

MACIEJ ŚWIĘCICKI

## NORMA PRACY — PROBLEMATYKA PRAWNA

W pierwszej połowie XX w. nastąpiło ogromne rozpowszechnienie akordu<sup>1</sup>. Obecnie automatyzacja i nowe prądy w nauce o organizowaniu pracy przyciemniły nieco glorię, jaką go otaczano, niemniej jednak przedwczesnym byłoby proklamowanie jakiejś zasadniczej regresji w stosowaniu tej metody ustalania podstawy obliczeniowej rozszczenia zarobkowego.

Nie ma akordu bez *normy osobistej wydajności pracy*, którą przyjęło się nazywać krótko *normą pracy*. Rozpowszechnienie się akordu nadało sprawie norm pracy wielkiego znaczenia. Wiele napisano na temat metodyki normowania pracy. Jej problemy techniczne, organizacyjne, fizjologiczne i psychologiczne są wielostronnie rozważane.

Istnieje obok tego problematyka prawna normy pracy: jej istoty, jej ustanawiania i zmian. Przyciągała ona dotychczas uwagę w stopniu mniejszym od jej znaczenia<sup>2</sup>. Brak rozeznania w tej materii utrudnia posunięcia legislacyjne i prowadzić może do zbędnych nieporozumień w praktyce zakładów pracy.

Aby uzyskać jasną podstawę wyjściową dla naszych rozważań, zejdźmy do konkretności i przypomnijmy sobie rzeczy elementarne. *Mechanizm*, powstawania *roszczeń zarobkowych* przy zastosowaniu *akordu* przedstawia się następująco: Dniówkowa lub godzinowa stawka plac według zaszeregowania roboty ulega zwiększeniu o tzw. zachętę akordową. Ta stawka akordowa zostaje z kolei podzielona przez *normalne dzienne (godzinowe)* zadanie pracownika, które wynika właśnie z normy pracy. Tak powstaje tzw. *cena akordowa*. Wtedy pracownik, dokonując oznaczonej ilości efektów produkcyjnych lub operacji dostarcza podstawy obliczeniowej, a wymnożenie jej przez cenę akordową daje wartość rozszczenia zarobkowego.

<sup>1</sup> Por. *Payment by Results*, Międzynarodowe Biuro Pracy, New Series nr 27, Genewa 1959, s. 1 i n.

<sup>2</sup> Nawet tak obszerne podręczniki prawa pracy, jak A. Hueck—H. C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, t. I, Frankfurt 1957, s. 293 i n., lub A. Nikisch, *Arbeitsrecht*, t. I, Tübingen 1961, s. 379 i n., poświęcają temu zagadnieniu stosunkowo niewiele miejsca, ujmując je w sposób ogólnikowy.

Przy zastosowaniu akordu dwa zatem czynniki — oprócz faktycznego nakładu pracy ze strony pracownika — wyznaczają wysokość jego rozszczenia zarobkowego: stawka akordowa i wielkość przyjęta za *normalne* *dzienne (godzinowe) zadanie*. Inaczej mówiąc — nie sama stawka płac, jak przy metodzie czasowej, kształtuje tu wielkość rozszczenia zarobkowego, ale także *norma pracy*. Ona to bowiem, zastosowana jako dzielnik do stawki akordowej, dała cenę akordową, element współdecydujący o wysokości zarobku i ona z kolei będzie służyć za miernik wykonania zadania przez pracownika.

Tak więc realną treść uprawnieniom płacowym pracownika zatrudnionego w akordzie nadaje dopiero norma pracy<sup>3</sup>.

Bieżące doświadczenie uczy, że norma pracy wyraża możliwości produkcyjne pracownika zatrudnionego przy oznaczonej robocie. Wiemy, że bywają normy szacunkowe, ale prawidłową normą pracy jest norma technicznie uzasadniona i tylko taką w zasadzie będziemy mieli na myśli. Istnieje cała gałąź wiedzy traktująca o metodyce normowania pracy. Uzyskanie normy pracy opracowanej w sposób naukowy wymaga współdziałania specjalistów, aparatury pomiarowej, nakładu czasu, a wszystko to pociąga koszt. Nie jest więc do pomyślenia, aby przygotowanie norm pracy, zwłaszcza norm technicznie uzasadnionych, obciążało pracownika. Nawet związki zawodowe bywają przyciągane do współpracy tylko w charakterze czynnika kontrolującego. Zapewnienie miernika w postaci normy pracy jest sprawą podmiotu zatrudniającego. W naszym ustroju należy to do administracji gospodarczej. Reguły zaś postępowania przy normowaniu pracy ustala Rada Ministrów.

Normowanie pracy zostało uregulowane uchwałą 213 Rady Ministrów z 13 VI 1961 r.<sup>4</sup> uzupełnioną obwieszczeniem Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 14 I 1961 r. w sprawie służby normowania pracy<sup>5</sup> i uchwałą 214 Rady Ministrów z 13 VI 1961 r., wytyczającą drogi wprowadzania norm pracy technicznie uzasadnionych<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Przekonywa o tym w sposób poglądowy praktyka z nie tak dawnych czasów, kiedy to stosowano tzw. „normy zarobkowe”, tj. normy pracy ustalane nie odpowiednio do rzeczywiście potrzebnego nakładu pracy, lecz stosownie do zaprojektowanej wysokości zarobku, jaki — zdaniem osób zainteresowanych w przyciągnięciu lub utrzymaniu w zakładzie pracy wykwalifikowanej siły roboczej — należało oznaczonym pracownikom zapewnić.

<sup>4</sup> Uchwała 213 Rady Ministrów z 13 VI 1961 w sprawie zasad i organizacji normowania pracy (MP nr 54, poz. 235).

<sup>5</sup> Obwieszczenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 14 XI 1961 r. o wytycznych w sprawie zadań, zakresu działania i struktury organizacyjnej służby normowania pracy (MP nr 94, poz. 402).

<sup>6</sup> Uchwała Rady Ministrów z 13 VI 1961 w sprawie trybu opracowania i wprowadzania technicznie uzasadnionych norm pracy w gospodarce narodowej (MP nr 54, poz. 236).

Przepis § 22 uchwały 213 zobowiązuje ministrów do poczynienia starań, aby postanowienia tej uchwały zostały przejęte przez układy zbiorowe pracy. Tak się też dzieje. A ponadto w niektórych układach już wcześniej znajdowały się postanowienia pokrywające się w dużej mierze z treścią uchwały 213.

Zapewnieniu normom pracy maksymalnego obiektywizmu ma służyć przede wszystkim prawidłowa metoda opracowywania tych norm. Punktem wyjścia mają być *normatywy, czasu* niezbędnego do wykonania poszczególnych operacji w oznaczonych warunkach technicznych i organizacyjnych. Normatywy ustala się na podstawie przeprowadzanych badań i pomiarów czasu roboczego. „Napięcie” normatywu powinno odpowiadać temu, co może wykonać pracownik o odpowiednich dla danej pracy kwalifikacjach (oznaczonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym), przy założeniu, że organizacja pracy jest prawidłowa oraz że zastosowano ekonomicznie i technicznie właściwe metody i narzędzia pracy<sup>7</sup>.

Aby zapewnić naukowe opracowanie tych normatywów, uchwała 213 zaleca ministrom tworzenie *branżowych ośrodków normowania pracy* i zobowiązuje ich do powołania *resortowych ośrodków* oraz do spowodowania powołania przy zjednoczeniach — *branżowych komisji norm pracy*. Komisjom tym uchwała powierza opiniowanie normatywów czasu przed zatwierdzeniem ich przez ministra lub dyrektora zjednoczenia<sup>8</sup>.

W przypadkach gdy opracowanie normatywów dla oznaczonej roboty byłoby zbyt kosztowne<sup>9</sup>, normy powinny być ustalane na podstawie obliczeń opartych na pomiarach czasu roboczego i na materiałach analitycznych uwzględniających parametry technologiczne wykonywania danej roboty (§ 2 ust. 2).

Nad prawidłowością opracowania normy czuwają związki zawodowe. Uchwała 213 zapewnia udział ich przedstawicieli w resortowych i branżowych komisjach norm pracy<sup>10</sup> oraz, co ważniejsze, zastrzega, że decyzja o uznaniu normy pracy za prawidłową zapada w porozumieniu z organem związkowym odpowiedniego szczebla<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> § 2 ust. 1, § 3 ust. 1 i 2 oraz § 1 ust. 3 uchwały 213 RM.

<sup>8</sup> § 14, § 16 i § 4 uchwały 213 RM.

<sup>9</sup> Z reguły ze względu na to, że norma dotyczyć by miała roboty występującej bądź w jednym tylko zakładzie pracy, bądź wręcz jednorazowo, lub w stosunkowo krótkiej serii.

<sup>10</sup> § 16 i § 4 uchwały 213. Kompetencje tych komisji mogą ulec rozszerzeniu: może im być przez ministra (dyrektora zjednoczenia) przekazane prawo zatwierdzania normatywów.

<sup>11</sup> § 6 uchwały 213. Dla norm zakładowych właściwy jest dyrektor przedsiębiorstwa, działający w porozumieniu z radą zakładową. Dla norm branżowych — dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego. Dla norm jednolitych — z reguły Przewodniczący Komitetu Pracy i Płacy w porozumieniu z CRZZ.

Ogół tych środków i metod, które wprowadziła uchwała 213<sup>12</sup>, stwarza niewątpliwie duże *prawdopodobieństwo*, że norma pracy, norma technicznie uzasadniona, oparta na normatywach przygotowanych laboratoryjnie, będzie wiernie oddawać wielkość nakładów pracy niezbędnych do wykonania oznaczonego zadania. Wysoki stopień tego prawdopodobieństwa przyczynia się do tego, że norma pracy traktowana jest jako coś danego, a nad jej charakterem prawnym i nad jej stanowiskiem w układzie stosunków prawnych łączących pracownika z podmiotem zatrudniającym mniej się zwykliśmy zastanawiać. Tymczasem warto uświadomić sobie, *czym* jest norma pracy, skąd pochodzi jej *moc wiążąca* i w jaki sposób harmonizuje ona z *umownym* charakterem stosunku pracy.

Mówiliśmy na wstępie o roli normy pracy w kształtowaniu roszczeń zarobkowych pracownika. Norma pracy jest zatem jednym ze składników treści prawa do wynagrodzenia za pracę (uprawnienia płacowego) i dzieli z nim charakter istotnego składnika treści stosunku pracy.

Lecz jest to składnik swoisty: pełni on funkcję *miernika*. Nie mówi on o tym, *jaki obowiązek* ciąży na jednej lub drugiej stronie stosunku lecz o tym, przy pomocy *jakiego narzędzia* spełnienie obowiązku będzie mierzone.

W stosunkach między pracownikiem a podmiotem zatrudniającym nie tylko norma pracy występuje jako miernik. Rola taka przypada na przykład najbardziej zbliżonym do normy pracy różnorodnym normom służącym ocenie, czy została spełniona przesłanka pozytywna przy premiowaniu<sup>12a</sup>. Miernikiem jest norma ubytku naturalnego, która zakreśla granice odpowiedzialności majątkowej pracownika mającego pieczę nad

<sup>12</sup> Rozpracowują je szczegółowo „Wytyczne” załączone do obwieszczenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 14 XI 1961 r., które regulują szczegółowo zadania służby normowania pracy, zakres jej działania, jej strukturę organizacyjną i sprawę obsady jej agend. M. in. trzeba zwrócić uwagę na szeroki zakres zadań postawionych przed służbą normowania pracy, do której należy „prowadzenie prac umożliwiających racjonalne gospodarowanie siłą roboczą, mających na celu osiągnięcie optymalnej efektywności i wydajności pracy w drodze systematycznego usprawniania organizacji pracy, poprawy warunków pracy, pełnego wykorzystania środków pracy i czasu roboczego”, Wagę roli służby normowania pracy podnosi to, że „Wytyczne” zapewniły jej, na szczeblu przedsiębiorstwa, stanowisko organizacyjnie niezależne. Jest ona podporządkowana bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa, z pominięciem działu zatrudnienia i płac. Ważne jest również, że „Wytyczne” nakazują, aby na stanowiska pracowników normowania pracy przyjmowano „ludzi wyróżniających się — poza dokładną znajomością zasad prawidłowej organizacji pracy, normowania pracy i technologii produkcji — również wyrobieniem społecznym, zrównoważeniem, obiektywizmem i poczuciem odpowiedzialności”.

<sup>12a</sup> Norm takich jest tyle co najmniej, ile jest rodzajów premii. Będą to na przykład normy jakości wyrobu, normy zużycia opon samochodowych, normy trwałości różnych urządzeń itp.

towarem podlegającym ubytkom naturalnym<sup>13</sup>. Miernikami są rozliczne opisy techniczne lub technologiczne określające warunki pracy, w których nie zachodzi zagrożenie całości lub funkcjonowanie organizmu pracownika, a tym samym wyznaczające granicę obowiązku zapewnienia bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. Miernikami są wreszcie jednostki miary i wagi, jednostki monetarne, jednostki, w których mierzymy upływ czasu itp.

Miernik służy do ustalenia stanu faktycznego przez pomiar otaczającej nas rzeczywistości. Sam więc musi być z rzeczywistości tej zaczerpnięty. Czymś, co jest urojone, pomiaru dokonać nie można. W tym znaczeniu adekwatności do zjawisk rzeczywiście zachodzących trzeba powiedzieć, że miernik nie może być dowolny, umowny.

Ale moc wiążącą dla stron stosunku zobowiązaniowego miernik czerpie z umowy, która przy tym raz dotyczy tylko obrania go sobie, innym zaś razem sięga aż do jego treści.

Każdy więc miernik, co jest oczywiste, o tyle wiąże strony, o ile go sobie do mierzenia swych obowiązków obrały. Mierniki powszechnie przyjęte, jak jednostki czasu, przyjmuje się w sposób dorozumiany. Również umowa o pracę na akord implikuje zgodę na posługiwanie się normą pracy.

Gdy mamy do czynienia z miernikami danymi stronom z zewnątrz — jak jednostki miary, wagi, jednostki monetarne, normy techniczne i technologiczne — to zgoda na treść miernika nie jest potrzebna. Nie zawsze jednak treść miernika jest z natury swej tak bezsporna. Uchwycenie skutków działania praw biologicznych jest trudniejsze niż skutków praw fizycznych lub chemicznych. Gdy zaś wkraczamy w sferę działania praw fizjologicznych i psychologicznych, odnoszących się do człowieka, wówczas wzrasta trudność przewidywań całkowicie jednoznacznych. Prawdliwość miernika nawiązującego do tych praw da się ocenić niejednokrotnie dopiero ex post, w jego działaniu.

Do tej drugiej grupy mierników należy norma pracy. Stanowi ona *stwierdzenie, że przy wykonywaniu oznaczonej roboty na oznaczonym stanowisku roboczym w normalnych warunkach pracy i z normalnym natężeniem wysiłku bywa zazwyczaj osiągnąta wydajność pracy wyrażona w tej normie*<sup>14</sup>. Takiego stwierdzenia nie może cechować ta prosta wy-

<sup>13</sup> Problem ten rozwija szerzej L. Dzikiewicz w pracy: *Konstrukcja prawna szkoły w mieniu powierzonym pracownikowi* (maszynopis).

<sup>14</sup> A. E. Paszerstnik (*Zagadnienia prawne wynagrodzenia za pracę robotników i pracowników umysłowych*, Warszawa 1951, s. 264), poddaje słusznej krytyce definicję normy pracy jako „obowiązkowej miary pracy” lub „obowiązkowego minimum wydajności pracy”. Pisze on nieco dalej (s. 266), że „normę pracy można

mierność, jaka jest właściwa jednostkom miary i wagi, toteż nie będzie normą pracy norma dla takiego urządzenia produkcyjnego, przy którego obsłudze czynności pracownika ograniczają się do kontroli zegarów. Nie znajduje tu bowiem wyrazu zależność między efektami produkcyjnymi a nakładem pracy żywej. Do istoty zaś normy pracy należy to, że jest to norma dla człowieka, a nie dla maszyny. Z tym łączy się tak silnie w normie pracy występujący moment wartościowania. Przy jej ustanawianiu przyjąć trzeba oznaczone założenia co do tego, co to są „normalne” uzdolnienia i kwalifikacje pracownika, co to jest jego „normalna” staranność, a przede wszystkim — jakie natężenie wysiłku może być uznane za „normalne”. A wreszcie norma pracy może być wadliwa na skutek błędów w metodzie jej ustalania, w obliczeniach, a także — jeżeli ma się do czynienia z przenoszeniem do konkretnych stanowisk norm mających szeroki krąg zastosowania — na skutek nieuwzględnienia swoistych warunków tego konkretnego stanowiska roboczego.

Wobec powyższego normy pracy nie można zaliczyć do mierników „danych z zewnątrz”. Nad jej zgodnością z obiektywnym stanem rzeczy, nad jej „prawdziwością” czy „prawidłowością” muszą czuwać obie strony. Ponieważ zaś, jak powiedzieliśmy, opracowanie normy pracy obciąża podmiot zatrudniający, twierdzenie powyższe przyjmie inną postać. Powiemy, że moc wiążąca normy pracy wymaga zgody pracownika.

O czynniku umownym w ustalaniu normy pracy uchwała 213 nie wspomina. Jej § 6 ust. 1 zawiera postanowienie, że „moc obowiązującą” normom pracy nadaje dyrektor w porozumieniu z radą zakładową<sup>15</sup>. Ponieważ trudno mówić o „mocy obowiązującej” norm pracy — termin ten ma sens tylko w odniesieniu do przepisów prawa — należy uznać, że uchwała ma tu na myśli decyzję o zakończeniu procesu przygotowywania normy pracy i o uznaniu jej za opracowaną prawidłowo<sup>16</sup>.

i należy rozpatrywać jedynie jako miarę pomyślnych wyników pracy” i dodaje, że najistotniejszą cechą normy pracy jest jej związek „jako określonej jednostki miary pracy — ze stawką taryfową, jako jednostką miary wynagrodzenia”.

<sup>15</sup> W odniesieniu do norm zakładowych. W odniesieniu do norm branżowych — dyrektorowi zjednoczenia w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego, a do norm jednolitych — Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z CRZZ.

<sup>16</sup> Udział rady zakładowej lub innych organów związkowych w postępowaniu zmierzającym do ustalenia normy pracy jest przejawem ich współdziałania faktycznego, wynikającego z zadań ruchu związkowego, nie może natomiast być rozpatrywany w płaszczyźnie czynności prawnych. Na skutek porozumienia z radą zakładową (czy — odpowiednio — z innym organem związkowym) decyzja stwierdzająca prawidłowość normy pracy nie staje się układem zbiorowym pracy. Byłaby nim, gdyby organ związkowy miał głos równorzędny (wymóg zgody) i gdyby istniała wola zawarcia układu, wyrażona w postanowieniach obligacyjnych takiego porozumienia normatywnego. Przydatność formy układowej do normowania

Również mówiąc o zmianach norm pracy uchwała 213 — chociaż, jak zobaczymy, posługuje się terminologią zbliżoną do używanej w przepisach o umowie o pracę — w rzeczywistości nie wkracza na płaszczyznę stosunku pracy. Ogranicza się do postawienia zasady, że w razie zmian technicznych, technologicznych lub organizacyjnych wpływających na warunki wykonywania pracy, „normy pracy powinny być zaktualizowane w takim stosunku, w jakim w związku z tym zmienił się czas faktyczny wykonania danej operacji (roboty)” (§ 8 ust. 1). Uchwała stanowi ponadto, że nawet gdyby owe zmiany techniczne, technologiczne lub organizacyjne nie nastąpiły, to zmiany normy należy dokonać, jeżeli stwierdzono, „że nakład pracy przyjęty w zakładowej normie pracy przekracza w zasadniczy sposób nakład pracy ustalony w zakładzie lub innych zakładach dla podobnych robót, wykonywanych w podobnych warunkach organizacyjno-technicznych przez pracowników o zbliżonych kwalifikacjach” (§ 9 ust. 1). Są to, jak widać, dwa postanowienia instrukcyjne, zalecające stałe dążenie do obiektywizacji normy.

Uzupełnia je uchwała wskazaniem, że „wprowadzenie zmian norm pracy” — w obu powyższych przypadkach — „następuje po upływie 14 dni od zawiadomienia pracowników o nowych normach pracy w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy, tak aby termin czternastodniowy kończył się w sobotę lub w przyjęty dzień wypłaty” (§10 ust. 1). Podobieństwo między tym „zapowiedzeniem zmiany norm pracy” a wypowiedzeniem umowy o pracę robotnikowi (art. 11 ust. 1 i 2 rob.) ma charakter czysto zewnętrzny. Mamy tu do czynienia z informacją skierowaną do całej załogi lub jej części, nie zaś z oświadczeniem woli składanym oznaczonemu pracownikowi. Przedmiotem zawiadomienia są nie tylko te normy, które przy prowadzonych robotach mają aktualnie zastosowanie, ale również te, które mogą znaleźć zastosowanie w przyszłości. Celem zaś zawiadomienia jest danie załodze możliwości wypowiedzenia się co do projektowanych zmian oraz wzięcia udziału w przygotowaniach technicznych i organizacyjnych do ich wprowadzenia<sup>17</sup>.

pracy byłaby bardzo wątpliwa i rodziłaby liczne problemy prawne, których tu nie poruszamy. Udział organów związkowych nie może być również traktowany jako udział przedstawicieli poszczególnych pracowników w sensie art. 84 i 85 p.o.p.c. Związki zawodowe, zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z 1 VII 1949 r. o związkach zawodowych, reprezentują „zrzeszonych, jak i niezrzeszonych we wszystkich sprawach, które dotyczą *ogólnych interesów pracowniczych*”.

<sup>17</sup> Jak duże znaczenie przywiązuje się do tego przygotowania, świadczą postanowienia wytycznych stanowiących załącznik do wspomnianej uchwały 214. Czytamy tam m. in.: „Decyzję o wprowadzeniu... technicznie uzasadnionych norm pracy podejmuje konferencja samorządu robotniczego na podstawie zrealizowanego planu przedsięwzięć organizacyjno-technicznych, zapewniających wprowadzenie nowych norm pracy. Dyrektor przedsiębiorstwa... obowiązany jest zawiadomić.

Umowne ustalanie norm pracy jest również znane. Zachodzi ono wówczas, gdy rola normatywów jest stosunkowo mała w porównaniu z rolą oceny warunków wykonywania pracy, jak to ma miejsce przy robotach górniczych w kopalniach węgla kamiennego<sup>18</sup>. Umowa taka jest tam zawierana przy każdej zmianie warunków naturalnych wykonywania pracy. Jest to *umowa akordowa*. Jej istotna treść sprowadza się do przyjęcia przez obie strony oznaczonej normy pracy dla tych warunków.

Jednakże sytuacje, w których mogą znaleźć zastosowanie umowy akordowe, należą do wyjątków. Regułą jest, że dokonywanie ustalenia lub zmiany norm pracy przy zastosowaniu procedury zawierania lub zmiany umowy stwarzałyby poważne niedogodności, a nawet wręcz byłoby niewykonalne. W ogromnej bowiem większości sytuacji zadania powierzane pracownikowi zmieniają się często — niekiedy w ciągu dnia roboczego — a z każdym zadaniem przychodzi właściwa dlań norma pracy. Nie czas tu na pertraktacje. Trudno zresztą byłoby pracownikowi zająć z góry stanowisko co do obiektywności normy. Nie sposób więc posługiwać się wypowiedzeniem i czekać na upływ jego okresu. Nie do pomyślenia jest wreszcie, aby każdej zmianie normy pracy — a następuje ona dla pracownika także przy każdej zmianie zadania roboczego — towarzyszyła możliwość ustania stosunku pracy.

A jednak wszystko to nie zmienia faktu, że norma pracy jest istotnym elementem treści umowy o pracę, który wywiera identyczny wpływ na wysokość roszczeń zarobkowych jak stawka płac.

Z drugiej strony nie sposób nie dostrzegać różnicy, jaka zachodzi między stawką płac a normą pracy. Przedmiotem umowy o pracę jest *oznaczona* stawka płac, ale *prawidłowa* norma pracy. Wiemy, jak złożonym zadaniem jest opracowanie normy pracy i jakie może ona budzić wątpliwości. Podmiot zatrudniający obowiązany jest więc dokładać starań, aby była prawidłowa. Dopuszczałby się ciężkiego naruszenia swych obowiązków dopiero wówczas, gdyby usiłował stosować nieprawidłową normę pracy będąc w złej wierze. Natomiast zastosowanie stawki niższej niż umówiona jest naruszeniem obowiązków samo w sobie. Podobnie sprzedawca rzeczy oznaczonej co do gatunku dobiera prawidłowe (odpowiadające kryteriom tego gatunku) przedmioty, a dzierżawca pola — prawidłowy sposób jego zagospodarowania. W tych i podobnych sytuacjach

jednostkę nadrzędną... i właściwą instancję związkową o gotowości... Przeprowadzenie oceny stanu przygotowania... należy do obowiązków zjednoczenia... przy udziale branżowych lub resortowych komisji norm pracy... Zezwolenie na wprowadzenie technicznie uzasadnionych norm pracy... wydaje dyrektor zjednoczenia... w porozumieniu z właściwą... instancją związkową".

<sup>18</sup> Por. poz. 172 w załączniku nr 1 do protokołu z 24 I 1957 r. do układu zbiorowego pracy dla kopalń węgla na Górnym Śląsku.



oznaczenia tego, co „prawidłowe”, dokonuje jedna ze stron, druga ocenę tę sprawdza ex post. Nie przeczy to umowności łączącego ich stosunku.

Aby norma pracy była traktowana zgodnie ze swym charakterem składnika treści umowy o pracę, konieczne i wystarczające jest zapewnienie pracownikowi środków prawnych, które pozwoliłyby mu *zakwestionować prawidłowość* (obiektywność) normy, a także określenie forum, które rozstrzygałoby o zasadności takich zarzutów<sup>19</sup>. Ustawodawca nie przewidział dotychczas w tym celu ani szczególnych środków, ani szczególnego forum.

Uchwała 213 unormowała bowiem jedynie *postępowanie reklamacyjne*. Przewiduje ona, że w przypadku gdy pracownik wystąpi z zarzutami przeciwko „słuszności zastosowania określonej zakładowej normy piracy”, to zarzuty te „rozstrzyga dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w porozumieniu z radą zakładową” (§ 12 ust. 1). Gdyby zaś na tym szczeblu nie osiągnięto porozumienia, to decyzję wydaje dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z zarządem głównymi właściwego związku zawodowego. Dla jej powzięcia uchwała określiła jednomiesięczny termin porządkowy (§ 12 ust. 2).

Dla jasności stwierdzmy, że nie mamy tu do czynienia ani z sądem polubownym, ani z instytucją rozjemczą ustanowioną na podstawie art. 26 ustawy z 14 IV 1937 r. o układach zbiorowych pracy<sup>20</sup>. Wykluczone jest bowiem uformowanie sądu polubownego, w którym jednym z arbitrów byłaby strona lub osoba będąca jej przedstawicielem<sup>21</sup> (art. 495 § 1 oraz 49 § 1 i 50 § 1 k.p.c.).

<sup>19</sup> To stanowisko zajmuje cytowany wyżej (przypis 2) A. Hueck. (s. 295). Jego zdaniem, nawet w przypadku gdy normy pracy ustalane są metodami naukowymi (a więc gdy są to, jak mówimy, normy technicznie uzasadnione), prawidłowość normy pracy podlega kontroli sądowej. Przeciwko takiej kontroli wypowiada się A. Nikisch (s. 383), uważając ją za „niepraktyczną”. W polemice z Hueckiem Nikisch uzyskuje dogodną pozycję na skutek tego, że Hueck, traktując normę pracy jako składnik treści umowy o pracę, nie dostrzega jej swoistego charakteru obiektywnego miernika. A. Nikisch, reprezentujący tzw. teorię włączenia, już w poprzednim wydaniu swego podręcznika (z 1955 r., s. 324 i n.) przeciwstawiał się w zasadzie pogładowi, że „zadania akordowe” (normy pracy) mają oparcie w umowie o pracę. Obecnie podtrzymuje i zaostrza swe stanowisko. Trzeba mu przyznać rację w tym, że widzi on w normie pracy nie indywidualnie uzgodniony składnik treści stosunku pracy, ale miernik obiektywny, obowiązujący ogół pracowników, czyli — każdego, kto podejmuje robotę mierzoną tą normą. Nie znaczy to jednak, aby miernik ten nie wkraczał w treść stosunku pracy i aby jego obiektywność miała nie podlegać kontroli sądu.

<sup>20</sup> Przepis ten brzmi: „Układ zbiorowy pracy może poddać pod rozstrzygnięcie sądu polubownego lub instytucji rozjemczej powołanej przez układ... spory ze stosunku pracy o wykonanie postanowień układu”.

<sup>21</sup> W myśl art. 19 ust. 2 dekretu z 26 X 1950 r. o przedsiębiorstwach państwo-

Jest to, jak powiedzieliśmy, postępowanie reklamacyjne, w którym zobowiązany rozpatruje zgłoszoną przez uprawnionego reklamację dotyczącą świadczenia, polegającego tutaj na dostarczeniu prawidłowej normy pracy. Poinformowanie pracownika o treści decyzji co do sposobu ustosunkowania się do jego zastrzeżeń nie ma żadnych cech rozstrzygnięcia sporu.

Stwierdźmy także, że nie jest to również jednostronna czynność prawna mająca podstawę w art. 71 k. z. Treść normy pracy, jak wiemy, nie może wynikać z dowolnego uzgodnienia jej między stronami stosunku pracy, a tym bardziej nie może być przedmiotem czynności jednostronnej o charakterze regulaminu uzupełniającego umowę o pracę.

Powiadomienie o decyzji powziętej w postępowaniu reklamacyjnym jest czynnością mającą na celu wykonanie obowiązku dostarczania przez podmiot zatrudniający prawidłowych (obiektywnych) norm pracy.

Należy domniemywać, że podobnie jak norma pracy, w stosunku do której żaden pracownik nie podniósł zastrzeżeń, tak i norma skorygowana w postępowaniu reklamacyjnym, zgodnie ze stanowiskiem pracownika, jest *miernikiem obiektywnym*. Taka właśnie obiektywna norma pracy obowiązuje przez cały czas wykonywania przez pracownika zadań roboczych, przy których norma ta służy za miernik. Jeżeli więc pracownik był początkowo wynagradzany przy zastosowaniu normy pracy mniej korzystnej, to należy mu się wyrównanie za czas do jej skorygowania. Całe bowiem świadczenie podmiotu zatrudniającego powinno być wykonane zgodnie z rzeczywistą treścią zobowiązania (art. 189 k.z.), a nie tylko jego fragment, realizowany po zakończeniu postępowania reklamacyjnego. Z tego powodu postanowienie § 12 ust. 2 uchwały 213, mówiące, że skorygowana norma pracy ma zastosowanie dopiero od decyzji korygującej, musi być uznane za nie obowiązujące<sup>22</sup>.

Pracownik, zarzucając wadliwość normy pracy, może jednocześnie dochodzić uszczerbku, jaki na skutek tego poniósł w zarobkach. W tym przypadku organ sądzący podda normę pracy ocenie jako przesłankę orzeczenia.

Wydaje się jednak, że pracownik może wystąpić do organu sądzącego o poddanie ocenie prawidłowości (obiektywności) normy pracy także samoistnie, tj. nie na tle roszczenia zarobkowego. Dostarczenie prawidłowych (Dz. U. z 1960 r., nr 18, poz. 111) i w związku z omówionymi wyżej postanowieniami uchwały 213 dotyczącymi roli zjednoczenia w ustanawianiu norm pracy, ma ono charakter zarazem przedstawiciela przedsiębiorstwa, jak i bezpośrednio zainteresowanego.

<sup>22</sup> Wynika to również z zasad współżycia społecznego w Państwie Ludowym, skoro podmiot zatrudniający może dowolnie opóźnić zajęcie przez siebie stanowiska.

wej normy pracy jest bowiem samo w sobie obowiązkiem podmiotu zatrudniającego, wobec czego rzeczą organu sądzącego będzie orzec, czy obowiązek ten został należycie dopełniony.

Wobec braku forum szczególnego organem właściwym będzie jeden z organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy. Nie są to organy do zadania tego najlepiej przystosowane. Sąd powszechny jest oddalony. Prawdliwość normy musiałby oceniać przy pomocy biegłych, co jest mozolne i kosztowne. Łatwiej wykona to zadanie będąca na miejscu zakładowa komisja rozjemcza<sup>23</sup>, dla której wiele okoliczności dotyczących z a s t o s o w a n i a normy stanowiąc będzie fakty notorycznie znane. Lecz i tutaj, gdy trzeba będzie ocenić prawidłowość u s t a l e n i a normy mogą wyniknąć znaczne trudności.

Tak więc duża złożoność problematyki normowania pracy przemawia za tym, aby w przyszłości powołać w drodze ustawowej wyspecjalizowany organ sądzący w postaci albo wzmocnionego znawcami normowania pracy, składu zakładowej komisji rozjemczej, albo organu wzorowanego na branżowych komisjach norm pracy.

<sup>23</sup> Jak powiedzieliśmy wyżej, norma pracy jest składnikiem prawa do wynagrodzenia za pracę, a tym samym dzieli z nim charakter istotnego składnika treści stosunku pracy. Spór zatem o treść tego składnika jest ponad wszelką wątpliwość sporem ze stosunku pracy w rozumieniu art. 1 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych. W konsekwencji trzeba odmówić mocy obowiązującej — jako sprzecznemu z ustawą — przepisowi § 3 pkt 4 rozporządzenia wykonawczego do tegoż dekretu, który spory te wyłącza spod kompetencji komisji rozjemczych.