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej mieści się cała gama prac, które mogą być rozliczane i wynagradzane zadaniowo.

De lege ferenda rozważyć więc należy celowość regulacji prawnej zadaniowych form wynagradzania w tym zakresie, w jakim wywierają one wpływ na sytuację prawną stron stosunku pracy. Akty rangi wytycznych Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych (obecnie Pracy i Polityki Socjalnej) nie należą do kategorii źródeł prawa pracy. Jako akty instrukcyjne niskiego rzędu nie mogą one bezpośrednio wywoływać skutków w sferze stosunku pracy. Strony korzystają tu wprawdzie ze swobody kontraktowej, której nie należy ograniczać, lecz zachodzi potrzeba pewnego ukierunkowania praktyki. Zespół norm dyspozytywnych powinien uzupełniać wolę stron tam, gdzie nie została ona wyraźnie wyrażona, chociaż istnieje potrzeba uzyskania jakiejś dyrektywy działania wywierającej skutki prawne.

W chwili obecnej jedynym „punktem zahaczenia” w prawie pracy wydaje się art. 136 k.p. Wiele przemawia za tym, że tę fragmentaryczną regulację należałoby rozbudować w całym kompleksie przepisów dających wyraźniejsze podstawy do wyodrębnienia instytucji prawnej zadaniowych form zatrudnienia.

W związku z upowszechnieniem formy spółki, jako prawnego środka wiązania interesów jednostki z dobrem społeczności zakładowej, w II etapie reformy gospodarczej można by postulować unormowanie zadaniowych form grupowych zatrudnienia jako quasi-spółki, zwłaszcza że grupy już obecnie korzystają z samodzielności w działaniu i decydowaniu o sposobach realizacji zadań produkcyjnych oraz zasadach wynagradzania członków grupy, decydowaniu o swym składzie i wyborze kierownika grupy.

Niezwykle istotne dla rzeczywistej efektywności zadaniowych form wynagradzania w skali społecznej jest prawidłowe wartościowanie poszczególnych zadań dla celów płacowych. Najogólniejszą granicą rozmiarów kwoty, która może być wydzielona na wykonanie zadania, są

możliwości finansowe zakładu pracy zatrudniającego wykonawcę; w ich ramach o przyznaniu określonej kwoty powinna decydować specjalistyczna komisja zakładowa do, spraw wartościowania zadań, na posiedzenie której powinni być zapraszani każdorazowo poszczególni wykonawcy konkretnych zadań, stawianych w danym przypadku na forum komisji. Na zasadzie analogii z niezbędnymi modyfikacjami (których nie należałoby szczegółowo regulować) komisja stasowałaby metodę „UME-WAP-87”, uregulowaną w cytowanym już zarządzeniu nr 29 Ministra Pracy Płac i Spraw Socjalnych z dnia 11 IV 1987 r. lub inną metodą analogiczno-punktową porównywalną w zakresie wyników, o której mowa w § 3 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 II 1987 r. w sprawie zasad wartościowania pracy¹¹.

W ramach grupy wartościowanie zadań cząstkowych poszczególnych członków dokonywane być powinno przez kierownika w uzgodnieniu z grupą. Każdy z członków grupy powinien mieć prawo kwestionowania — zarówno w postępowaniu wewnątrzzakładowym, jak i przed sądem — prawidłowości ustalania jego udziału w wynagrodzeniu łącznym z punktu widzenia określonej metody analityczno-punktowej przyjętej przez grupę.

Niezwykle istotne będzie właściwe wartościowanie zadań w jednostkach innowacyjno-wdrożeniowych, zwłaszcza we wszelkiego rodzaju spółkach typu przedsiębiorstw wdrażania postępu technicznego, których przedmiotem działalności jest wdrażanie postępu techniczno-organizacyjnego lub wykonywanie prac badawczo-rozwojowych i projektowych w zakresie adaptacji i wdrożeń. I tutaj system wynagradzania zadaniowego powinien być stosowany na podstawie wspomnianych metod wartościowania zadań z tym, że z reguły będziemy tu mieli do czynienia z natężeniem szeregu czynników w skali przekraczającej opisaną w metodzie „UME-WAP-87” dla najwyższego stopnia trudności. Dotyczy to większości syntetycznych kryteriów wartościowania, a w zakresie kryteriów elementarnych — przede wszystkim innowacyjności i twórczości. Należałoby więc uwzględniać tu odpowiednio dodatkowe stopnie trudności lub dodatkowe kryteria i odpowiadające im punkty w ramach tzw. elastyczności metody.

¹¹ Dz. U. 1987, nr 8, poz. 44. Według książki *La Qualification du Travail*, wydanej przez Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie, wartościowanie pracy polega na ocenianiu stanowisk pracy dla ustalenia ich pozycji w jakiejś hierarchii. Ocena ta może mieć postać punktową lub postać innej metody (szeregowej, klasyfikacyjnej, porównywania wyników — analitycznej) usystematyzowanej oceny niezbędnych wymagań zawodowych, takich jak kwalifikacje zawodowe, doświadczenie i odpowiedzialność. Wartościowanie pracy stosuje się zazwyczaj tam, gdzie chce się stworzyć określoną strukturę płac, wyeliminować nierówności zarobków na jednakowych stanowiskach; zob. w tej sprawie *United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics: Glossary of Currently Used Wage Terms*, Bulletin No 983, w: *La Qualification du Travail*, Genewa 1980.

Zauważyć w tym kontekście wypada, że metody analityczno-punktowe nie są tutaj stosowane wprost, lecz odpowiednio z określonymi modyfikacjami. Na modyfikacje te nie potrzeba — jak się wydaje — zgody Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, o której mowa w § 3 pkt 2 rozp. RM z 16 II 1987 r., czy też w wyjaśnieniu pierwszym dotyczącym tak zwanej elastyczności metody „UME-WAP-87” w załączniku do zarządzenia nr 29 MPPiSS z 11 IV 1987 r.

Za taką interpretacją przemawia m.in. ustawa z 16 VII 1987 r. o jednostkach innowacyjno-wdrożeniowych¹². Wykonawca zadania innowacyjno-wdrożeniowego zatrudniony jako pracownik („zleceniobiorca” lub wykonawca dzieła) będzie bowiem z reguły spełniał warunki do uzyskania statusu prawnego jednostki innowacyjno-wdrożeniowej (art. 17 w związku z art. 2 ust. 2 ustawy). Jako tego rodzaju jednostka korzystał będzie z całego szeregu ulg określonych ustawą, a jego wynagrodzenie za pracę powinno być traktowane analogicznie, jak cena umowna za usługę polegającą na wytworzeniu wyrobów lub wykonywaniu usług będących pierwszym wdrożeniem w kraju osiągnięć naukowych, technicznych albo organizacyjnych, czy też za usługę polegającą na obrocie osiągnięciami naukowymi, technicznymi albo organizacyjnymi bądź na organizacji wdrażania tych osiągnięć.

Przy uzgadnianiu wspomnianych „cen-wynagrodzeń umownych” jednostka innowacyjno-wdrożeniowa będąca pracownikiem nie ma obowiązku przedstawienia odbiorcy-podmiotowi zatrudniającemu kalkulacji owej ceny-wynagrodzenia. Przy jego ustalaniu nie stosuje się ewentualnych przepisów o okresowym zakazie podwyższania cen, a więc analogicznie wynagrodzeń, o maksymalnym wskaźniku wzrostu cen-płac. Zauważyć w tym kontekście wypada, że w znacznym zakresie nie znajdzie tu również zastosowania podatek od ponadnormatywnych wynagrodzeń, jeżeli wynagradzane zadanie polegało będzie na wykonywaniu usług (lub wytwarzaniu wyrobów) będących pierwszym wdrożeniem w kraju osiągnięć naukowych, technicznych albo organizacyjnych. Jednak. omawiane zwolnienie obejmuje okres nie dłuższy niż trzy lata od daty rozpoczęcia ich wdrażania oraz przysługuje pod pewnymi dalszymi warunkami: podmiot zatrudniający osoby będące jednostkami innowacyjno-wdrożeniowymi nie może przekraczać stanu zatrudnienia powyżej 50, a wyjątkowo 100 osób oraz musi osiągać z tytułu wspomnianej działalności w poszczególnych latach podatkowych co najmniej 70%, a wyjątkowo 50% przychodu.

Ustawa z 16 VII 1987 r. wprowadza więc rozwiązania nowatorskie, które — jeśli nie zostaną zniekształcone przepisami niższej rangi i praktyką miejscowo właściwych urzędów skarbowych — mogą rzeczywiście

¹² Dz. U. 1987, nr 22, poz. 126.

spowodować „drgnienie” w dziedzinie wdrażania postępu naukowo-technicznego do praktyki gospodarczej naszego kraju.

Zaproponowany system zmiennego w czasie i co do wysokości (wraz ze zmianą zadań stawianych pracownikom) wynagrodzenia, określanego w kolejnych klauzulach autonomicznych związanych akcydentalnie z umową o gotowość do pracy, pozostaje w ścisłym związku z potrzebą sformułowania nowej koncepcji stosunku pracy wiążącej w sposób bezpośredni płace z wynikami pracy. Umowa o pracę byłaby tu *sui generis* umową „przedwstępną”: zakład pracy zobowiązywałby się do składania ofert na wykonanie określonych zadań, a pracownik (ewentualnie grupa) — do gotowości ich przyjmowania (o ile treść ofert mieści się w zakresie oddanej do dyspozycji zakładu pracy części siły roboczej). Niskie wynagrodzenie (np. na poziomie płacy minimalnej bądź też stawki osobistego zaszeregowania) za samą tylko gotowość do pracy powinno być różnicowane w zależności od zakresu tej gotowości. Zasada ochrony uprawnień pracownika realizowana na wypadek przestoju oraz innych przerw w pracy z przyczyn dotyczących zakładu wymagałaby przy takiej koncepcji szczególnie wnikliwego opracowania. Na podstawie umowy o pracę pracownik zobowiązywałby się zatem do gotowości do wykonywania zadań, a samo ich wykonywanie byłoby przedmiotem obowiązków wynikających ze zmiennych w czasie, kolejnych klauzul autonomicznych, wygasających wraz z wykonaniem zadania (umowa o gotowość obowiązywałaby nadal).

Zarysowana tu koncepcja stosunku pracy o zmiennej w czasie, dynamicznej treści wymaga jednak osobnych wnikliwych badań.

THE EMPLOYEES REMUNERATION FOR CARRYING OUT CERTAIN TASKS AS A NEW ELEMENT OF PAY POLICY

Summary

One of the assumptions of the 2nd stage of the economic reform is the introduction of new principles of remunerating the employees, relating directly their pay to the results of their work. Such a connection is possible first of all under the condition that the principle of task forms of employing and remunerating the employees is adopted, the principle expressed presently in Art. 136 of the Labour Code, but later requiring a more complex regulation making it possible to determine the scope of a duty to work in terms of the size of assignment rather than the amount of time of work. It is one of key mechanisms of the economic reform which, if realized properly, should be decisive for the success of the economic reform and should contribute to creating a basis for a further social growth.

Task forms of remunerating (and employing) should be introduced gradually, especially with respect to: managers of the socialized units of economy; people carrying out research, developmental and implementive tasks of great significance

for the national economy; remuneration connected with group organization of work (including so-called innovation brigades) recently implemented in state enterprises; and remuneration resulting from contracts for creative work.

A proposed system of remuneration, changeable in time and with respect to the amounts paid (as a consequence of changes of tasks) and determined in subsequent autonomous clauses accidentally connected with a contract for being ready to work, is closely linked with the need to formulate a new conception of employment relationship which would directly relate the pay to the outcome of work. The new shape of employment relationship sketched in this article requires further studies both with respect to its detailed justification as well as social side-effects of its implementation.