

ZDZISŁAW KUBOT

ROLA ORGANÓW SAMORZĄDU ZAŁOGI W INDYWIDUALNYCH SPRAWACH PRACOWNICZYCH

1. W bardzo bogatym piśmiennictwie, poświęconym samorządowi załogi przedsiębiorstwa państwowego, niewiele znajdziemy uwag dotyczących roli organów samorządu w indywidualnych sprawach pracowniczych. Samorząd załogi analizuje się głównie w aspektach samodzielności przedsiębiorstwa, systemu zarządzania gospodarką narodową, demokracji przemysłowej, zbiorowych praw i interesów załogi. Są to analizy ważne i niezbędne do właściwego usytuowania samorządu załogi w mechanizmach zjawisk społecznych, gospodarczych czy politycznych. Jest to obszar kategorii i instytucji ogólnych, mających znaczenie w makroskali oraz skali przedsiębiorstwa lub zakładu. Tego rodzaju kategorie czy instytucje nie mają jednak często bezpośredniego, powszechnego i istotnego wpływu na zachowanie i sytuację indywidualnych pracowników na stanowiskach pracy.

Praktyka wykazuje, że pracownicy reagują głównie na bodźce — pozytywne i negatywne — które dotyczą ich indywidualnych sytuacji i interesów. Same ogólne zasady czy instytucje nie będą aktywizowały pracowników do intensywnej, wydajnej i jakościowo dobrej pracy. Nie jest to w każdym razie możliwe w jakimś dłuższym czasie. Nie można więc oczekiwać, że sama zasada samorządności i samodzielności przedsiębiorstwa, samo działanie organów samorządu załogi na szczeblu przedsiębiorstwa i podejmowanie przez nie decyzji gospodarczych, skłoni pracowników do lepszej, wydajniejszej pracy. Poszukiwanie poprawy obecnej sytuacji gospodarczej tylko w ogólnych mechanizmach i zasadach działania przedsiębiorstwa, nie może przynieść powodzenia. Z ogólnymi mechanizmami i zasadami wprowadzanej reformy gospodarczej muszą łączyć się rozbudowane, konkretne instytucje prawne i ekonomiczne, oddziałujące na indywidualne sytuacje pracowników. Bez tego reforma nie dotrze do stanowisk pracy. Problem ten jest ostatnio już dość powszechnie dostrzegany. W słabym wpływie reformy na indywidualną wydajność pracowników upatruje się nawet najgroźniejsze zagrożenie reformy¹. Podkreśla się przy tym, że robotnik musi w sposób bezpośredni, a

¹ Tak m.in. S. Zawadzki, *Fakty i nastroje. Strategia reformy gospodarczej*,

Polityka 1983, nr 22; por. też A. Matejko, *Socjologia zakładu pracy* Warszawa 1969, s. 248-250.

nie tylko pośredni odczuwać korzyści z reformy. Wzrost wydajności pracy powinien mu się opłacać, natomiast zła, niedbała praca powinna łączyć się z ujemnymi konsekwencjami.

Dla stworzenia takiego systemu proponuje się różne rozwiązania. M. in. wskazuje się na potrzebę dalszego uspołecznienia, a nawet pewnego usamorządowienia stosunków w pracy. Asumptem do tego rodzaju propozycji są wyniki badań, wykazujące, że mimo istnienia samorządu na szczeblu przedsiębiorstwa czy nawet wydziału, pracownicy w niedostatecznym stopniu czują się współgospodarzami przedsiębiorstwa². Organy samorządu skupiają jedynie nikłą część załogi i zorientowane są na ogólną problematykę przedsiębiorstwa i załogi. Nie stwarzają przez to dostatecznej sytuacji motywacyjnej dla większości zatrudnionych w sprawach, w których mogliby oni bezpośrednio i skutecznie realizować funkcję racjonalizacji działań gospodarczych (racjonalna organizacja pracy, sprawiedliwy rozdział obowiązków, awanse, premie, normy pracy)³. Jest to ogólny i chyba stały problem motywacyjnego oddziaływania samorządu załogi na postawy pracowników, ich wydajność i zaangażowanie w pracy. Problem ten był i jest niezmiernie ważny dla funkcjonowania samorządu pracowniczego (robotniczego) w przedsiębiorstwach, jego sukcesów i porażek. Zwracano na to wielokrotnie uwagę, także w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych⁴.

Aby zwiększyć rolę samorządu pracowniczego w zakresie racjonalizacji działań gospodarczych, wzrostu wydajności pracy itp., proponowano i proponuje się rozszerzenie i pogłębienie zasięgu samorządnych form współgospodarowania, obejmując nimi zespoły robocze i stanowiska pracy. Bez rozwoju tych form samorząd nie będzie, dla szerokich rzesz pracowników, instytucją dostatecznie silnie związaną z najbardziej żywotnymi sprawami codziennego dnia pracy⁵. Wśród form współzarządzania poszczególnych pracowników sprawami produkcyjnymi w ramach ich stanowisk pracy proponuje się w szczególności różnego typu zespoły autonomiczne, brygady samorządowe, zespoły gospodarcze.

Z wymienionymi formami organizacji pracy łączą się często istotne modyfikacje w klasycznych stosunkach pracy, opartych z jednej strony na władzy kierownika (przełożonych) i ryzyku zakładu, a z drugiej na szerokim podporządkowaniu pracownika. Zaznaczyć warto, że w zespołach gospodarczych, tworzonych na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 4 X 1985 r. w sprawie zakładowych zespołów gospodarczych, re-

² Por. m.in. A. Matejko, *Socjologia*; J. Maziarski, *W imieniu robotników*, *Polityka* 1978, nr 21; S. Zawadzki, *Fakty*.

³ J. Maziarski, *W imieniu*; T. Kuta, J. Supernat, *Metody i techniki aktywizacji załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwem socjalistycznym*, *Acta Universitatis Wratislaviensis*, No 446, Prawo LXXVIII, Wrocław 1978, s. 107 - 109.

⁴ J. Maziarski, *W imieniu*; T. Kuta, J. Supernat, *Metody*; S. Zawadzki, *Fakty*.

⁵ T. Kuta, J. Supernat, *Metody*; A. Matejko, *Socjologia*.

zynuje się nawet z umowy o pracę na rzecz umowy zespołu, do której stosuje się przepisy kodeksu cywilnego (§ 3 ust. 2).

Przedstawione względy skłaniają do generalnego postawienia i rozważenia kwestii samorządu załogi, w aspekcie indywidualnych spraw pracowniczych, a zwłaszcza spraw ze stosunku pracy. Do analizy tego tematu skłaniają też wypowiedzane niekiedy poglądy, według których celem samorządu pracowniczego jest przełamanie podziału na kierujących i kierowanych oraz likwidacja podziału władzy w procesie produkcji⁶.

Jak nietrudno zauważyć, dotykamy tu podstawowych problemów ustroju zakładu pracy, uprawnień kierowniczych w stosunkach pracy, motywacji pracowników i efektywności ich działania.

2. Dla określenia, jaką rolę organy samorządu załogi mogą spełniać w indywidualnych sprawach pracowniczych, należy zbadać przepisy prawne określające ich zadania i kompetencje. Ogólne zadania samorządu załogi zostały określone w art. 1 ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa. Do zadań tych należy stanowienie w istotnych sprawach przedsiębiorstwa, wyrażanie opinii, podejmowanie inicjatywy i zgłaszanie wniosków oraz sprawowanie kontroli działalności przedsiębiorstwa. Jak widać, zadania realizowane przez samorząd załogi odnoszone są do spraw i działalności przedsiębiorstwa, a nie spraw indywidualnych pracowników⁷.

O roli samorządu załogi w indywidualnych sprawach pracowniczych nie można rozstrzygać tylko na podstawie ogólnie sformułowanych zadań. Zbadać należy wszystkie przepisy, wyznaczające kompetencje organów samorządu załogi, zawarte nie tylko w ustawie o samorządzie załogi. Niewątpliwie jednak przepisy tej ustawy mają znaczenie podstawowe, a nawet fundamentalne. Katalogi stanowiących kompetencji organów samorządu załogi zamieszczone w art. 10 (kompetencje ogólnego zebrania) oraz art. 24 ust. 1 (kompetencje rady pracowniczej) nie zawierają ani jednej kompetencji dotyczącej indywidualnych spraw pracowniczych. Prawa stanowiące organów samorządu załogi zostały skierowane na rozstrzygnięcie o generalnych sprawach przedsiębiorstwa i jego załogi, z jednoczesnym wyłączeniem indywidualnych spraw pracowniczych. Od tej ogólnej zasady wprowadzono jednak pewien wyjątek. Otóż w art. 24 ust. 2 ustawy do kompetencji stanowiących rady pracowniczej przedsiębiorstwa zaliczono podejmowanie uchwał w sprawach powołania i odwołania dyrekto-

⁶ J. Kulpińska, *Przesłanki rozwoju samorządu pracowniczego*, w: *Funkcjonowanie gospodarki polskiej. Doświadczenia, problemy, tendencje*, pod red. J. Mujzela i S. Jakubowicza, Warszawa 1984, s. 205.

⁷ Podkreśla to także T. Rabska wskazując, że organy samorządowe, jako organy przedsiębiorstwa, powinny realizować cele przedsiębiorstwa, interesy pracowników zaś reprezentować będą organizacje związkowe (*Nowe aspekty prawne samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1982, z. 2, s. 11).

ra przedsiębiorstwa oraz innych osób wykonujących funkcje w przedsiębiorstwie, zgodnie z przepisami ustawy o przedsiębiorstwach państwowych.

Ustawa o przedsiębiorstwach państwowych przyznała radzie pracowniczey prawo powoływania i odwoływania dyrektora przedsiębiorstwa działającego na zasadach ogólnych, które nie jest przedsiębiorstwem o podstawowym znaczeniu dla gospodarki (art. 34 ust. 1 i 2). Ustawa ta przyznała też radzie pracowniczey prawo zgłaszania umotywowanego sprzeciwu oraz wystąpienia do sądu w stosunku do decyzji organu założycielskiego powołującej lub odwołującej dyrektora przedsiębiorstwa (art. 34 ust. 1 i 4). W świetle wymienionej ustawy rada pracownicza ma również prawo wyrażania zgody na powołanie i odwołanie przez dyrektora przedsiębiorstwa zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa oraz głównego księgowego (art. 36).

Czy przytoczone postanowienia ustawy o przedsiębiorstwach państwowych należy traktować jako istotne dopuszczenie organu samorządu załogi do rozstrzygnięcia o indywidualnych sprawach pracowniczych? Odpowiadając na to pytanie należy uwzględnić, że dyrektor przedsiębiorstwa pełni wiele ról. Przede wszystkim jest organem zarządzającym przedsiębiorstwem, jako organizacją gospodarczą, kierownikiem, a także pracownikiem zakładu⁸. Ustawa o przedsiębiorstwach państwowych reguluje głównie rolę dyrektora przedsiębiorstwa jako organu zarządzającego przedsiębiorstwem. Mimo że ta rola dyrektora warunkuje, a nawet w pewnym zakresie pokrywa się z jego rolą pracowniczą, to niewątpliwie ustawodawca, dopuszczając radę pracowniczą do stanowczego rozstrzygnięcia o powołaniu i odwołaniu dyrektora, miał na względzie głównie rolę organu zarządzającego przedsiębiorstwem. Sądzę też, że stanowcze kompetencje rady pracowniczey w sprawie powołania i odwołania zastępców dyrektora oraz głównego księgowego zostały przyznane nie z uwagi na pracowniczą sytuację tych osób, ale ich funkcję zastępowania dyrektora przedsiębiorstwa, a więc możliwość wywierania istotnego wpływu na zarządzanie przedsiębiorstwem. Dodać należy, że stanowisko głównego księgowego jest równorzędne ze stanowiskiem zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa⁹.

Ogólnie należy stwierdzić, że kompetencje stanowcze rady pracowniczey, w sprawach powołania i odwołania dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców oraz głównego księgowego, dotyczą zasadniczo nie tyle ich roli pracowniczey, co roli w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Twierdzenie to nie kończy jednak problemu. Ustawą z 21 VII 1983 r. o szczególnej

⁸ Szerzej o rolach dyrektora przedsiębiorstwa państwowego Z. Kubot, *Rola dyrektora przedsiębiorstwa w reformowanej gospodarce narodowej*, w: *Uwarunkowania działalności dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, TNOiK, Opole 1985.

⁹ Rozporządzenie Rady Ministrów z 26 VII 1982 r. w sprawie głównych księgowych przedsiębiorstw i innych państwowych jednostek organizacyjnych, (Dz.U. nr 25, poz. 179).

regulacji prawnej w okresie przewycięzania kryzysu społeczno-ekonomicznego oraz zmianie niektórych ustaw, dodano w art. 37 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych ustęp 7 w brzmieniu: „Organ założycielski przedsiębiorstwa państwowego podejmuje niezbędne czynności w zakresie stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa, a w szczególności określa jego wynagrodzenie oraz podejmuje inne rozstrzygnięcia związane ze stosunkiem pracy. Podejmowanie tych czynności w stosunku do dyrektora przedsiębiorstwa powołanego przez radę pracowniczą jest dokonywane przez organ założycielski w porozumieniu z tą radą”. W ten sposób rada pracownicza uzyskała dość ogólną kompetencję do wypowiedzania się w indywidualnych sprawach pracowniczych dyrektora przedsiębiorstwa powołanego przez radę pracowniczą. Kompetencję tą należy — moim zdaniem — traktować jako wyjątek od ogólnej reguły, zgodnie z którą organy samorządu załogi nie zajmują się indywidualnymi sprawami pracowniczymi¹⁰.

3. Obecnie należy poddać analizie niestanowiące kompetencje organów samorządu załogi, określone w ustawie o samorządzie załogi. Tu również jest charakterystyczne, że przepisy, regulujące zakres tych kompetencji, wskazują na sprawy przedsiębiorstwa, a nie indywidualne sprawy pracownicze. I tak art. 25 ust. 1 ustawy stanowi, że rada pracownicza przedsiębiorstwa ma prawo wyrażania opinii we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstwa oraz jego kierownictwa. Na podstawie art. 27 ust. 1 ustawy rada pracownicza ma prawo występowania z inicjatywami, wnioskami i uwagami we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstwa, a na podstawie art. 28 ust. 1 prawo kontroli całokształtu działalności przedsiębiorstwa. W ustawie są dwa wyjątki — ujęte w art. 25 ust. 2 — od ogólnej zasady skierowania niestanowczych działań organów samorządu załogi na sprawy przedsiębiorstwa, a nie na indywidualne sprawy pracowników. Jeden dotyczy opiniowania przez radę pracowniczą przedsiębiorstwa wniosków o nadanie orderów i odznaczeń państwowych, a drugi opiniowania decyzji dyrektora o przydziale mieszkań. W obu przypadkach zasięganie opinii rady pracowniczej przedsiębiorstwa jest obowiązkowe. Tylko w tych dwóch przypadkach radę pracowniczą włączono w załatwianie indywidualnych spraw pracowniczych. Poza tym, w świetle ustawy o samorządzie załogi, rada pracownicza nie może i nie powinna rozpatrywać spraw poszczególnych pracowników. Prowadzić to bowiem może do zmiany generalnego ustawienia i perspektywy działania organów samorządu załogi w przedsiębiorstwie państwowym. Analiza przepisów omawianej ustawy prowadzi do wniosku, że celem jej było zapewnienie załodze poprzez wybrane organy samorządu udziału w sprawach zarządza-

¹⁰ Szeroko na ten temat Z. Kubot, *Czynności w zakresie stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, Państwo i Prawo 1986, z. 11.

nia przedsiębiorstwem (głównie w sprawach gospodarczych), a nie udziału w rozstrzygnięciu czy prowadzeniu indywidualnych spraw pracowniczych, a zwłaszcza spraw ze stosunku pracy.

Działania kontrolne rady pracowniczej powinny być ukierunkowane na przedsiębiorstwo jako całość oraz na kierownictwo. Niebezpieczeństwo wypaczenia charakteru kompetencji rady pracowniczej w tym zakresie grozi wskutek błędnego ukierunkowania podmiotowego kontroli i skierowania jej na kontrolę zachowania indywidualnych pracowników. Zdarzają się zresztą w praktyce sytuacje, że rady pracownicze próbują niekiedy podejmować działania wyręczające niższy i średni dozór, kontrolują dyscyplinę pracy na stanowiskach roboczych, sprawdzają wykonywanie przez robotników norm produkcyjnych itp. Są to zadania należące do brygadzystów, mistrzów i kierowników wydziałów oraz pracowników administracji przedsiębiorstwa, których nie powinny wyręczać organy samorządu załogi¹¹.

Prawa kontroli i wyrażania opinii, przysługujące radzie pracowniczej, nie obejmują w zasadzie indywidualnych spraw pracowniczych z zakresu stosunku pracy (m. in. poleceń przełożonych, kar porządkowych, rozwiązania stosunku pracy, świadectw pracy czy opinii o pracy). Rada pracownicza może wyrażać opinię i kontrolować działania dyrektora przedsiębiorstwa, jako organu zarządzającego przedsiębiorstwem, ale nie może tego czynić w zasadzie wobec decyzji podejmowanych przez dyrektora, jako kierownika reprezentującego zakład pracy, tj. stronę w indywidualnych stosunkach pracy. Prawo rady pracowniczej przedsiębiorstwa (określone w art. 40 ustawy o samorządzie załogi) do wstrzymania wykonania decyzji dyrektora, niezgodnej z przepisami prawa, nie obejmuje decyzji z zakresu indywidualnych stosunków pracy (poza przypadkami powołania i odwołania zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa oraz głównego księgowego bez zgody rady pracowniczej). Rada pracownicza nie może więc wstrzymać wykonania polecenia wydanego pracownikowi przez dyrektora przedsiębiorstwa, decyzji nakładającej karę porządkową, przyznającej nagrodę czy rozwiązującej stosunek pracy. Rada pracownicza nie może też, na tle tych spraw, toczyć sporu z dyrektorem w trybie rozjemczym czy sądowym określonym w art. 45 - 47 ustawy o samorządzie załogi. Spory, o których mowa w tych przepisach, mają w zasadzie charakter sporów gospodarczych, a nie sporów o indywidualne sprawy pracownicze.

Przyjęcie innego stanowiska prowadziłoby do swoistego skolektywizowania stosunków pracy, zmiany istoty i charakteru prawnego tej podstawowej instytucji prawa pracy. Przeprowadzona analiza przepisów ustawy o samorządzie załogi wskazuje, iż nie to było celem ustawy. Kolektywizowanie indywidualnych stosunków pracy poprzez działalność organów

¹¹ Trafnie podkreśla to M. Błażejczyk, *Samorząd załogi przedsiębiorstwa*, Warszawa 1985, s. 200.

samorządu załogi może przynieść niekorzystne następstwa. Instrumenty kierowania pracą podległych pracowników, wymuszania należytego świadczenia pracy czy zachęcania do lepszej, wydajniejszej pracy powinny mieć głównie indywidualny charakter. Jest to warunek ich skuteczności. Również formy odpowiedzialności pracowniczej, aby były skuteczne, powinny być zasadniczo skierowane wobec indywidualnych pracowników. Różne propagowane często formy kolektywizacji indywidualnych stosunków pracy mogą spowodować kolektywizację odpowiedzialności. Odpowiedzialność w tej postaci trudna jest zaś do stosowania w praktyce.

Organy samorządu załogi nie powinny ingerować w bieżące decyzje kierownika zakładu pracy. W szczególności nie powinny ingerować w formie tzw. uchwał zobowiązujących. Uchwały tego rodzaju niejednokrotnie podejmowane są jednak w praktyce przez rady pracownicze. Treścią ich jest zobowiązanie dyrektora przedsiębiorstwa do podjęcia określonych działań czy załatwienia określonych spraw. W obowiązujących przepisach prawnych nie ma podstaw do tego typu wypowiedzi organów samorządu załogi. Formy działania organów samorządu określone są w przepisach prawnych, a te nie przewidują działań zobowiązujących. Organy samorządu załogi nie mogą też ingerować w bieżące, operatywne decyzje kierownika w formie zaleceń, a zwłaszcza zaleceń pokontrolnych. Również dla tego rodzaju wystąpień organów samorządu załogi nie ma podstaw w obowiązujących przepisach prawnych. Z tego powodu na sprzeciw zasługują postanowienia *Przykładowego wzoru statutu samorządu załogi*¹², które przyznają radzie pracowniczej prawo uchwalania, na podstawie wyników przeprowadzonych kontroli, zaleceń pokontrolnych (§ 78). Zalecenie pokontrolne, wydane w celu przywrócenia stanu zgodnego z prawem lub dotyczące spraw objętych kompetencjami stanowiącymi ogólnego zebrania i rady pracowniczej mają — według wymienionego (§ 78 ust. 2) statutu — moc wiążącą dla dyrektora przedsiębiorstwa. W istocie więc zalecenia pokontrolne, jako wiążące dyrektywy, są poleceniami wydawanymi przez radę pracowniczą dyrektorowi przedsiębiorstwa. W tym aspekcie wzorcowy statut godzi w sferę samodzielności dyrektora przedsiębiorstwa, a pośrednio także w jego odpowiedzialność. Ograniczenie samodzielności dyrektora przedsiębiorstwa poprzez uchwały zobowiązujące czy wiążące zalecenia pokontrolne rady pracowniczej może ujemnie rzutować na sprawność i skuteczność działania dyrektora, a także zamazywać granice jego odpowiedzialności.

Uczestniczenie załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem poprzez organy samorządu nie powinno podważać pozycji dyrektora przedsiębiorstwa, jako kierownika zakładu pracy, a więc przełożonego pracowników jako

¹² Chodzi tu o wzór statutu zaakceptowany przez Sejmową Komisję do Spraw Samorządu Pracowniczego Przedsiębiorstw Państwowych opublikowany w pracy *Samorząd załogi. Podstawowe dokumenty*, Warszawa 1983.

podmiotów indywidualnych stosunków pracy. Nie powinno też podważać pozycji innych kierowników występujących w imieniu zakładu pracy. Zachowują oni nadal pozycję przełożonych, dysponujących wobec podporządkowanych pracowników władzą pracodawcy (dyrektywną, represyjną, dystrybucyjną)¹³. Organy samorządu załogi, przejmując część władzy gospodarczej (głównie poprzez prawo stanowienia w istotnych sprawach przedsiębiorstwa i prawo kontroli jego działalności) nie przejmują klasycznych form władzy pracodawcy w indywidualnych stosunkach pracy, w postaci wydawania poleceń, wymierzania kar, przyznawania nagród i wyróżnień. Co więcej, władza gospodarcza organów samorządu załogi nie może być traktowana jako konkurencyjna czy przeciwstawna forma władzy wobec władzy kierownika zakładu pracy i innych przełożonych w indywidualnych stosunkach pracy. Kompetencje, jakimi dysponują organy samorządu załogi, nie powinny być wykorzystywane dla osłabienia władzy kierownika zakładu pracy i innych przełożonych wobec indywidualnych pracowników, ale dla demokratyzowania tej władzy i przeciwdziałania jej nadużyciom. Władza kierownika w indywidualnych stosunkach pracy i znaczny udział we władzy gospodarczej organów samorządu załogi mogą być funkcjonalnie sprzężone. Zależy to od funkcjonalnego podziału kompetencji w zarządzaniu przedsiębiorstwem i właściwego wypełniania swojej roli przez organy samorządu załogi.

Jak widać, wprowadzenie samorządu załogi w przedsiębiorstwie państwowym nie likwiduje władzy w procesie pracy ani podziału na przełożonych i podwładnych. Samorząd załogi w istotnym stopniu zmienia zbiorowe stosunki pracy i stosunki gospodarcze w przedsiębiorstwie, ale nie zmienia istoty indywidualnych stosunków pracy. Organy samorządu, podejmując uchwały stanowiące, kształtują w istotnym zakresie prawa i obowiązki pracowników, jednak są to z reguły rozstrzygnięcia generalne. Spotykane często wypowiedzi, że samorząd tworzy nowe stosunki pracy powinny być odnoszone głównie do zbiorowych, a nie indywidualnych stosunków pracy. Poprzez instytucję, jaką stanowi samorząd załogi nie można zmienić istoty indywidualnych stosunków pracy (a zwłaszcza wyłączyć z nich władzy przełożonego), gdyż kłóciłoby się to z zasadami podziału pracy oraz wymogami sprawnego i efektywnego działania. Przedsiębiorstwo jako organizacja gospodarcza tworzone jest głównie po to, aby osiągać wysoką wydajność pracy, podnosić efektywność działania, przynosić zyski. To zaś wymaga takiego systemu zarządzania i kierowania pracą, który zakłada istnienie władzy przełożonych i podporządkowania pracowników. Dążenie do zmiany istoty indywidualnych stosunków pracy, a zwłaszcza pozbawienia władzy przełożonego przez instytucję samorządu załogi należy traktować jako wyraz dążeń (uświadomionych bądź nieu-

¹³ Z. Kubot, *Pozycja stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1978.

świadomionych) do kompromitacji idei samorządu załogi albo niezrozumienia założeń ustawy z 25 IX 1981 r.¹⁴

Nie wydaje się też właściwe dążenie do zmiany indywidualnych stosunków pracy tylko poprzez prostą rozbudowę organów samorządu „w dół”, tzn. przez powoływanie ich nie tylko dla całego przedsiębiorstwa, ale również na szczeblu poszczególnych oddziałów, warsztatów, majsterni, pracowni itp. Pracownicy, poprzez organy samorządu wybierani na tych szczeblach, mogą uzyskać istotny wpływ na warunki i organizację pracy. To jednak nie wyeliminuje jeszcze indywidualnego charakteru świadczonej pracy, indywidualnych form wynagradzania i odpowiedzialności. Nie wyeliminuje też potrzeby kierowania pracą przez przełożonego o określonych uprawnieniach władczych wobec pracowników. Istotne zmiany w indywidualnych stosunkach pracy można uzyskać nie tyle poprzez samą rozbudowę organów samorządu załogi „w dół”, ale specjalne zespołowe sposoby organizacji pracy, zapewniające mniejszy czy większy stopień samorządności zespołu. Organizacji i funkcjonowania takich zespołów nie da się rozwiązać tylko przez zorganizowanie wyborów i przyznania wybranym osobom czy organom określonych kompetencji. Kwestia samorządowych zespołów pracowniczych jest o wiele bardziej złożona. Wymaga odpowiedniej organizacji pracy, zaopatrzenia surowcowo-materiałowego, odbioru i kontroli technicznej wyników pracy, odpowiednich form wynagrodzenia zespołu, nadzoru technicznego itp. Rozwiązanie takich problemów jest dość trudne i ma na względzie nie tylko — czy nie głównie — demokratyzowanie lub usamorządowanie stosunków pracy, ale motywowanie wyższych wyników pracy, wyzwolenie inicjatywy zespołów pracowniczych, spowodowanie aktywności zawodowej wśród osób, które zaprzestały pracy (emerytów, rencistów). Dodać należy, że samorządowe, zespołowe formy świadczenia pracy mają występować w zakładach pracy, w których nie działają organy samorządu, powoływane przez wszystkich pracowników. Są to pewne formy współzarządzania pracownikami sprawami produkcyjnymi w ramach stanowisk pracy, ale mające jakościowo inny charakter i inne zasady działania, aniżeli organy samorządu załogi na szczeblu przedsiębiorstwa czy zakładu. Jak widać, nie można traktować, jako zjawiska jednolite kategoriałnie, różnych samorządowych form organizacyjnych, które umożliwiają pracownikom udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Przeciwnie, należy uchwycić specyfikę różnych form, ich różne założenia i skutki.

4. Uczestniczenie załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem poprzez organy samorządu załogi nie zmienia obowiązków pracowniczych, tj. obowiązków pracowników jako podmiotu indywidualnych stosunków pracy. Wprowadzenie samorządu załogi do przedsiębiorstwa zmienia prawa i

¹⁴ Tak również T. Gruszecki, *Problemy samorządu w przedsiębiorstwie wielozakładowym*, Przegląd Organizacji 1983, nr 10, s. 16.

obowiązki pracownika jako członka załogi. W analizach normatywnych i teoretycznych, a także w praktycznym funkcjonowaniu samorządu załogi konieczne jest właśnie wyodrębnienie dwóch różnych ról pracownika, a mianowicie roli strony indywidualnego stosunku pracy oraz członka załogi. Z pewnym zatarciem tych ról mamy do czynienia w powołanym już wyżej *Przykładowym wzorze statutu samorządu załogi*. Postanowiono tu m. in., iż członek samorządu jest uprawniony do żądania informacji od kierownictwa przedsiębiorstwa o stanie przedsiębiorstwa (§13 pkt 6), a obowiązany jest rzetelnie wykonywać swoje obowiązki zawodowe (§14 pkt 2). Pracownicy mogą realizować prawo żądania informacji o stanie przedsiębiorstwa przez wybrane organy czy utworzone organizacje, a nie indywidualnie. Natomiast obowiązki zawodowe obowiązują pracownika jako stronę indywidualnego stosunku pracy, a nie jako „członka samorządu”.

Rozróżnienie roli pracownika, jako podmiotu indywidualnego stosunku pracy (często się też mówi — roli najemnej siły roboczej) oraz jako członka załogi (roli współgospodarza przedsiębiorstwa) jest konieczne dla przyjęcia właściwych metod regulacji prawnych dotyczących z jednej strony udziału pracowników w zarządzaniu, a z drugiej świadczenia przez nich pracy w warunkach podporządkowania zakładowi pracy. Rozszerzenie udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem nie musi, a w większości sytuacji nawet nie powinno, odbywać się kosztem osłabienia indywidualnych stosunków pracy, a zwłaszcza pozycji przełożonego wobec podporządkowanego pracownika. Możliwe jest nawet wzmocnienie tych stosunków wraz ze wzmocnieniem w nich władzy przełożonego nad pracownikiem. Zależy to od regulacji prawnych wydanych poza przedsiębiorstwem (zakładem pracy), jak i wewnętrznego prawa tworzonego w przedsiębiorstwie. Zaznaczyć należy, iż wzmocnienie władzy przełożonych nie musi i nie powinno polegać na tworzeniu większego zakresu uprawnień dyskrejonalnych, pozwalających na podejmowanie arbitralnych decyzji. Różnorodne uprawnienia władcze przełożonych w stosunku pracy powinny pozostawać pod różnorodną kontrolą organów i organizacji pracowniczych, w tym także organów samorządu załogi. Poza tym różne i silne uprawnienia władcze nie wykluczają możliwości tworzenia, w indywidualnych stosunkach pracy, znacznych sfer samodzielności pracowników.

Przedstawione uwagi wykazują, że wprowadzenie do zbiorowego prawa pracy instytucji samorządu załogi, wyposażonego w kompetencje decyzyjne w zarządzaniu przedsiębiorstwem, nie musi oznaczać rezygnacji z tradycyjnego ustroju pracy, polegającego na zatrudnianiu obywateli — w ramach indywidualnych stosunków pracy — na podstawie odrębnie zawieranych umów¹⁵.

¹⁵ T. Zieliński, *Prawo pracy a reforma gospodarcza*, Państwo i Prawo 1981, z. 9-12, s. 12; tenże: *Ogólne kierunki rozwoju prawa pracy w PRL*, w: *Ewolucja polskiego prawa pracy*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk—Łódź 1984.

5. Kwestia wkraczania przez organy samorządu załogi w indywidualne sprawy pracownicze ważna jest nie tylko ze strony kierownika zakładu pracy i innych przełożonych, ale także związków zawodowych. Do tradycyjnych zadań związków zawodowych należy obrona praw i interesów pracowników, także w ich indywidualnych sprawach, a zwłaszcza zagadnień wynikających ze stosunku pracy. Partnerem kierownika zakładu i innych przełożonych w indywidualnych sprawach pracowniczych są z reguły statutowe organy zakładowej organizacji związkowej. Organizacja ta wykonuje w zakładzie zadania związków zawodowych (art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Ogólnie należy stwierdzić, że ochrona indywidualnych spraw pracowniczych, to domena działalności zakładowej organizacji związkowej. Jest to szczególnie przejaw ogólniejszego zjawiska określanego jako schodzenie samorządów na pozycje związkowe. Tego rodzaju zjawisko wzmacnia konfliktowość stosunków między organami samorządu a organami związkowymi. Sprzyja też zacieraniu odrębności ich statusu i kompetencji¹⁶. Prowadzi wreszcie do dublowania działań. Funkcjonalny podział zadań w przedsiębiorstwie wymaga wyłączenia, co do zasady z kompetencji organów samorządu załogi, indywidualnych spraw pracowniczych. Tylko raczej wyjątkowo, w sprawach ściśle wymienionych w ustawie, organy samorządu mogą decydować czy zajmować stanowisko w tych sprawach.

6. Przedstawione wyżej rozważania nie wyczerpują jeszcze problemu. Skupiały się bowiem one głównie na roli organów samorządu załogi w świetle ustawy o samorządzie załogi. Kompetencje organów samorządu załogi regulują jednak także inne akty prawne. Aby więc uzyskać cały obraz interesującej nas kwestii, należy uwzględnić również te akty.

W szczególności należy tu wymienić uchwałę nr 110 Rady Ministrów z 29 VIII 1983 r. w sprawie pomocy uspołecznionych zakładów pracy w zaspokajaniu potrzeb mieszkaniowych załóg¹⁷. Według tej uchwały rada pracownicza przedsiębiorstwa, w porozumieniu ze związkiem zawodowym, decyduje o realizacji zakładowego budownictwa mieszkaniowego z udziałem pracowników, ustala zasady odpłatności za usługi budowlane świadczone ze strony zakładu pracy, podejmuje decyzje o zawieszeniu spłaty oraz umorzeniu pożyczek z funduszu mieszkaniowego. Jak widać, wprowadzono tutaj dalsze wyjątki od ogólnej zasady, że organy samorządu załogi nie decydują o indywidualnych sprawach pracowniczych. Być może zrobiono to dlatego, że uchwała nr 110 Rady Ministrów dotyczy problemów bardziej pracowniczych niż zakładowych. Chodzi bowiem w niej o pomoc zakładu pracy dla pracowników, którzy realizują budownictwo mieszkaniowe, głównie z własnych środków, poprzez własne działania i pracę. Może z tego powodu decyzje o formach i zakresie pomocy zakła-

¹⁶ J. Hausner, J. Indraszkiewicz, *Szukanie miejsca*, Polityka 1984, nr 46.

¹⁷ MP nr 31, poz. 167.

du pracy dla pracowników powierzono radzie pracowniczej przedsiębiorstwa, w porozumieniu ze związkiem zawodowym.

Znaczne włączenie organów samorządu załogi w indywidualne sprawy pracownicze nastąpiło w ustawie o wynalazczości z 10 X 1972 r. oraz wydanym — na jej podstawie — rozporządzeniu Rady Ministrów z 29 VI 1984 r. w sprawie projektów wynalazczych¹⁸. Według znowelizowanego (ustawą z 26 IV 1984 r. o zmianie ustawy o wynalazczości¹⁹) ostatnio tekstu wymienionej ustawy, organy samorządu, działające w jednostkach gospodarki uspołecznionej, udzielają twórcom projektów wynalazczych pomocy, zgodnie ze swymi statutami i regulaminami oraz przepisami ustawy (art. 9 ust. 1). Znamienne jest, że organom samorządu została tu przypisana identyczna rola, jak Naczelnej Organizacji Technicznej, stowarzyszeniom technicznym, klubom techniki i racjonalizacji, związkowi zawodowemu, organizacjom młodzieżowym i innym organizacjom społecznym, do których zakresu działania należą sprawy popierania wynalazczości. Poza tym dodać należy, że poprzednie przepisy ustawy o wynalazczości mówiły ogólnie o „organizacjach samorządowych”, obecne zaś o organach samorządu działających w j.g.u. Tego rodzaju zmianę odczytuje się jako podkreślenie szczególnej roli samorządu pracowniczego w sprawach wynalazczości pracowniczej. Organy samorządu innego typu mogą mieć także wpływ na te sprawy, jeżeli należą one do statutowego bądź ustawowego zakresu ich działania²⁰.

Zgodnie z ustawą o wynalazczości, wymienione wyżej organizacje występują w interesie twórców projektów wynalazczych wobec j.g.u. i organów administracji państwowej w sprawach dotyczących projektów wynalazczych (art. 9 ust. 2). Przedstawiciele tych organizacji mogą występować jako pełnomocnicy twórców projektów wynalazczych w sprawach z zakresu wynalazczości przed organami wymiaru sprawiedliwości oraz w postępowaniu przed Urzędem Patentowym i Komisją Odwoławczą przy Urzędzie Patentowym (art. 9 ust. 3). Jak widać, organy samorządu załogi mają obowiązek występowania w przedsiębiorstwie w roli pełnomocnika i interwenienta na rzecz twórców projektów wynalazczych. W tej roli organy samorządu znajdują się w szerokim gronie różnych organizacji, którym przypisano podobną rolę. Jest to z pewnością wyraz koncepcji głoszącej, że wynalazczość pracownicza potrzebuje wsparcia i pomocy ze strony niemal wszystkich zakładowych organów i organizacji społecznych oraz zawodowych.

¹⁸ Dz.U. nr 33, poz. 178.

¹⁹ Dz.U. nr 33, poz. 177.

²⁰ J. Mańkowska, A. Szewc, *Podstawy prawne udziału organizacji społecznych w sprawach wynalazczości pracowniczej i racjonalizacji w gospodarce uspołecznionej*, w: *Wynalazczość i racjonalizacja pracownicza w warunkach reformy gospodarczej* (materiały na kursokonferencję naukową Wielkopolski Oddział TNOiK w Poznaniu), Poznań 1984, s. 62 - 66.

Pozycja organów samorządu załogi jest jednak w obecnym stanie prawnym szczególna. Rada pracownicza przedsiębiorstwa oraz ogólne zebranie pracowników są także organami przedsiębiorstwa i podejmują wiele decyzji stanowiących w gospodarczych sprawach przedsiębiorstwa. Sprawy wynalazczości pracowniczej organy te mogą więc oceniać także z punktu widzenia interesu przedsiębiorstwa, a nie tylko interesów twórcy, załogi czy społecznych. Organy samorządu załogi występują w roli współprzedsiębiorcy i współgospodarza. Z uwagi na tę rolę, organom samorządu można przyznać znaczny udział w decydowaniu o sprawach wynalazczości i racjonalizacji pracowniczej, w tym także w sprawach indywidualnych. Sprawy te nie powinny być powierzane tylko decyzjom dyrektora przedsiębiorstwa (kierownika j.g.u.). Ochrona interesów wynalazców i racjonalizatorów oraz przedsiębiorstwa przemawia za włączeniem do procesu decyzyjnego rady pracowniczej przedsiębiorstwa. Sprzyjać to może obiektywizacji i kontroli decyzji, ograniczając możliwości arbitralnych rozstrzygnięć i nadużyć.

Istotny udział w sprawach wynalazców został przyznany radzie pracowniczej przedsiębiorstwa w wymienionym wyżej rozporządzeniu Rady Ministrów z 29 VI 1984 r. w sprawie projektów wynalazczych. Rozporządzenie to przewiduje obowiązek zasięgania opinii rady pracowniczej w następujących sprawach: projektu wynalazczego zgłoszonego przez kierownika j.g.u. (§14 ust. 4), podwyższenia do 300% wynagrodzenia twórcy za pracownicze projekty wynalazcze (§ 39 w związku z § 37), w sprawie ustalania i podziału nagród z tytułu wynalazczości i racjonalizacji (§ 44 ust. 7), zgłoszenia projektu wynalazczego do ochrony za granicą (§ 54 ust. 4), udostępnienia za granicą nie chronionego projektu wynalazczego (§ 61).

7. Przeprowadzone rozważania stanowią podstawę do sformułowania ogólnych ocen i wniosków w kwestii roli organów samorządu załogi, w indywidualnych sprawach pracowniczych.

W świetle obowiązujących przepisów prawnych należy stwierdzić, że organów samorządu załogi nie włącza się — w zasadzie — do rozstrzygania czy załatwiania indywidualnych spraw pracowniczych, a dotyczących zwłaszcza stosunku pracy. Od zasady tej występują wyjątki a istotne jej ograniczenia dotyczą spraw z zakresu wynalazczości pracowniczej. Tego rodzaju rozwiązanie prawne należy uznać za prawidłowe. Powierzenie organom samorządu załogi indywidualnych spraw pracowniczych, w szerszym zakresie niż przewidują to obecne przepisy prawne, doprowadziłoby do różnego rodzaju ujemnych konsekwencji. W szczególności mogłaby ulec zmianie generalna orientacja organów samorządu załogi. Zaabsorbowanie tych organów indywidualnymi sprawami pracowniczymi z pewnością byłoby kosztem ogólnych, gospodarczych spraw przedsiębiorstwa i jego załogi. Organom samorządu załogi zajmującym się indywi-

dualnymi sprawami ze stosunku pracy grożą często konflikty z organami związkowymi oraz schodzenie na pozycje związkowe. Dublowanie działań związkowych przez organy samorządu może prowadzić do konkurencji między tymi organizacjami, wyłanianymi przecież w obrębie jednej załogi. Wkraczanie — przez organy samorządu załogi — w indywidualne sprawy ze stosunku pracy może też spowodować nadmierne skrępowanie władzy kierownika zakładu pracy oraz związaną z tym kolektywizacją stosunków pracy i odpowiedzialności.

Działanie organów samorządu załogi na szczeblu przedsiębiorstwa, zakładu czy wydziału nie zmienia istoty indywidualnych stosunków pracy z władzą przełożonego i podporządkowaniem pracownika. Nie należy dążyć do zmiany istoty tych stosunków przez „sprowadzanie” organów samorządu w „dół” organizacyjnych szczebli przedsiębiorstwa. Modyfikacje indywidualnych stosunków pracy mogą i powinny być przeprowadzane przez specjalne formy organizacji pracy, w rodzaju brygad samorządowych, zespołów partnerskich, zespołów autonomicznych itp. Są to formy organizacji pracy wymagające specyficznych rozwiązań, w porównaniu z organizacją samorządu załogi na szczeblu przedsiębiorstwa, zakładu czy wydziału. Potrzebne są przy tym odmienne, niż ustawa o samorządzie załogi, rozwiązania prawne określające w szczególności prawa i obowiązki członków zespołu pracowniczego, zaopatrzenie w materiały czy systemy rozliczenia wyników pracy, wynagrodzenia i odpowiedzialności²¹. Są to kwestie wskazujące na jakościowe różnice pomiędzy klasyczną problematyką organów samorządu załogi a różnymi zespołowymi formacjami organizacji pracy, opartymi na znacznym stopniu samodzielności czy samorządności zespołu pracowniczego.

THE ROLE OF WORKERS' SELF-GOVERNMENT IN INDIVIDUAL CASES OF EMPLOYEES

Summary

In principle, the present regulations do not vest organs of the self-government with rights to decide or settle individual cases concerning the employment relation. There are certain exceptions to the rule (opinions concerning decisions of allocation of premises, opinions in cases of applications to award State orders and distinctions, opinions in cases of technological innovations suggested by employees, cases concerning the employment relation of an enterprise director).

²⁸ Kwestie te są obecnie regulowane w wytycznych nr 28 ministra pracy, płac i spraw socjalnych z 21 VIII 1985 r. w sprawie zasad grupowej organizacji pracy wdrażanej w przedsiębiorstwach państwowych (Dz. Urz. MPPiSS nr 5 z 1935 r.). O zespołowych formach organizacji pracy por. m. in.: S. Rudolf, *Demokracja w przemyśle*, Przegląd Organizacji 1984, nr 2; K. Obłój, *Grupy autonomiczne*, Zarządzanie 1985, nr 2; W. Załęski, *Podstawowe cechy usamodzielnionych zespołów pracowniczych*, *Ekonomika i Organizacja Pracy* 1966, nr 1.

The solution adopted in the binding regulation has to be, in general, considered as the correct one. Entrusting the self-government organs with individual cases of employees in a wider extent than presently provided by law would inevitably generate negative consequences. Particularly, the general orientation of the workers' self-government organs would be altered. Settling individual cases of employees by those organs would definitely be done at the sacrifice of general economic affairs of an enterprise and its personnel. Organs of workers' self-government entering into the individual cases concerning the employment relation can be threatened with conflicts with trade unions' organs and adopting unions' positions. The self government organs' intervention into the individual cases concerning the employment relation might also curtail the manager's power in the enterprise as well as collectivization of employment relations and of responsibility.

The activity of self-government organs on the level of enterprise, plant or department cannot change the essence of individual employment relations with superior's power and employee's subordination. Modifications of individual employment relations can be carried out by means of special forms of labor organization as self-government teams, economic groups, autonomous groups etc.