

ZBIGNIEW SYPNIEWSKI

CHARAKTER PRAWNY ŚRODKÓW ZABEZPIEZAJĄCYCH PRZESTRZEGANIE OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH

I

Rosnące zainteresowanie praktyki i nauki problematyką dyscypliny społecznej i — jako jej elementu — dyscypliny pracy, jest ściśle związane z koniecznością realizowania wyjątkowo napiętych zadań społecznych i gospodarczych. Wszelkie bowiem zakłócenia w spełnianiu obowiązków obywatelskich, zwłaszcza zaś pracowniczych, utrudniają wykonanie tych zadań, prowadząc do dezorganizacji procesów produkcyjnych, wzrostu kosztów produkcji, absencji w pracy, fluktuacji kadr, spadku wydajności pracy itp. Dla podniesienia poziomu zdyscyplinowania pracowników podejmowane są środki o różnym charakterze — ekonomicznym, organizacyjnym, socjologicznym, psychologicznym i prawnym. Te ostatnie — ich klasyfikacja i charakter prawny — są przedmiotem niniejszego opracowania. Z uwagi na wielkość źródeł prawa opiera się ono wyłącznie na powszechnym prawie pracy, nie obejmuje też problemów związanych ze stosowaniem środków prawnych stymulujących przestrzeganie obowiązków pracowniczych.

Regulacja prawna obowiązków pracownika przechodziła różne koleje. Po skodyfikowaniu prawa pracy doszło, wydaje się, do znacznego jej rozbudowania i wyeksponowania. Wyraża się to w rozszerzeniu katalogu obowiązków pracowniczych, dokonany m. in. przez objęcie nim obowiązków obywatelskich czy czysto moralnych oraz — w konsekwencji — w zwielokrotnieniu bądź zmaksymalizowaniu skutków prawnych niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.

Niezależnie od istnienia specjalnych urządzeń prawnych, których główną, jeśli nie wyłączną, funkcją jest zabezpieczanie właściwego wykonywania obowiązków (system nagród i wyróżnień, różne postaci odpowiedzialności), wiele ważnych instytucji prawa pracy ukształtowanych zostało w sposób stymulujący przestrzeganie tych obowiązków. Dotyczy to zwłaszcza sfery uprawnień pracowniczych, których wymiar — a nierzadko i uzyskanie prawa do nich — są uzależnione od postawy pracownika.

Na wynikający z przepisów prawa pracy system środków służących zwalczaniu naruszeń obowiązków pracowniczych (środki dyscyplinujące)¹ składa się szereg elementów. Można je zgrupować następująco: 1) nagrody i wyróżnienia, 2) sankcje nakładane w ramach różnych postaci odpowiedzialności pracowniczej, 3) bodźce dyscyplinujące, występujące w formie nieprzyznawania lub ograniczania pracownikom niezdiscyplinowanym praw do niektórych świadczeń i przywilejów przysługujących pracownikom nienagannie wykonującym swe obowiązki, 4) inne środki.

II

Przez pojęcie nagród i wyróżnień rozumieć należy świadczenia materialne (nagrody pieniężne i rzeczowe) i przejawy uznania moralnego (pochwały pisemne i publiczne, dyplomy uznania, tytuły honorowe, odznaczenia itp.) stosowane wobec pracowników wywiązujących się z obowiązków ponad przeciętną miarę.

Nagrody i wyróżnienia przewidziane w kodeksie pracy (art. 105) przyznawane być mogą pracownikom przyczyniającym się szczególnie do wykonania zadań zakładu pracy przez wzorowe wykonywanie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności oraz jakości. Katalog nagród i wyróżnień ustalony w art. 106 k. p. nie jest wyczerpujący, gdyż w poszczególnych gałęziach lub zakładach pracy stosowane mogą być inne jeszcze wyróżnienia. Kodeks słusznie zapewnia tu niezbędną swobodę w wyborze form nagradzania i wyróżniania pracowników, stosownie do specyficznych warunków i potrzeb występujących w danej branży czy w danym zakładzie pracy.

Przepisy powszechnego prawa pracy przewidują inne jeszcze rodzaje nagród pieniężnych, przyznawanych m. in. z zakładowego funduszu nagród (oprócz tzw. „trzynastej pensji”) za szczególny wkład w realizację gospodarczych i społecznych zadań zakładu pracy, oszczędność surowców i materiałów itp.² czy z tzw. funduszu mistrzowskiego za wykonanie prac i zadań nie wchodzących z zakres normalnych obowiązków³. Ustawa z 19 X 1972 r. o wynalazczości⁴ przewiduje nagrody dla pracowników wykazujących inicjatywę wynalazczą (art. 106).

¹ Odróżniać je należy od środków dyscyplinarnych (sankcji za naruszenie dyscypliny pracy). Te ostatnie analizuje — przyjmując jednak szerszy ich zakres — W. Sanetra, W *sprawie jednolitości polityki dyscyplinarnej*, Państwo i Prawo 1976, z. 8-9.

² § 10 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 X 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu nagród, Dz. U. nr 41, poz. 249.

³ Rozdz. II ust. 1 pkt 10 załącznika do uchwały nr 21 RM z 23 I 1976 r. w sprawie obowiązków i uprawnień mistrzów w zakładach pracy, M. P. nr 7, poz. 34.

⁴ Dz. U. nr 43, poz. 272.

Pracownicy wzorowo wypełniający swe obowiązki korzystają ponadto z przywileju pierwszeństwa w korzystaniu z czasów pracowniczych, leczenia sanatoryjnego i innych świadczeń socjalnych, w pierwszej kolejności mogą uzyskać skierowanie do szkół lub na studia dla pracujących itp. Inne możliwości wyróżniania przodujących pracowników polegać mogą na wcześniejszym ich awansowaniu, powierzaniu im wyższych stanowisk itd. Nie są to jednak środki stricte prawne.

III

Na kolejną grupę środków dyscyplinujących składają się sankcje nakładane w ramach różnych form odpowiedzialności pracowniczej. Zakres pojęcia odpowiedzialności uzależniony jest od sposobu rozumienia pojęcia sankcji. To ostatnie szczegółowiej rozważone zostanie nieco później; tu wszakże chodzi o sankcje w znaczeniu kar (uszczerpienie dóbr majątkowych lub osobistych pracownika) i o odpowiedzialność wyraźnie przez ustawodawcę tak nazwaną⁵. Środki dyscyplinujące, których oddziaływanie wyraża się nie w umniejszeniu dóbr materialnych czy osobistych pracownika, lecz w uniemożliwieniu uzyskania pewnych praw, nie są traktowane jako sankcje (kary) i omówione zostaną osobno (pkt IV).

Odpowiedzialność za naruszanie porządku i dyscypliny pracy (odpowiedzialność porządkowa) w uregulowaniu kodeksowym (art. 108-113 k.p.) straciła chyba rangę głównego narzędzia zabezpieczania porządku i dyscypliny pracy. Zarówno z uwagi na intensyfikację innych środków dyscyplinujących, jak i ze względu na jej zmiany wewnętrzne, zwłaszcza skrócenie katalogu kar i stworzenie możliwości jej wyłączenia przez zastosowanie innych poza karami środków oddziaływania wychowawczego.

Identyczne funkcje spełnia odpowiedzialność dyscyplinarna, wynikająca z przepisów szczególnych prawa pracy (pragmatyk). Jest ona surowsza niż odpowiedzialność porządkowa (większa liczba sankcji, sformalizowany tryb), ale i ona po kodyfikacji uległa złagodzeniu. Jej zasięg podmiotowy obejmuje obecnie w zasadzie pracowników mianowanych, ponadto kilka pragmatyk, znowelizowanych w związku z uchwaleniem k.p., ograniczyło katalogi sankcji (tak m. in. pragmatyka pracowników PKP czy PPTT).

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciw prawom pracownika (art. 281 - 283 k.p.) z uwagi na dolegliwość sankcji (grzywna do 5000 zł)

⁵ Według W. Sanetry, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa—Wrocław 1975, s. 19 „pod pojęciem szeroko ujętej odpowiedzialności [...] mieszczą się dolegliwości (szeroko rozumiane uszczerpienia interesów pracownika) na wypadek przekroczenia przez niego obowiązków objętych stosunkiem pracy, nawet wtedy, gdy przepisy nie wymagają zawinienia z jego strony”.

jest stosunkowo ciężkim narzędziem dyscyplinowania. Katalog wykroczeń został w kodeksie nieco rozszerzony; mimo to rola tej odpowiedzialności nie powinna być przeceniana, gdyż ma ona wąski zakres przedmiotowy (represjonowaniu podlegają tylko wykroczenia przeciw prawom pracownika) i podmiotowy (dotyczy w zasadzie personelu kierowniczego).

Odpowiedzialność karna, obejmująca przestępstwa z art. 190 i 191 k.k. (naruszanie praw pracowniczych i naruszanie bhp) nie uległa w związku z kodyfikacją żadnym zmianom.

Tradycyjną funkcją odpowiedzialności materialnej za szkody wyrządzone w mieniu zakładu pracy jest ich kompensata. I ta postać odpowiedzialności służy dyscyplinowaniu pracowników, ponieważ jedną z przesłanek jej stosowania jest zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 114 k.p.). Obowiązek zapłaty odszkodowania zawiera w sobie element represji majątkowej, a w obligatoryjności stosowania tej odpowiedzialności przejawia się jej funkcja prewencyjno-wychowawcza. Zapobiega zatem odpowiedzialność materialna nie tylko uszczupleniu mienia społecznego, ale i zakłóceniom w działalności zakładu pracy⁶. Szczególnym na to dowodem jest możliwość zamiany odpowiedzialności materialnej na porządkową, przewidziana w art. 119 § 2 k.p. Złagodzenie odpowiedzialności materialnej rysuje się w k.p. wyraźnie. W odniesieniu do szkód wyrządzonych z winy nieumyślnej w mieniu innym niż powierzone, wprowadzono m. in. ustawową zasadę miarkowania wysokości odszkodowania (art. 119 § 1), przerzucając na zakład pracy ciężar dowodu (art. 116). W odniesieniu zaś do odpowiedzialności za szkody w mieniu powierzonym stworzono możliwość stosowania do niej (w pewnych warunkach) zasad przewidzianych w art. 114-116 i 118 i ograniczono wysokość odszkodowania⁷.

Odpowiedzialność z a w o d o w ą ponoszą niektórzy pracownicy służby zdrowia, za wykroczenia zawodowe polegające na naruszaniu zasad etyki, godności bądź sumienności zawodowej. Sankcje mają charakter zarówno upominawczy (upomnienie, nagana), jak i majątkowy (stałe lub czasowe pozbawienie prawa wykonywania zawodu, zakaz powoływania na stanowiska kierownicze, grzywna)⁸. Jest to odpowiedzialność pracownicza częściowo tylko — rozciąga się ona również na osoby nie pozostające w stosunku pracy.

Podobny charakter ma odpowiedzialność porządkowa za naruszenie dyscypliny budżetowej, wynikająca (jak karna czy zawodowa)

⁶ M. Piekarski, *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 1976, s. 6.

⁷ Zob. rozp. RM z 10 X 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu, Dz. U. nr 35, poz. 191.

⁸ Zob. art. 3 i art. 4 ustawy z 18 VII 1950 r. o odpowiedzialności zawodowej fachowych pracowników służby zdrowia, Dz. U. nr 36, poz. 332.

z przepisów leżących poza prawem pracy⁹, a stosowana m.in. wobec pracowników obciążonych obowiązkiem przestrzegania tej dyscypliny.

Wchodzi wreszcie w rachubę odpowiedzialność przed sądami społecznymi. Nie są one wprawdzie uprawnione do rozpatrywania sporów ze stosunku pracy¹⁰, ale w ich właściwości rzeczowej mieszczą się sprawy blisko częstokroć związane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. W ramach tej odpowiedzialności stosowane są środki wychowawcze noszące charakter sankcji¹¹.

IV

Poza nagrodami i wyróżnieniami oraz sankcjami przewidzianymi w przepisach o odpowiedzialności pracowniczej, dyscyplinowaniu pracowników służą także środki, których oddziaływanie polega na nieprzyznawaniu lub ograniczaniu pracownikom naruszającym swe obowiązki wielu uprawnień i świadczeń przysługujących pracownikom zdyscyplinowanym. Dla uproszczenia środki te zwane będą dalej negatywnymi bodźcami dyscyplinującymi.

Najszerszym terenem ich występowania są uprawnienia płacowe. Elementy dyscyplinujące występują już w regulacji samego prawa do wynagrodzenia. Przysługuje ono (art. 80 k.p.) za pracę wykonaną; wyjątki od tej zasady wynikać mogą jedynie z wyraźnych przepisów, te zaś w sposób bardziej precyzyjny i oszczędny niż poprzednie ustalają sytuacje, w których mimo niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie, jednolicie limitując zwolnienia od pracy i zapobiegając marnotrawstwu czasu pracy¹². Pozbawia się też prawa do wynagrodzenia pracowników, którzy ze swej winy wywołali przestój w ruchu zakładu (art. 81 § 2 k.p.). W przypadku zaś zawinionego wadliwego wykonywania produktów lub usług wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu lub nie przysługuje w ogóle (art. 82 k.p.).

Niezależnie od powyższego z właściwym wykonywaniem obowiązków pracowniczych sprzęgniętych jest wiele tzw. niestałych składników wynagrodzenia.

⁹ Zob. rozp. RM z 19 II 1971, Dz. U. nr 5, poz. 58 ze zmianą w 1975 r., Dz. U. nr 29, poz. 153.

¹⁰ Art. 4 ust. 1 ustawy z 30 III 1965 r. o sądach społecznych, Dz. U. nr 13, poz. 92.

¹¹ Związki odpowiedzialności zawodowej i odpowiedzialności przed sądami społecznymi z odpowiedzialnością pracowniczą analizuje bliżej W. Sanetra, op. cit., s. 25 - 28.

¹² Zob. rozp. RM z 20 XII 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy — Dz. U. nr 49, poz. 299 ze zmianami.

Systemy premiowania od dawna uzależniały uzyskanie prawa do premii i jej wysokość m. in. od zdyscyplinowania pracownika. Zasady premiowania, wskutek niejednorodności podstaw prawnych i tytułów premiowania są dalece zróżnicowane, jednak często uwarunkowują nabycie prawa do premii i jej wymiar należywym wywiązywaniem się z obowiązków. Sporne to zagadnienie (o czym dalej), czy nieprzyznanie premii następujące w wyniku istnienia tzw. reduktorów premiowania, nosi charakter sankcji za nieprzestrzeganie dyscypliny pracy. W każdym razie uznane być musi za środek dyscyplinujący.

Uwarunkowane postawą pracownika jest też nabycie prawa do nagrody z zakładowego funduszu nagród, świadczenia o tym samym charakterze prawnym, jak premia. Nagrody przyznawane są na podstawie zakładowych regulaminów podziału funduszu nagród, opartych na przepisach ustawy z 23 VI 1973 r. i przepisach wykonawczych¹³. Początkowo nagrody te („trzynaste pensje”) pomyślane były jako bodziec zainteresowania załóg wynikami działalności przedsiębiorstwa, w obecnym kształcie stały się raczej czynnikiem stymulującym należyte wykonywanie indywidualnych obowiązków pracowniczych¹⁴. Prawo do nagrody przysługuje bowiem pracownikom nienaganie wykonującym swe obowiązki. Wadliwe wykonywanie wyrobów, naruszanie regulaminu pracy, nie usprawiedliwiona w niej nieobecność, wyrządzenie szkody w mieniu zakładowym, wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwym pociągają za sobą odpowiednie „zmniejszenie” nagrody, aż do jej „utrąty” włącznie.

Związane z dyscypliną pracowniczą są nagrody jubileuszowe i dodatki za długoletnią i nieprzerwaną pracę. Z obu tych składników wynagrodzenia korzysta większość pracowników, głównie na podstawie układów zbiorowych. Uzyskanie prawa do nagrody jubileuszowej z tytułu długoletniej pracy jest zwykle związane z wymogiem pracy nienagannej. Ponadto przy ustalaniu stażu pracy, decydującego o wysokości nagrody obowiązuje wymóg zachowania ciągłości pracy, która zawsze zostaje zerwana, gdy pracownik porzucił pracę lub został z niej zwolniony bez wypowiedzenia z jego winy. Wprowadzeniu premii jubileuszowych towarzyszył zamysł zapobiegania fluktuacji kadr, dziś są one formą wyróżnienia osób świadczących długoletnią pracę na rzecz gospodarki uspołecznionej¹⁵, nie zmienia to jednak ich roli jako środka dyscyplinującego.

Podobnie ma się rzecz z dodatkami stażowymi, również najczęściej wynikającymi z układów zbiorowych pracy. Na gruncie większości systemów płacowych pracownik nie nabywa prawa do dodatku w miesiącu,

¹³ Ustawa z 23 VI 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego, Dz. U. nr 27, poz. 150; rozporz. RM cyt. w przyp. 2.

¹⁴ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 255 i 256.

¹⁵ *Ibidem*, s. 257.

w którym dopuścił się szczególnie ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych (nie usprawiedliwiona nieobecność, nietrzeźwość w pracy itp.). Obowiązuje i tu ciągłość pracy.

Kolejną grupę uprawnień uzależnionych od przestrzegania obowiązków pracowniczych (w danym przypadku z zakresu bhp) tworzą uprawnienia do świadczeń p o w y p a d k o w y c h. Zgodnie z art. 8 ustawy z 12 VI 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹⁶, świadczenia te nie przysługują, jeśli wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez pracownika umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa oraz wówczas, gdy pracownik będąc w stanie nietrzeźwym przyczynił się w znacznym stopniu do powstania wypadku.

Dążenie do zapobiegania cięższymi naruszeniami obowiązków pracowniczych występuje w niektórych przepisach o ubezpieczeniu społecznym pracowników. Rozporządzenie MPPiSS z 31 V 1974 r. w sprawie zasiłków rodzinnych¹⁷ przewiduje, iż nie wypłaca się zasiłku za miesiąc, w którym pracownik opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień roboczy (§ 20 ust. 1). Podobny skutek występuje w miesiącu, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzucenie pracy (§ 21 ust. 2); w obu przypadkach prawo do zasiłku powstaje ponownie dopiero po 6-miesięcznym okresie zatrudnienia w nowym zakładzie pracy (§ 18).

Znowelizowana w 1975 r. ustawa z 17 XII 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹⁸ silniej niż poprzednio wiąże nabycie prawa do zasiłku chorobowego i jego wymiar z przestrzeganiem obowiązków pracowniczych, a nawet i obywatelskich. Całkowita utrata (ściślej: nienabycie) prawa do zasiłku następuje w przypadku rozmyślnego spowodowania niezdolności do pracy przez udział w bójce lub pobiciu albo w wyniku innego umyślnego przestępstwa lub wykroczenia (art. 16) oraz w przypadkach wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem (art. 18). Utrata częściowa prawa do zasiłku (za pierwsze 3 dni niezdolności do pracy) zachodzi wówczas, gdy niezdolność spowodowana została nadużyciem alkoholu (art. 17). Co więcej, zasiłek w okresie jednego roku wypłaca się w wysokości umniejszonej o 25%, jeśli prawo do niego pracownik uprzednio utracił z przyczyn wyżej wymienionych i jeśli opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy, porzucił pracę lub został z niej zwolniony bez wypowiedzenia ze swej winy (art. 19). Te same zasady odnoszą się odpowiednio do zasiłków opiekuńczych (art. 35).

I wreszcie, według art. 67 ustawy z 23 I 1968 r. o powszechnym za-

¹⁶ Dz. U. nr 20, poz. 105.

¹⁷ Dz. U. 21, poz. 127.

¹⁸ Dz. U. z 1975 r. nr 34, poz. 188.

opatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin¹⁹ nie nabywa prawa: do świadczeń z tej ustawy, a nabyte (tu należy mówić o sankcji) traci ten, kto wywołał przestępstwem umyślnym okoliczności uzasadniające powstanie prawa do świadczeń lub ich zwiększenie.

V

Obok wymienionych wyżej środków dyscyplinujących, wśród których znajdują się nagrody i wyróżnienia, sankcje nakładane w ramach odpowiedzialności pracowniczej i negatywne bodźce dyscyplinujące, istnieją jeszcze inne, nie w pełni mieszczące się w tym podziale.

a) Sankcje nakładane poza ramami odpowiedzialności pracowniczej, do których zaliczyć należy:

— rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.),

— rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu niewykonywania lub nienależytego wykonywania obowiązków (art. 45 k.p.),

— przesunięcie na niższe stanowisko w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy, dokonane z tych samych przyczyn (art. 42 k.p.),

— utrata nabytego już prawa do urlopu przysługującego w roku, w którym nastąpiło porzucenie lub wydalenie z pracy (art. 169 k.p.),

— jednorazowe obniżenie wymiaru urlopu o 1 stopień w przypadku wydalenia z pracy lub jej porzucenia (art. 157 k.p.),

— utrata uprawnień emerytalnych nabytych wskutek popełnionego przestępstwa umyślnego (art. 67 ustawy emerytalnej).

Jako sankcję szczególną — choć jest to dyskusyjne — można też ewentualnie traktować uznanie przez zakład pracy określonego zachowania się pracownika za porzucenie pracy (art. 65 k.p.)²⁰.

b) Środki dyscyplinujące związane z konstrukcją ciągłości pracy, stwarzającej, przy spełnieniu wskazanych warunków, możliwość sumowania różnych okresów zatrudnienia u różnych pracodawców w jeden nieprzerwany okres pracy. Zachowanie ciągłości uprawnia do znacznych niekiedy świadczeń, jej utrata pociąga za sobą utratę uprawnienia lub obniżenie jego wymiaru. Ciągłość pracy jest w zasadzie uzależniona od sposobu ustania stosunku pracy, na co niekiedy wpływ wywiera stosunek pracownika do jego obowiązków. W razie porzucenia pracy lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika zawsze dochodzi do utraty ciągłości pracy i w konsekwencji pracownik od początku nabywać musi dane uprawnienie.

Czasem wszakże pracownik traci uprawnienia wynikające z ciągłości pracy niezależnie od swej postawy (np. w przypadku przerwy w zatrud-

¹⁹ Dz. U. nr 3, poz. 6 ze zmianami.

²⁰ Por. W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności...*, s. 90.

nieniu trwającej ponad 3 miesiące, a wywołanej okolicznościami od pracownika niezależnymi czy nawet w razie zgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę). Nie zawsze więc z ciągłością pracy można wiązać oddziaływanie dyscyplinujące. Ma ono charakter subsydiarny, gdyż racją wprowadzenia ciągłości jest dążenie do zapewnienia stabilizacji kadr.

Nawiasem mówiąc, ustawodawca przywiązuje dużą wagę do omawianej konstrukcji, czego dowodem jest jej stałe rozszerzanie — obok uprawnień urlopowych objęte są nią także prawo do dłuższego okresu wypowiedzenia (art. 36 k.p.), prawo do nagród jubileuszowych, dodatków stażowych, zasiłków rodzinnych, niektóre uprawnienia branżowe (np. deputaty węglowe) i prawo do urlopu bezpłatnego przysługującego pracownikom opiekującym się małymi dziećmi²¹.

c) Środki dyscyplinujące związane z opiniowaniem pracowników. W opiniach zawarte są dane charakteryzujące sylwetkę pracownika i ujawniające jego stosunek do obowiązków. Dolegliwość stwarzana pracownikom niezdiscyplinowanym wyraża się tu w zmniejszeniu szans znalezienia korzystnego dla nich miejsca pracy, gdyż przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych i związanych z odpowiedzialnością materialną uspołeczniony zakład pracy jest zobowiązany żądać przedstawienia opinii z poprzedniego zakładu pracy²².

d) Nakaz specjalnego ustalania uprawnień płacowych przyjmowanym do pracy osobom, które w poprzednim zakładzie pracę porzuciły lub zostały z niej zwolnione na podstawie art. 52 k.p. Wynagrodzenie tych pracowników powinno być — na okres jednego roku — ustalane według najniższej stawki przewidzianej dla danego stanowiska²³ lub nawet, gdy chodzi o pracowników przedsiębiorstw i zjednoczeń, według kategorii osobistego zaszeregowania, niższej o dwie kategorie od posiadanej w poprzednim zakładzie²⁴.

VI

Dokonany powyżej przegląd instrumentów prawnego oddziaływania na poziom zdyscyplinowania pracowników daje asumpt do wielu refleksji. Uderza znaczna liczba środków dyscyplinujących. Skierowane są one,

²¹ § 1 ust. 1 rozp. RM z 29 XI 1975 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi, Dz. U. nr 43, poz. 219.

²² § 2 rozp. RM z 20 XI 1974 r. w sprawie świadectw pracy i opinii, Dz. U. nr 45, poz. 269.

²³ § 7 uchwały nr 110 RM z 11 V 1973 w sprawie zasad przyjmowania pracowników do pracy oraz racjonalizacji zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy, M.P. nr 22, poz. 130.

²⁴ § 5 i § 18 uchwały RM nr 68 z 4 IV 1975 r. w sprawie zasad i trybu zaszeregowania i awansowania pracowników przedsiębiorstw i zjednoczeń, M.P. nr 12, poz. 68. Przepisy te zakazują także zatrudniania wydalonych z pracy lub porzucających ją pracowników na stanowiskach wyższych niż zajmowane dotąd.

wyjawszy nagrody i wyróżnienia, zarówno przeciw czci i godności pracownika, jak i przeciw jego dobrom materialnym. Rozłożone są przy tym nierównomiernie, zależnie od rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych. Większość z nich — najsurowszych — służyć ma zwalczaniu naruszeń szczególnie szkodliwych ze społecznego i gospodarczego punktu widzenia, jak nie usprawiedliwiona nieobecność, nietrzeźwość w czasie pracy, uchybianie przepisom i zasadom dotyczącym ochrony zdrowia i życia, porzucanie pracy itp.

Nasilone zostały, obok tradycyjnie występujących środków zmierzających do egzekwowania od pracowników obowiązków dotyczących ilości pracy (głównie obowiązku przestrzegania czasu pracy), środki oddziaływania na jakość pracy.

Za pomocą środków z arsenału prawa pracy ustawodawca stara się zapewnić nie tylko przestrzeganie obowiązków czysto pracowniczych, ale i niektórych obowiązków z zakresu dyscypliny społecznej, opatruje bowiem ujemnymi konsekwencjami niektóre naruszenia porządku prawnego, choćby nie stanowiły one równocześnie naruszeń obowiązków pracowniczych.

Zasługuje wreszcie na uwagę to, że dyscyplinowanie pracowników odbywa się w zróżnicowanych formach prawnych. Wśród środków dyscyplinujących stosunkowo łatwo jest wyodrębnić nagrody i wyróżnienia. Są to świadczenia dodatkowe, przyznawane pracownikom zdyscyplinowanym i wyróżniającym się, mające bezroszczeniowy charakter i oddziałujące na postawy pracowników jako bodźce pozytywne (środki zachęty materialnej i moralnej). Trudniej o scharakteryzowanie środków przewidzianych wobec pracowników naruszających swe obowiązki.

Wstępnie zostały one podzielone na sankcje nakładane w ramach odpowiedzialności pracowniczej i negatywne bodźce dyscyplinujące nie będące sankcjami, których oddziaływanie polega na nieprzyznawaniu lub ograniczaniu pracownikom niezdiscyplinowanym uprawnień przysługujących pracownikom nienagannie wykonującym obowiązki. To rozróżnienie nie jest w doktrynie prawa pracy przyjęte. Z reguły środki oznaczone tu jako bodźce dyscyplinujące uznawane są za sankcje i analizowane jako środki represyjne²⁵.

To oczywiście, czy dany środek dyscyplinujący oceniamy jako sankcję, zależy od samego pojęcia sankcji. W nieostrym ujęciu sankcją nazwać można każdą prawną konsekwencję niezastosowania się do wymagań

²⁵ Zob. m. in. W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności...* passim, zwłaszcza rozdz. I i tenże, *W sprawie jednolitości...*; J. Jończyk *Przemiany w uregulowaniu prawnym dyscypliny pracy w Polsce Ludowej*, PiP 1971, z. 8-9 i tenże, *Dyscyplina pracy dziś i jutro*, Nowe Drogi 1976, z. 4; J. Nowacki, *Odpowiedzialność regulaminowa pracowników*, Instytut Pracy, Studia i Materiały z. 2 (12), Warszawa 1965, s. 108 in.; M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 375-6; W. Szubert, op. cit., Warszawa 1976, s. 180 i 181.

ustanowionych w przepisach prawa zasad postępowania²⁶. Można jednak stać na stanowisku, że prawne konsekwencje naruszenia norm to pojęcie szersze od pojęcia sankcji, sankcją zaś jest zagrożenie użycia przymusu w wypadku złamania normy prawnej wyznaczającej obowiązek²⁷. Wówczas za sankcje mogłyby być uznawane te tylko środki dyscyplinujące, które pociągają za sobą uszczerbek w dobrach materialnych czy moralnych pracownika naruszającego obowiązki, czyli kary nakładane w ramach różnych form odpowiedzialności pracowniczej (zob. pkt III) i wyjątkowo poza nią (zob. pkt V lit. a).

W tym świetle środki dyscyplinujące, których oddziaływanie wyraża się nie w bezpośrednim umniejszeniu posiadanych dóbr (odjęcie czci lub majątku), lecz w uniemożliwieniu uzyskania przysporzeń przysługujących pracownikom zdyscyplinowanym — nie stanowiłyby sankcji w znaczeniu środków represji.

Rozpatrzmy bliżej ten problem na przykładzie środków premiowych. Redukowanie premii jest najskuteczniejszym w praktyce, a przynajmniej najczęściej wykorzystywanym środkiem dyscyplinującym, uznawanym w doktrynie za ukrytą postać odpowiedzialności, stosowanej wobec pracowników niezdiscyplinowanych. Stawia się nawet zagadnienie legalności wprowadzania w regulaminy premiowania reduktorów dyscyplinujących²⁸ wyrażając wręcz pogląd, że praktyka ta — jako nie przewidziana w przepisach prawa pracy rangi ustawowej — w świetle art. 281 pkt 2 k.p. uchodzić powinna za wykroczenie przeciw prawom pracownika²⁹.

Roszczenie pracownika o wynagrodzenie zasadnicze powstaje koniecznie i wprost, to jest wraz z dopełnieniem świadczenia pracy, bez potrzeby zajścia jakichkolwiek innych zdarzeń³⁰. Obniżenia czy potrącenia wyna-

²⁶ *Teoria państwa i prawa*, pod red. S. Ehrlicha, Warszawa 1960, cz. I, 106. Patrz też Z. Ziemiński, *Teoria państwa i prawa. Zagadnienia teorii prawa*, Poznań 1969, s. 33; A. Łopatka, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 1969, s. 189.

²⁷ J. Kowalski, *Socjologiczny aspekt struktury normy prawnej*, w: *Studia z teorii prawa*, pod red. S. Ehrlicha, Warszawa 1965, s. 283 i 286.

²⁸ M. Świącicki, op. cit., s. 376; W. Piotrowski, *Pojęcie premii i mechanizm prawny powstawania prawa do premii*, RPEiS, 1975, z. 4, s. 111 i 112; M. Seweryński, *Rola umowy w ustalaniu wynagrodzenia za pracę*, *Studia Prawnicze*, 1975, z. 2 (44), s. 82. Odmiennie H. Szurgacz, *Regulaminy premiowania i nagradzania*, w: *Lokalne normy prawa pracy. Materiały III Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Wrocław 1976, s. 67 i 68. Za stanowiskiem, że podstawą premiowania powinny być wymierne efekty działalności zawodowej, a nie zachowanie zawodowe opowiada się J. Kordaszewski, *Formy plac*, Warszawa 1972, s. 277 i 278, wychodząc z założenia, iż ujęcie odmienne sugeruje, że można ignorować obowiązki w razie nieotrzymania dodatkowego wynagrodzenia. Jest to argument nietrafny, ponieważ wymóg zdyscyplinowania sam przez się nie jest podstawą premiowania, aczkolwiek jego niedopełnienie może powodować nienabycie uprawnień premiowych w całości lub części.

²⁹ A. Kijowski, *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko przepisom ustawodawstwa pracy*, w: *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1975, s. 274.

³⁰ M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 33.

grodzienia zasadniczego możliwe są tylko w przypadkach i w granicach wyraźnie dopuszczonych ustawowo (zob. art. 108 i 87 k.p.).

Premia jednakże jest świadczeniem dodatkowym, uzupełniającym wynagrodzenie zasadnicze, jest formą rekompensaty za pracę swym rozmiarem lub jakością przewyższającą świadczenie normalne³¹. Stąd roszczenie o premię powstaje inaczej niż roszczenie o wynagrodzenie zasadnicze, mianowicie wówczas dopiero, gdy w całości spełni się układ warunkujący premię³². Jeśli wśród ustalonych w regulaminie premiowania przesłanek znajdują się także przesłanki negatywne, powodujące całkowite lub częściowe zredukowanie skutków zniszczenia się przesłanek pozytywnych (a mogą nimi być m.in. reduktory dyscyplinujące)³³ — wtedy prawo do premii nie powstaje w ogóle lub powstanie, ale do premii w ograniczonej (niższej) wysokości.

Skoro pracownik naruszający obowiązki mimo wykonania zadań określonych w przesłankach pozytywnych nie nabywa prawa do premii, nie można twierdzić, iż został jej pozbawiony. O obniżeniu lub pozbawieniu pracownika premii można zasadnie mówić tylko wówczas, gdy nabył on prawo do niej. Odmienne poglądy, jak się wydaje, bazuje na założeniu, iż postanowienia wprowadzające reduktory dyscyplinujące są elementem normy określającej sankcje, gdy tymczasem traktować je należy³⁴ jako element normy określającej warunki powstania prawa do premii. Nawiasem mówiąc przyjęte w literaturze pojęcie reduktora dyscyplinującego uznać wypada za mylące, gdyż przesłanki premiowania nim objęte nie redukują prawa do premii (już powstałego), lecz uniemożliwiają powstanie uprawnienia premiowego w ogóle.

Zrelacjonowanemu powyżej ukształtowaniu uprawnień premiowych trudno chyba cokolwiek z prawnego punktu widzenia zarzucić. Z żadnych bowiem przepisów nie wynika zakaz wprowadzania w regulaminy premiowania przesłanek dyscyplinujących; możliwość ta jest zresztą uważana za jedną z przyczyn stosowania premii³⁵. Osobną natomiast kwestią — tu nie poruszaną — jest celowość uwarunkowywania prawa do premii przesłankami dyscyplinującymi. Bezkrytyczne dążenie do dyscyplinowania pracowników bez względu na rodzaj i metodę premiowania, może w wielu przypadkach okazać się błędne prakseologicznie, choćby z uwagi na niebezpieczeństwo osłabienia bodźcowego oddziaływania premii³⁶.

Nienabycia prawa do premii i odpowiednio innych świadczeń omówio-

³¹ M. Seweryński, op. cit., s. 54 i tenże, *Ewolucja pojęcia wynagrodzenia za pracę w krajach socjalistycznych*, PiZS 1976, nr 3, s. 14 wraz z cyt. tam literaturą.

³² Zob. np. uzasadnienie uchwały SN z 25 IX 1974, nr III PZP 30/74, PiZS nr 12/1975, s. 60.

³³ M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia...*, s. 151.

³⁴ Tak też H. Szurgacz, op. cit., s. 68.

³⁵ M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia ...*, s. 49.

³⁶ W. Piotrowski, op. cit., s. 110 i 111.

nych w punkcie IV i, być może, w punkcie V lit. b, e, d, nie można w sumie oceniać — wbrew występującej niekiedy w przepisach terminologii — w kategoriach sankcji (kary), choć jest ono niewątpliwie skutkiem prawnym naruszenia obowiązków pracowniczych³⁷.

Spór o charakter prawny omawianych tu środków dyscyplinujących nie ma bynajmniej abstrakcyjnego charakteru. Przyznawanie wszystkim niemal (poza nagrodami) środkom przewidzianym przez prawo cech sankcji prowadzi bowiem do identyfikowania polityki dyscyplinowania z polityką dyscyplinarną, której jedynym narzędziem jest przymus i kara. Tak pojmowana polityka dyscyplinarna staje się łatwo przedmiotem krytyki z uwagi na występujące w niej takie zjawiska, jak niedostateczna koordynacja między różnymi rodzajami odpowiedzialności pracowniczej, niespójność systemu sankcji i ich inflacja, wielokrotne stosowanie sankcji za ten sam czyn, nieproporcjonalność kar do wagi naruszonych obowiązków, naruszenie zasady równości pracowników w sferze odpowiedzialności, abstrahowanie od winy jako od podstawy odpowiedzialności itp.

Wydaje się, że wielu z tych zarzutów można uniknąć, jeśli w polityce dyscyplinarnej będzie się dostrzegać część tylko — i to niekoniecznie dominującą — polityki dyscyplinowania pracowników prowadzonej przez państwo. Ma ono do dyspozycji wiele sposobów reagowania na negatywne zjawiska społeczne; upatrywanie w negatywnych bodźcach dyscyplinujących środków represyjnych prowadzi, jak można sądzić, do pewnych uproszczeń.

Przy rozróżnianiu sankcji i innych bodźców dyscyplinujących nie będących sankcjami, łatwiej jest uchwycić prawidłowość, iż w świetle aktualnego ustawodawstwa punkt ciężkości dyscyplinowania przesunął się z płaszczyzny represjonowania pracowników za pomocą sankcji na płaszczyznę szerszego wykorzystywania bodźców dyscyplinujących. Z jednej bowiem strony liczba tych bodźców stale wzrasta, z drugiej zaś — łagodzona zostaje odpowiedzialność pracowników.

Ustawodawca odstępuje więc od metody bezpośredniego oddziaływania na postawy pracowników, intensyfikując metody wpływu pośredniego przez preferowanie wzorca dobrego pracownika, przez stwarzanie mu uprawnień niedostępnych pracownikom niezdiscyplinowanym. Łatwo dostrzec się w tym przejawu realizacji zasady, która powinna leżeć u podstaw każdej prawidłowo prowadzonej polityki — zasady maksymalizacji pozytywów.

Przyznawanie uprawnień pewnym podmiotom może jednak być odczytywane jako forma ustanawiania zakazów i nakazów dla podmiotów

³⁷ Takie jest też — przynajmniej w odniesieniu do premii i dodatków stażowych — stanowisko MPPiSS. Zob. wyjaśnienia MPPiSS, Gazeta Prawnicza nr 23 z 1 XII 1976 r.

innych³⁸. Stanowienie z zapowiedzią nagrody³⁹ stwarza przecież swoistego rodzaju faktyczną sytuację przymusową dla adresatów, skoro stawia ich przed koniecznością wyboru między większym a mniejszym złem (w naszym przypadku między przestrzeganiem obowiązków pracowniczych a „utrata” uprawnień przewidzianych wyłącznie dla osób z obowiązków tych należycie się wywiązujących). Przy tym sposobie regulacji zdyscyplinowanie pracowników zamierza się osiągnąć nie przez stwarzanie bezpośrednich dolegliwości, ale przez ustanowienie określonych „nagród”.

Nie można chyba temu sposobowi regulacji stawiać takich wymogów, jakie stają przed regulacją odpowiedzialności pracowniczej. Nie znaczy to wszakże, iż dopuszczalna jest całkowita dowolność. Stanowienie z zapowiedzią nagrody ma bowiem do spełnienia te same funkcje, jak odpowiedzialność pracownicza i — co ważniejsze — choć z prawnego punktu widzenia nie występują tu sankcje, to jednak powstają sytuacje, jak gdyby ustawodawca zagrażał niedyscyplinowanym pracownikom utratą dóbr dostępnych pozostałym pracownikom (wyraża się w tym socjotechniczna doniosłość tego sposobu egzekwowania obowiązków).

Ustalenie prawnego kształtu systemu środków dyscyplinujących jest jednak sprawą zupełnie odrębną od jego racjonalności i efektywności. O racjonalnym procesie tworzenia prawa można mówić wówczas, gdy normy prawne zasadnie są traktowane jako „środki do osiągnięcia założonych celów na podstawie wiedzy o działaniu odpowiednich mechanizmów motywacyjnych w określonych typach sytuacji faktycznych”⁴⁰. Są podstawy do obaw, że stan wiedzy na temat wzajemnych powiązań między środkami dyscyplinującymi a celem prawotwórczej działalności nie jest wystarczający. Stąd za uzasadnione uznać należy niektóre głosy krytyczne płynące zarówno ze strony praktyki, jak i nauki.

Wskazano kiedyś na brak jakiejś ogólnej koncepcji środków dyscyplinujących⁴¹. Tę uwagę można nadal uważać za aktualną, choćby z uwagi na to, że w wielu nowszych regulacjach wprowadzane są coraz to inne środki dyscyplinujące, często pod wpływem doraźnych potrzeb, jak np. potrzeba zapobiegania wzrostowi absencji czy fluktuacji kadr⁴². Potrzeby te występują niekiedy ze znacznym nasileniem, stąd dążenie do większego zdyscyplinowania — nawet par force — można w jakiejś mierze uznać za społecznie, politycznie i gospodarczo uzasadnione. Równocześnie dbać

³⁸ Z. Ziemiński, *Zagadnienia teorii prawa*, s. 25.

³⁹ Patrz bliżej Cz. Znamierowski, *Rozważania wstępne do nauki o moralności i prawie*. Warszawa 1967, s. 167.

⁴⁰ K. Opalek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969, s. 190.

⁴¹ J. Jończyk, op. cit.; W. Szubert, *Funkcje prawa pracy*, PiP 1973, z. 3-4, s. 574.

⁴² Zob. np. przepisy o dodatkach stażowych, o zasiłkach chorobowych i opiekuńczych, o ciągłości pracy.

jednak należy o to, aby polityka dyscyplinowania, prowadzona na krótką metę, nie utrudniała realizacji celu podstawowego, którym w prawie pracy jest umacnianie i rozwój socjalistycznych stosunków pracy.

Niedostatki występują z pewnością w technice prawodawczej, w istnieniu dużej dyferencjacji aktów prawnych wprowadzających środki dyscyplinujące w systemy bodźców materialnych, takich zwłaszcza, jak premie. Wykazująca pewne zalety wielość źródeł prawa grozi niebezpieczeństwem deformacji w aktach niższego rzędu (regulaminy premiowania) celu i warunków stosowania danego bodźca⁴³.

Nasuwa zastrzeżenia katalog środków dyscyplinujących. Uważa się, że niektóre z nich nie powinny być stosowane — ze względów społecznych czy innych. Wskazuje się na zbyt dużą ilość środków dyscyplinujących prowadzącą do ich nakładania się. Ten ostatni zarzut jest uzasadniony nawet wówczas, gdy nie wszystkie środki dyscyplinujące traktujemy jako sankcje. Nie istnieje bowiem — jak wskazywano — wyraźna socjologiczna i psychologiczna granica między sankcjami a negatywnymi bodźcami dyscyplinującymi: te ostatnie odbierane są w odczuciu społecznym tak samo jak sankcje i to nie tylko przez pracowników⁴⁴. Jest to zjawisko, z którym należy się poważnie liczyć, gdyż prowadzi do utrwalania oportunistycznych postaw wobec prawa, szczególnie niepożądanych w stosunkach pracy. Wielość sankcji czy środków odczuwanych społecznie jako sankcje odbiera im akceptację moralną, nie rodząc poczucia winy u osób nimi dotkniętych. Społeczne poczucie moralne żąda zaś, by nie stosować przemocy i przymusu, tam gdzie cel można osiągnąć inaczej⁴⁵.

Można by mówić o innych jeszcze ewentualnych niedostatkach systemu prawnych środków dyscyplinujących. Chodzi przecież o to by możliwość oddziaływania za pomocą prawa została najpełniej wykorzystana. Zdawać jednak sobie należy sprawę z tego, że prawo w dziedzinie dyscyplinowania pracowników spełniać może jedynie rolę uzupełniającą⁴⁶. Podniesienie poziomu zdyscyplinowania pracowników wymaga działań kompleksowych. Próby w tym zakresie są podejmowane, ocena ich skuteczności wymagałaby wszakże odrębnych badań.

⁴³ H. Szurgacz, *Materialne i pozamaterialne bodźce zainteresowania pracą i ich wpływ na dyscyplinę i wydajność pracy*, w: *Z problematyki stosunków pracy w Kombinacie Górniczo-Hutniczym Miedzi w Lubinie*, Wrocław 1976, s. 57.

⁴⁴ Np. „potrącenie” premii jest niekiedy uważane za karę również przez zakład pracy, wskutek czego wzmiankę o tym — bezprawnie — umieszcza się w aktach osobowych pracownika, co rzutuje na niektóre jego dalsze uprawnienia — A. Bryłka, Z. Kubot, *Odpowiedzialność pracownika*, w: *Z problematyki stosunków pracy...*, s. 94.

⁴⁵ Cz. Znamierowski, *Wina i odpowiedzialność*, Warszawa 1957, s. 96.

⁴⁶ J. Jończyk, op. cit., s. 369 i 370.

LE CARACTÈRE JURIDIQUE DES MESURES CONSERVATOIRES
DE L'OBSERVATION DES OBLIGATIONS DE TRAVAILLEUR

R é s u m é

Ce travail embrasse une tentative de la classification et fixation du caractère juridique des mesures servant de combattre les violations des obligations de travailleur. L'auteur divise les mesures sur les groupes suivants: 1) les prix et les distinctions, 2) les sanctions infligées dans le cadre de diverses formes de la responsabilité de travailleur, 3) les stimulants de discipline existant sous la forme de non accorder ou de restreindre aux travailleurs non disciplinés des droits aux quelques prestations et privilèges étant en droit aux travailleurs accomplissant leurs devoirs de la manière irréprochable (les stimulants négatifs de discipline). 4) les autres mesures. La classification susmentionnée s'éloigne de celle acceptée généralement, selon laquelle sur les mesures de discipline se composent seulement les prix et les mesures de répression (les peines).

Le point de gravité de l'élaboration consiste en distinction surtout des stimulants de discipline des peines. L'auteur est d'avis que les mesures ne sont pas — contre l'opinion universelle — des sanctions. En conséquence la politique de discipliner les travailleurs on ne peut pas identifier avec la politique disciplinaire. D'après l'auteur la tendance du législateur est à présent de plus en plus large exploitation de la méthode „décider en annonçant le prix" et en même temps atténuant la responsabilité de travailleur.