

LESZEK KOCIUCKI

FUNKCJA ROZDZIELCZA PRAWA PRACY

I. Jedną z funkcji prawa pracy jest ustalanie reguł rozdziału dóbr. Krąg osób, których dotyczy rozdział dóbr regulowany normami prawa pracy, jest bardzo szeroki. Świadczenia materialne uzyskiwane z tytułu stosunku pracy są źródłem utrzymania dla znacznej większości społeczeństwa. Zasady rozdziału dóbr zawarte w prawie pracy odnoszą się nie tylko do pracowników, lecz także do osób wykonujących np. pracę nakładczą, pracujących w oparciu o umowę zlecenia lub agencyjną¹.

Funkcja rozdzielcza prawa pracy obejmuje świadczenia pieniężne i rzeczowe. Do świadczeń tych należą przede wszystkim składające się na wynagrodzenie płaca zasadnicza, premie i dodatki. Inne świadczenia, których rozdział reguluje prawo pracy, to nagrody, wypłaty wyrównawcze, wypłaty odszkodowawcze, odprawa emerytalna, odprawa pośmiertna, świadczenia socjalne zakładu pracy, deputaty w naturze, zniżki na przejazdy środkami komunikacji. W związku ze stosunkiem pracy przysługują też różnego rodzaju zasiłki (np. zasiłek chorobowy, rodzinny, macierzyński). Prawo pracy w ścisłym znaczeniu tego terminu zawiera jedynie ogólne przepisy odnoszące się do tych świadczeń (np. art. 92, 184, 186 § 2 i 189 k.p.). Świadczenia te szczegółowo uregulowane są w prawie ubezpieczenia społecznego.

W naszych rozważaniach niezbędne będzie uwzględnienie obok norm prawa pracy także postanowień Konstytucji określających zasady rozdziału dóbr (art. 19 ust. 3, art. 68 ust. 1).

Przed prawem pracy stawia się zadanie, by wymienione wyżej świadczenia były sprawiedliwie rozdzielane. Pojęcie sprawiedliwości opiera się na zasadzie jednakowego traktowania ludzi charakteryzujących się w jednakowym stopniu pewną cechą. Wskazując, jaka to ma być cecha (np. każdemu według jego zasług, każdemu według jego wysiłku), two-

¹ Chodzi o umowy zawierane przez osoby fizyczne z jednostkami gospodarki społecznej na podstawie uchwały nr 244 RM z 19 XI 1982 r. w sprawie wynagradzania za prace powierzane pracownikom przez zakłady na podstawie umów o dzieło lub umów zlecenia (MP 1982, nr 29, poz. 252); por. W. Szubert, *Zakres podmiotowy i przedmiotowy kodeksu pracy*, Państwo i Prawo 1974, nr 8-9, s. 11-12.

rzy się formuły sprawiedliwego rozdziału dóbr. Formuły te nie mają charakteru norm prawnych. Formuły sprawiedliwości, które są aprobowane przez ustawodawcę, stanowią wzorzec dla norm prawa pracy realizujących funkcję rozdzielczą.

Rozważania nad funkcją rozdzielczą prawa pracy mogą przebiegać na płaszczyźnie prawnej (*de lege lata* i *de lege ferenda*) oraz w kategoriach opisu skutków ekonomicznych i socjotechnicznych przyjętych w prawie pracy formuł sprawiedliwości. W pracy tej skupimy się przede wszystkim na zagadnieniach prawnych, lecz nieuniknione będzie też wskazanie ważniejszych społecznych skutków unormowań prawnych.

II. Na sposób realizacji funkcji rozdzielczej prawa pracy wpływają dwie charakterystyczne cechy tego prawa: jednolitość i dyferencjacja. Dążenia do jednolitego ujmowania praw i obowiązków pracownika ma swą genezę w dążeniu do ograniczenia swobody umów o pracę zbliżonych dawniej do umów prawa cywilnego. Mówiąc o jednolitości autorzy (np. J. Jończyk², W. Sanetra³, T. Zieliński⁴) wskazują, że cecha ta nie sprowadza się do uproszczenia egalitaryzmu: „każdemu po równo”. Świadczy o tym treść wstępu do kodeksu pracy: „prawo pracy jednakowo traktuje wszystkich pracujących, przyznając każdemu z nich takie same uprawnienia z tytułu pełnienia takich samych obowiązków”. Pojęciu obowiązków należy przypisać szeroki zakres, obejmujący wszystkie okoliczności związane z osobą pracownika i wpływające na wykonywaną przez niego pracę, np. kwalifikacje zawodowe, uciążliwość pracy. Wymiar tych obowiązków winien — moim zdaniem — nastąpić z uwzględnieniem niektórych cech psychofizycznych pracownika (wiek, stan zdrowia) wpływających na możliwość sprostania przez pracownika wymogom procesu pracy. Wynika to z konstytucyjnej zasady „od każdego według zdolności”, a także z szeregu przepisów k.p. (np. o ochronie pracy młodocianych). Zawarte we wstępie do kodeksu pracy zdanie „Wszyscy ludzie pracy są równi” dotyczy zatem nie równej ilości rozdzielanych dóbr, lecz traktowania ludzi pracy jako równych wobec prawa. Za taką właśnie interpretacją cytowanego zdania przemawia art. 67 ust. 2 Konstytucji stanowiący, że obywatele mają równe prawa bez względu na takie cechy, jak płeć, urodzenie, wykształcenie, zawód czy położenie społeczne. Różnice w ilości dzielonych dóbr, a w konsekwencji różnice poziomu życia uzasadniane są potrzebą stymulacji do pracy dla ogólnego dobra⁵. Pojęcie równości można zatem określić jako brak nieuzasadnionych nierówności. Równość

² J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 29, 322 - 325.

³ W. Sanetra, *Zasada równego traktowania pracowników w kodeksie pracy*, Państwo i Prawo 1977, nr 7, s. 69 - 70.

⁴ T. Zieliński, *Prawo pracy — zarys systemu*, Warszawa 1986, t. I, s. 27.

⁵ Z. Ziemiński, *Porządek rozprawiania o praworządności*, Państwo i Prawo 1980, nr 10, s. 5.

w takim ujęciu traci swój obiektywny charakter, staje się kategorią oceną.

Pełne i konsekwentne wprowadzenie w życie jednolitości prawa pracy nie jest możliwe z uwagi na trudności w znalezieniu obiektywnych i ścisłych kryteriów pozwalających ująć obowiązki pracowników tak, by były one porównywalne. Nie jest to możliwe również ze względu na dość dużą swobodę decyzji przysługującą stronom stosunku pracy. Swoboda ta wyraża się w semiimperatywnym charakterze niektórych norm kodeksu pracy i wynikającej z tego możliwości w pewnym zakresie dowolnego ustalania praw i obowiązków pracownika w umowach o pracę, układach zbiorowych pracy czy zakładowych porozumieniach płacowych.

Dyferencjację prawa pracy można ogólnie określić jako zróżnicowane uregulowanie praw czy obowiązków pewnych pracowników, mimo że znajdują się oni w podobnej pod jakimś względem sytuacji faktycznej⁶. To zróżnicowanie uzasadniane jest potrzebami polityki społecznej i gospodarczej⁷. Wskazane tu określenie dyferencjacji jest jednak moim zdaniem niezbyt operatywne. Wada ta wynika z trudności określenia, kiedy sytuacja pracownika, a zwłaszcza jego obowiązki są podobne do sytuacji innego pracownika. Ma to miejsce zwłaszcza w przypadku prac skomplikowanych, wymagających wysokich kwalifikacji. Wobec tego pojęcie dyferencjacji winno objąć wszystkie przypadki zróżnicowania uprawnień i obowiązków pracowniczych przewidziane prawem pracy. Pojęcie to obejmowałoby swym zakresem także zróżnicowanie uprawnień pracowniczych w zależności od pełnionych przez pracownika obowiązków, efektów jego pracy itd. Z tym szerokim rozumieniem dyferencjacji spotykamy się w rozważaniach T. Zielińskiego⁸ oraz W. Jaśkiewicza⁹ dotyczących dyferencjacji uprawnień w zależności od zatrudnienia na kierowniczym stanowisku, w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.

Funkcja rozdzielcza prawa pracy polega, jak już wspomniano, na podziale świadczeń związanych ze stosunkiem pracy zgodnie z zaaprobowanymi wprost lub milcząco przez ustawodawcę formułami sprawiedliwości. Przyjęcie za podstawę dystrybucji jednej tylko formuły ze względu na różnorodność sytuacji, w których następuje rozdział dóbr, jest trudne do zrealizowania i mogłoby doprowadzić do zaprzeczenia idei sprawiedliwości. Podstawą dystrybucji jest więc zespół (nie zawsze spójnych) formuł sprawiedliwości. Na to, jak w praktyce będzie się przedstawiała funkcja rozdzielcza prawa pracy, wpływa też nie dość precyzyjne sformułowanie norm prawnych mających bezpośrednio regulować rozdział dóbr.

⁶ Ibidem, s. 28.

⁷ W. Jaśkiewicz, w: *Pracy pracy*, Warszawa 1985, s. 26 - 28.

⁸ T. Zieliński, *Prawo pracy*, s. 31 - 34.

⁹ W. Jaśkiewicz, w: *Prawo pracy* s. 27.

III. Charakteryzując zawarte w prawie pracy formuły sprawiedliwości zwrócimy uwagę na ich zakres podmiotowy i przedmiotowy oraz na użyte kryteria różnicowania pracowników.

1. Formuła „każdemu według prawa” jako blankietowa odsyła do norm prawnych (w tym prawa pracy) bezpośrednio pełniących funkcję rozdzielczą. Formułę tę będzie można w praktyce stosować po nadaniu jej precyzyjniejszej postaci: „każdemu to, co zostało mu przyznane w sposób zgodny z procedurą jako należne prawnie”¹⁰. Rozdział dóbr według tej formuły jest zatem rozpatrywany pod kątem zgodności z procedurą, a w naszym konkretnym wypadku rozważane jest pytanie: czy nie było naruszenia norm prawa pracy? Odrębną sprawą jest, co dane normy wskazują jako należne prawnie i czy prawo ma oparcie w aprobowanych społecznie formułach bezpośrednio dotyczących rozdziału dóbr?

Rozważana formuła jest funkcjonalnie powiązana z zasadą praworządności oraz obowiązkiem przestrzegania prawa przez obywateli. Art. 8 ust. 3 Konstytucji wśród podmiotów zobowiązanych do działania wyłącznie na podstawie prawa nie wymienia wprawdzie zakładu pracy, we wstępie do kodeksu pracy czytamy jednak, że „Osiągnięcie celu naszego ustroju [...] wymaga, aby wszyscy pracownicy i kierownicy zakładów pracy [...] w pełni przestrzegali przepisów niniejszego kodeksu”. Wstęp do k.p. stanowi również, że prawo pracy winno ugruntowywać poczucie praworządności. Od stanu przestrzegania formuły „według prawa” uzależniony jest w dużym stopniu autorytet prawa w społeczeństwie, poczucie bezpieczeństwa socjalnego oraz zakres angażowania się zatrudnionych w proces pracy.

2. Podstawową formułą rozdziału jest zawarta w art. 19 ust. 3 Konstytucji zasada „od każdego według zdolności, każdemu według jego pracy”. Z treści tego przepisu Konstytucji wynika, że choć jest to zasada podstawowa, to jednak w ograniczonym, zmniejszającym się zakresie dopuszczalne jest posiłkowanie się innymi formułami.

Pierwsza część rozważanej formuły („od każdego według zdolności”) dotyczy stawianych pracownikowi wymagań. Ponieważ cechy, które wchodzi w skład zdolności warunkują to, jaka praca i w jaki sposób będzie przez pracownika wykonana, zasada „od każdego według zdolności” wywiera pośrednio wpływ na funkcję rozdzielczą prawa pracy.

W kodeksie pracy pojęcie zdolności występuje we wstępie oraz w art. 94 pkt 2. Ustawodawca w przepisach tych nakłada na zakład pracy obowiązek stworzenia warunków dla właściwego wykorzystania zdolności pracownika. Pojęcie zdolności nie zostało jednak w kodeksie pracy bliżej określone. Odwołując się do literatury psychologicznej zdolności można zdefiniować jako psychofizyczne cechy człowieka charakteryzujące go

¹⁰ Z. Ziemiński, *Porządek rozprawiania*, s. 21.

od strony wiedzy i umiejętności¹¹. Każdemu człowiekowi od chwili urodzenia „przysługują” pewne zdolności naturalne, oparte na jego biologicznym „wyposażeniu”. Na bazie zdolności naturalnych, w procesie socjalizacji i uczenia się, kształtują się i rozwijają uzdolnienia aktualnie, w danej chwili charakteryzujące człowieka. Zdolności są więc wielkością zmienną w czasie i trudną do zmierzenia.

Ustawodawca w przytoczonych wyżej przepisach k.p. uwzględnił fakt, że wykorzystanie zdolności zależy od szeregu czynników: od stworzonych pracownikowi warunków pracy, od jego motywacji i zainteresowań. Dyrektywa stwarzania warunków dla wszechstronnego wykorzystania możliwości pracownika winna znaleźć zastosowanie w polityce racjonalnego zatrudnienia i awansowania pracowników. By ta dyrektywa mogła być w praktyce stosowana, zdolności winny być ujęte jako kategoria wymierna. W rozwiązaniu tego problemu pomocne może być pojęcie kwalifikacji pracowniczych, czyli cech pracownika wskazujących na jego przydatność do pracy na danym stanowisku czy w danym zawodzie. U. Jackowiak wyróżnia¹² trzy rodzaje kwalifikacji. Kwalifikacje zawodowe albo fachowe odnoszą się do zasobu wiedzy i umiejętności potrzebnych do danej pracy. Kwalifikacje osobiste to wymagane dla wykonywania niektórych zawodów cechy wyznaczające pozycję obywatela w państwie: posiadanie obywatelstwa, korzystanie z praw publicznych, zdolność do czynności prawnych. Kwalifikacje moralne dotyczą przestrzegania przez pracownika zasad współżycia społecznego, jego postawy moralnej zarówno przed przyjęciem do pracy, jak i w trakcie jej wykonywania.

Spośród trzech wymienionych rodzajów kwalifikacji tylko kwalifikacje zawodowe uzależnione są od zdolności. Pojęcie kwalifikacji występujące w przepisach k.p. (wstęp, art. 17, 78, 94 pkt 2, 102) odnosi się właśnie do kwalifikacji zawodowych. Z przepisów tych można wyinterpretować dwie dyrektywy dla zakładu pracy: obowiązek zatrudniania i wynagradzania pracownika zgodnie z kwalifikacjami zawodowymi oraz zakaz zatrudniania na danym stanowisku pracowników, którzy nie posiadają wymaganych kwalifikacji. Kwalifikacje zawodowe zdobywane są przez pracownika w trakcie kształcenia w szkole, poprzez różne sformalizowane metody dokształcania pracowników¹³ oraz podczas wykonywania pracy na danym stanowisku. Miernikiem posiadanych kwalifikacji jest więc ukończenie szkoły, zdobycie specjalizacji zawodowej, złożenie egzaminów, odbycie szkoleń zawodowych, wreszcie staż pracy.

Ze względu na swój formalny charakter wszystkie te mierniki uprawdopodobniają tylko fakt, że pracownik posiada typowy dla danego wy-

¹¹U. Jackowiak, *Pojęcie kwalifikacji pracowniczych*, Studia Prawnicze 1983, nr 2, s. 168 i n.

¹²Ibidem, s. 178.

¹³Uchwała nr 263 RM w sprawie podnoszenia kwalifikacji pracowników uspołecznionych zakładów pracy; MP 1983, nr 1, poz. 8.

kształcenia lub stażu zasób kwalifikacji. Szczególne zastrzeżenia z powodu przybliżonego odzwierciedlenia kwalifikacji budzi staż pracy. Jest to spowodowane sposobem wliczania do stażu okresów niewykonywania pracy, lub wykonywania jej na stanowisku zupełnie nie związanym z danymi kwalifikacjami¹⁴. Tym niemniej wiedza zdobyta w szkole wymaga zwykle uzupełnienia w warunkach konkretnego stanowiska pracy, zdobycia doświadczenia itd. Staż pracy może też być czynnikiem zastępującym wykształcenie (art. 102 § 2 k.p.). Kwalifikacje mogą też być odzwierciedlane poprzez efekty pracy — jak to stanowi art. 102 § 2 k.p. — przez właściwe wykonywanie pracy przez pracownika. Oszacowanie kwalifikacji zawodowych dokonywane jest zwykle na podstawie ustalonych przez taryfikatory kwalifikacyjne wymogów posiadania odpowiedniego wykształcenia lub stażu pracy. Jednak na niektórych stanowiskach wymagających szczególnych kwalifikacji przewidziane są bardziej rozbudowane formy oceny, np. postępowanie konkursowe w odniesieniu do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych¹⁵ lub okresowe oceny kwalifikacyjne pracowników urzędów państwowych¹⁶. W obu tych wypadkach uwzględniane są jednak nie tylko wąsko pojmowane kwalifikacje zawodowe, lecz również kwalifikacje moralne i osobiste. Przepisy dotyczące kwalifikacji osobistych i moralnych pracownika znajdujemy w aktach dotyczących poszczególnych grup pracowników (np. w prawie o ustroju sądów powszechnych, ustawie o pracownikach urzędów państwowych). Przepisy te z reguły ustanawiają zakaz zatrudnienia osób nie mających wyszczególnionych kwalifikacji osobistych i moralnych. Wpływ tych kwalifikacji pracownika na rozmiar przydzielanych mu przez prawo pracy dóbr jest zatem pośredni i wyraża się w możliwości (lub jej braku) awansu na niektóre stanowiska.

Przymioty składające się na kwalifikacje osobiste są łatwe do obiektywnego uchwycenia. Z tej racji wymaganie kwalifikacji osobistych przez zakład pracy nie budzi szczególnych wątpliwości.

Trudniejsze do oceny są natomiast kwalifikacje moralne. Brak jest tu ustalonych normatywnie standardów, z którymi kwalifikacje moralne pracownika byłyby porównywane. Wyjątkiem od tej reguły jest kodeks etyczny pracowników urzędów państwowych. Kwalifikacje moralne oceniane są więc według nie sformalizowanych reguł, takich jak zasady współżycia społecznego, deontologia lekarska, co ma moim zdaniem więcej dobrych stron, niż ocena moralnej postawy pracownika według norm zawartych w aktach prawnych. Do kwalifikacji moralnych zaliczana jest również postawa ideowopolityczna. Brak jest w tej mierze

¹⁴ U. Jackowiak, *Pojęcie kwalifikacji*, s. 170, 171 i cytowana tam literatura.

¹⁵ Ustawa o przedsiębiorstwie państwowym z 25 IX 1981 r.; Dz.U. 1981, nr 34, poz. 122, art. 35.

¹⁶ § 11 rozp. RM w sprawie ocen kwalifikacyjnych urzędników państwowych; Dz.U. 1982, nr 39, poz. 258.

wyraźnych przepisów prawnych. Wymóg kwalifikacji ideowopolitycznych przy obsadzie wyższych stanowisk kierowniczych zawarty jest w dokumencie politycznym¹⁷. W odniesieniu do urzędników państwowych wymóg ten można wywieść z norm obowiązujących ich do wierności wobec państwa i jego ustroju. Budzi to wątpliwości w świetle wskazań formuły „każdemu według prawa”. Dawanie pierwszeństwa lub wyłączności kwalifikacjom ideowopolitycznym przed zawodowymi nie ma żadnego uzasadnienia również w kontekście zasady „od każdego według zdolności”.

3. Formuła „każdemu według pracy” sprecyzowana jest w art. 68 ust. 1 Konstytucji, stwierdzającym, że wynagrodzenie winno odpowiadać ilości i jakości pracy. Z kolei wiele przepisów prawa pracy (art. 13, 76, 78, art. 7 ust. 2 ustawy o zakładowych systemach wynagradzania¹⁸) uzależnia wynagrodzenie nie tylko od ilości i jakości, lecz także od rodzaju lub szczególnego charakteru pracy.

Powstaje wobec tego pytanie, jak ma wyglądać wykładnia przepisów prawa pracy w świetle art. 63 Konstytucji. Jest oczywiste, że ściśle rozumiana ilość i jakość pracy nie może być jedynym miernikiem pracy, gdyż praca wykonywana przez różnych pracowników nie zawsze jest porównywalna. Niezbędne jest więc wyodrębnienie pewnych typów wykonywanych przez pracownika czynności, których porównywanie w umowny sposób byłoby możliwe. Wyodrębnienie rodzaju pracy winno nastąpić na podstawie sprawdzalnych i aprobowanych społecznie kryteriów. Wskazuje na to art. 94 pkt 9 k.p.

Aby określić, jakie to mogą być kryteria, posłużymy się przykładem art. 21 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz § 4 ust. 1 rozporządzenia w sprawie wynagradzania urzędników państwowych¹⁹. Przepisy te uzależniają wynagrodzenie od stanowiska pracy, posiadanych przez pracownika kwalifikacji, pracy w uciążliwych warunkach, wykonywania prac planistycznych, kontrolnych itd.

Pod rządami dawniejszych unormowań prawa pracy (pochodzących sprzed 1939 roku, a obowiązujących w pewnym zakresie do 1975 r.) rodzaj pracy był określony poprzez status prawny i społeczny zatrudnionego. Tak pojęty rodzaj pracy, niezależny od pełnionych przez pracownika obowiązków, nie znajdował oparcia w Konstytucji PRL. To rozumienie rodzaju pracy zostało najpierw przez doktrynę, a później przez ustawodawstwo pracy odrzucone²⁰. Zróżnicowanie praw bez uwzględnienia obowiązków danej kategorii pracowników (głównie chodzi o różnice między pracownikami fizycznymi a umysłowymi i urzędnikami państwowymi)

¹⁷ Wytyczne Biura Politycznego KC PZPR w sprawie nomenklatury kadr in stancji partyjnych, Warszawa 1977.

¹⁸ Dz.U. 1984, nr 5, poz. 25.

¹⁹ Dz.U. 1982, nr 31, poz. 214 z późn. zm.; Dz.U. 1982, nr 39, poz. 259.

²⁰ M. Matey, *Pracownicy umysłowi i fizyczni*, Warszawa 1971.

sprzeczne jest z art. 67 ust. 2 Konstytucji, który to przepis przyznaje obywatelom równe prawa bez względu m.in. na zawód i pochodzenie społeczne. Również wstęp do k.p. znosi różnice w uprawnieniach pracowników umysłowych i fizycznych. Obowiązki pełnione przez pracowników umysłowych i fizycznych są jednak różne. Ustawodawca zmierzał zatem do zniesienia tylko takich różnic w uprawnieniach, które nie znajdują uzasadnienia w odmiennościach wykonywanej faktycznie pracy.

Za najważniejsze kryteria określające rodzaj pracy należy uznać omówione wyżej kwalifikacje zawodowe, uciążliwość i szkodliwość pracy oraz wykonywanie pracy na kierowniczym lub samodzielny stanowisku.

Podział dóbr według uciążliwości i szkodliwości pracy wyraża się w zwiększeniu wynagrodzenia za taką pracę (np. art. 14 ustawy o zakładowych systemach wynagradzania) oraz w skróceniu norm czasu pracy²¹

Pracownikom wykonującym prace szczególnie uciążliwe i szkodliwe przysługują też dodatkowe świadczenia socjalne i specjalna ochrona lekarska. Odmienne były założenia przepisów o wynagradzaniu za pracę w porze nocnej i godzinach nadliczbowych (art. 134 k.p.). Zakres pracy w tych warunkach — dla zakładu droższej i mniej efektywnej — miał być na skutek tych przepisów ograniczany przez organizatorów produkcji. Założenie to w praktyce nie jest w pełni realizowane.

Pozostawanie na kierowniczym stanowisku łączy się ze szczególnymi uprawnieniami płacowymi (dodatki funkcyjne). Kryterium to niesie z sobą niebezpieczeństwo dowolnego kształtowania uprawnień pracowników na kierowniczych stanowiskach i rozluźnienia związku tych uprawnień z obowiązkami. W takim przypadku mielibyśmy do czynienia z rozdziałem dóbr nie według rodzaju pracy, lecz według pozycji społeczno-zawodowej pracownika²².

4. Interpretacja formuły „każdemu według ilości i jakości pracy” może przebiegać w trzech kierunkach:

a) każdemu według jego wysiłku ocenionego relatywnie do jego zdolności. Interpretacja ta ma znaczne walory wychowawcze, lecz by ją stosować, trzeba by oceniać subiektywne zaangażowanie każdego pracownika z osobna, co wydaje się niemożliwe do zrealizowania. Poza tym ścisłe stosowanie tej formuły ma niekiedy paradoksalne konsekwencje. Na przykład doświadczony pracownik wykonujący pracę sprawnie, ale bez szczególnego wysiłku zarobiłby mniej niż pracownik niewprawny, który — by wykonać tę samą pracę co jego kolega — brak umiejętności nadrabia zaangażowaniem;

b) każdemu według wysiłku potrzebnego w danych warunkach, przy danej technologii i przy typowych umiejętnościach do wykonania okreś-

²¹ Uchwała RM w sprawie czasu pracy pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie szkodliwych i uciążliwych; MP 1983, nr 6, poz. 39 z późn. zm.

²² T. Zieliński, *Prawo pracy*, s. 50.

lonej pracy. Interpretację tę wprowadza się w życie wynagradzając według czasu pracy, tj. czasu, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji zakładu w miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy. Wynagrodzenie według czasu pracy ma — obok uwzględniania wysiłku pracownika — pełnić też rolę ochronną przed przerzucaniem przez zakład na pracownika ryzyka technicznego. Rozdział dóbr według czasu pracy może też pełnić w pewnym zakresie rolę motywacyjną przez zwiększenie wynagrodzenia za pracę w okresach czasu szczególnie dla pracownika uciążliwych — w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Formułę tę stosuje się przede wszystkim w odniesieniu do tych pracowników, których efekt pracy jest niewymierny lub stały²³. Prostota stosowania tej formuły osiągnięta jest kosztem pewnego zmniejszenia motywacyjnego oddziaływania tej formuły poprzez równanie do średniej;

c) każdemu według efektu pracy, tj. liczby wytworzonych produktów lub wykonanych usług. Formuła ta różni się od poprzednio scharakteryzowanej tym, że nie uwzględnia się tu szeregu czynników leżących poza pracownikiem, a mających wpływ na efekt pracy, takich jak technologia, ryzyko techniczne, warunki organizacyjne zakładu. Formułę tę można stosować tylko do pracy, której efekty są możliwe do zmierzenia. Podnoszone często²⁴ są jej walory motywacyjne i ekonomiczne oraz wątpliwe skutki natury etycznej. Art. 81 § 2-4 k.p. ogranicza uwzględnianie czynników leżących poza pracownikiem przy jego wynagradzaniu. Przepis ten zakazuje obciążania pracownika ryzykiem technicznym zakładu z tytułu np. niezawinionego przez pracownika przestoju.

Argumentem przeciw wynagradzaniu według efektów pracy jest tradycyjnie przyjmowana konstrukcja umowy o pracę jako umowy starannego działania. A. Chobot²⁵ stwierdza jednak, że umowa o pracę zawiera wiele elementów wynikowych i teleologicznych. Wynagrodzenie przysługuje bowiem za pracę wykonywaną, a gdy efektów pracy brak lub są złej jakości, to wynagrodzenie nie przysługuje (art. 80, 81 § 2, 82 § 1 i 2 k.p.).

Wysiłek pracownika jest warunkiem koniecznym — co prawda niewystarczającym — uzyskania efektu pracy. Sprawna organizacja pracy, która leży w obowiązkach zakładu, przez właściwe ukierunkowanie wysiłku pozwala zatem na częściowe przynajmniej uniknięcie niezgodnych z regułami ekonomii skutków podziału według wysiłku.

Kryterium jakości pracy jest interpretowane przede wszystkim w sensie jakości efektów pracy, ich zgodności z normami technicznymi i zasadami wiedzy technicznej. Mniejsze znaczenie dla wynagradzania

²³ W. Piotrowski, w: *Prawo pracy*, Warszawa 1985, s. 331.

²⁴ W. Sanetra, *Zasada równego traktowania*, s. 76 i cytowana tam literatura.

²⁵ A. Chobot, *Obowiązki pracownika oraz środki zapewniające ich wykonanie*, w; *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975, s. 115 in.

pracownika ma jakość samych czynności, choć w niektórych zawodach (np. lekarze) zgodność czynności z regułami prakseologii i etyki zawodowej odgrywa dużą rolę. Przy wynagradzaniu pracownika kryteria wysiłku (przede wszystkim „znormalizowanego”), efektów pracy i jej jakości są zwykle uwzględniane łącznie. W typowym przypadku płaca zasadnicza stanowi kryterium zwykłego dla danej pracy wysiłku, a premie — szczególnej ilości i jakości efektów pracy.

Odrębnego omówienia wymaga kryterium stażu pracy. Sam termin „staż pracy” jest tylko jednym z kodeksowych określeń okresu, w którym pracownik pozostaje w stosunku pracy²⁶. Najczęściej przyjmuje się w praktyce to właśnie określenie. Zasadniczo można przyjąć, że staż pracy jest miernikiem minionego wysiłku pracownika²⁷. Miernik ten określa jednak wysiłek pracownika w sposób bardzo orientacyjny i uproszczony. Z mocy szczególnych przepisów (np. art. 155 k.p.) do stażu pracy mogą bowiem zostać zaliczone okresy, w których dana osoba nie pozostawała w stosunku pracy. Sposoby obliczania stażu pracy są również uzależnione od tego, czy i w jaki sposób pracownik rozwiązywał stosunek pracy²⁸. Do stażu pracy odnoszą się również wszystkie zastrzeżenia dotyczące czasu jako miernika wkładu pracy. Tym niemniej doświadczenie zdobyte podczas długiego stażu pracy rzutuje na jakość i wydajność pracy wykonywanej aktualnie. Premiowanie długiego stażu pracy w jednym zakładzie pełni też rolę organizacyjną.

Na staż pracy można również spojrzeć jako ma cechę ściśle osobistą, dotyczącą podmiotu, a nie przedmiotu stosunku pracy²⁹. Interpretacja ta kładzie nacisk na zadania socjalne, jakie ma pełnić podział dóbr według stażu pracy.

5. Formuła „każdemu według potrzeb” nie jest wysłowiona wprost w Konstytucji ani w prawie pracy. Niewątpliwie jednak konstytucyjne przepisy o ochronie zdrowia, prawie do wypoczynku, a także zawarte w k.p. przepisy o zasiłkach chorobowych, wychowawczych, macierzyńskich itp. mają za podstawę właśnie tę formułę. Także wiele świadczeń socjalnych, takich jak dopłaty do kolonii dzieci pracownika czy do wczasów, dzielonych jest według potrzeb.

Jak już wspomniano, świadczenia zasiłkowe szczegółowo uregulowane są w przepisach prawa ubezpieczenia społecznego. Jednak powstanie uprawnień do tych świadczeń jest ściśle związane ze stosunkiem pracy³⁰. Zakres rozważanej formuły obejmuje nie tylko potrzeby pracownika, lecz także jego rodziny. Zaspokajana jest tylko społecznie

²⁶ L. Florek, *Staż pracy w kodeksie pracy*, Państwo i Prawo 1976, nr 3, s. 132

²⁷ W. Sanetra, *Zasada równego traktowania*, s. 73.

²⁸ L. Florek, *Staż pracy*, Warszawa 1980, s. 61 i n.

²⁹ B. Trepieński, *Kodeksowe kryteria dyferencjacji i sytuacji prawnej pracowników*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1977, z. 1, s. 48.

³⁰ C. Jackowiak, w: *Prawo pracy*, Warszawa 1985, s. 465.

uzasadniona część tych potrzeb. Umowną, dolną granicą tych potrzeb jest ustalone przez Radę Ministrów tzw. minimum socjalne — stanowiące podstawę obliczenia niektórych świadczeń. Nieco dokładniejszą, choć również przybliżoną metodą obliczania potrzeb jest zbadanie wysokości średniego dochodu na osobę w rodzinie pracownika.

Formuła „według potrzeb” może regulować rozdział świadczeń samodzielnie albo łącznie z formułą „według pracy”.

Do świadczeń, które dzielone są wyłącznie według potrzeb, zaliczamy np. zasiłki rodzinne, pielęgnacyjne i wychowawcze. Natomiast w odniesieniu do drugiej grupy świadczeń zaistnienie potrzeb pracownika stanowi tylko warunek powstania uprawnień do świadczeń. Wysokość świadczeń zależy już od kryterium „według pracy”. Z reguły rozmiar świadczeń ustalany jest jako odsetek wynagrodzenia miesięcznego pracownika w zależności od jego stażu pracy³¹.

6. Na realizację funkcji rozdzielczej wpływają również zasady sprawiedliwości wyrównawczej, czyli zasady wskazujące, jak odpłacać dobrem za dobro, a złem za zło. Sprawiedliwość wyrównawczą można sprowadzić do postulatu jednakowego świadczenia dobra lub zła wszelkim podmiotom, które nam wyrządziły określone dobro (zło), a zatem do pewnej postaci sprawiedliwości rozdzielczej³².

Zasady sprawiedliwości wyrównawczej odnoszą się do szeregu świadczeń pieniężnych zakładu na rzecz pracownika. Należą do nich świadczenia wyrównawcze (diety, zwrot kosztów przejazdów, zwrot kosztów zakwaterowania lub przeniesienia, zwrot nakładów związanych z używaniem przez pracownika własnych narzędzi, środków lokomocji) oraz świadczenia odszkodowawcze (np. odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy przez zakład, odszkodowanie za szkody powstałe w wyniku naruszenia przepisów o ochronie zdrowia pracownika)³³.

Według zasad sprawiedliwości wyrównawczej rozliczane są również świadczenia z tytułu odpowiedzialności za wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

Uregulowania te nie mają charakteru bezpośrednio rozdzielczego. Ich celem jest korygowanie sytuacji faktycznych naruszających formuły sprawiedliwości rozdzielczej poprzez pozbawienie pracownika świadczeń, które już otrzymał lub otrzymałby w przyszłości w myśl tych właśnie formuł sprawiedliwości rozdzielczej.

Świadczenia pracownika na rzecz zakładu będące konsekwencją naruszenia przez tegoż pracownika określonych norm uregulowane są przez przepisy o odpowiedzialności pracowniczej. Przyjmujemy tu szerokie

³¹ Np. art. 11 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa; tekst jednolity: Dz.U. 1983, nr 30, poz. 144.

³² Z. Ziemiński, *Teoria prawa*, Warszawa-Poznań 1978, s. 65.

³³ W. Piotrowski, w: *Prawo pracy*, s. 322, 342 - 343.

rozumienie odpowiedzialności³⁴. Na realizację funkcji rozdzielczej prawa pracy obok odpowiedzialności materialnej wpływać będą zatem także uszczuplenie lub pozbawienie świadczeń, które pracownik mógłby otrzymać. Pozbawienie to wywołane jest zachowaniem pracownika niezgodnym z przepisami. Dotyczy to np. utraty prawa do zasiłku chorobowego wskutek wykonywania przez pracownika w czasie zwolnienia lekarskiego innej pracy zarobkowej. Największe znaczenie dla funkcji rozdzielczej ma jednak odpowiedzialność materialna. Problematyka związana z tą odpowiedzialnością jest obszerna. Dla naszych rozważań wystarczy krótkie scharakteryzowanie różnic w świadczeniach pracowników z tytułu odpowiedzialności materialnej i przyczyn tych różnic.

Ustawodawca ustanowił szereg typów odpowiedzialności materialnej: „zwykła” odpowiedzialność za szkody wyrządzone zakładowi albo osobie trzeciej, odpowiedzialność pracowników, którym zostało powierzone mienie z obowiązkiem wyliczenia się, odpowiedzialność wspólna.

Zróżnicowanie świadczeń w ramach danego rodzaju odpowiedzialności następuje w zależności od rozmiarów wyrządzonej szkody oraz od rodzaju i stopnia winy.

Natomiast odmienności zakresu świadczeń przewidzianych przez różne rodzaje odpowiedzialności spowodowane są różnymi rolami, jakie każdy rodzaj odpowiedzialności ma spełniać. Na przykład odpowiedzialność za mienie powierzone spełniać ma przede wszystkim rolę kompensacyjną, a następnie prewencyjną i wychowawczą. Z kolei w zwykłej odpowiedzialności pracowniczej proporcja ta zmienia się na korzyść roli wychowawczej i dlatego rozmiar odszkodowania ograniczony jest do trzykrotnej wysokości wynagrodzenia miesięcznego.

IV. Narzędziem realizacji formuł rozdziału dóbr zawartych w Konstytucji i k.p. jest szereg aktów prawa pracy odnoszących się do poszczególnych grup pracowników. Charakter prawny tych aktów jest różny. Należą do nich bowiem pragmatyki służbowe³⁵, akty prawne regulujące sytuację określonych zawodów, np. Karta Nauczyciela³⁶, ustawa „Prawo spółdzielcze”³⁷, wreszcie akty zbiorowego prawa pracy — układy zbiorowe pracy i zakładowe porozumienia płacowe.

Konkretyzacja formuł ogólnych przez te akty przebiega w dwóch kierunkach. Wewnątrz danej grupy (tzn. załogi zakładu pracy, grupy zawodowej) akty te różnicują ilość przyznanych dóbr w zależności od indywidualnie ujmowanych cech pracownika uznanych za istotne w

³⁴ W. Sanetra, *O pojęciu i zakresie odpowiedzialności pracowniczej*, w: *Odpowiedzialność pracownicza. Materiały IX Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Wrocław 1984, s. 8 i n.

³⁵ Wymienia je T. Zieliński, *Prawo pracy*, s. 136 -137.

³⁶ Dz.U. 1982, nr 3, poz. 19.

³⁷ Dz.U. 1982, nr 30, poz. 210.

formułach ogólnych. Różnicowanie to następuje przez ustanowienie taryfikatorów, tabel płac i premii oraz norm pracy.

Drugi kierunek konkretyzacji polega na regulowaniu ilości dóbr przyznawanych pracownikom należącym do danej grupy w odmienny sposób od ilości dóbr przypadających pracownikom spoza tej grupy. Cechy uznawane za istotne dla rozdziału dóbr (w szczególności ilość pracy, jej uciążliwość, kwalifikacje potrzebne przy jej wykonywaniu) ujmowane są jednolicie dla każdego pracownika należącego do danej grupy. Przynależność pracownika do tej grupy implikuje stwierdzenie, że spełnia on tyle samo obowiązków co inni pracownicy w grupie, posiada przeciętny zasób kwalifikacji itd. Przeciętnemu poziomowi obowiązków odpowiada ustalony jednolicie dla wszystkich należących do grupy poziom świadczeń. Najprostszym przykładem są tu przewidziane przez niektóre pragmatyki służbowe jednolite zniżki na przejazdy środkami komunikacji, deputaty w naturze.

Z reguły odrębne unormowania są dla danej grupy pracowniczej korzystniejsze niż uregulowania powszechnie obowiązujące. Jest to zgodne z semiimperatywnym charakterem niektórych norm k.p. Na mocy art. 239 k.p. przepisy układów zbiorowych pracy nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy ustawowe lub wydane przez Radę Ministrów w formie rozporządzeń. Wyjątkiem od tej reguły są niektóre unormowania ustawy o zakładowych systemach wynagradzania. Na przykład w myśl art. 12 tejże ustawy w zakładowym porozumieniu płacowym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych może być obliczone w sposób mniej dla pracownika korzystny niż stanowi to art. 134 k.p. Podstawą obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w k.p. jest bowiem osobiste zaszeregowania pracownika, a w przypadku zakładowego porozumienia płacowego podstawą tą może być najniższe wynagrodzenie miesięczne.

Tendencję do "przeciętnego", jednolitego ujmowania obowiązków i praw pracowników wyjaśnić można korzyściami płynącymi z uproszczenia rozdziału dóbr przy zastosowaniu jednolitego ujęcia obowiązków i praw pracownika oraz wpływem dyrektywy wewnątrzgrupowego egalitaryzmu. Na zewnątrz grupy przeciętne ujmowanie praw i obowiązków pracowników do niej należących powoduje wyodrębnienie tej grupy. Niekiedy jednak ustawodawca dąży do egalitarnego traktowania grup pracowniczych, tak by dana grupa pracownicza zawsze otrzymywała tyle samo lub co najmniej tyle samo świadczeń co inne grupy. Jest to wyraz ochrony pracowników zatrudnionych w sferze budżetowej przed skutkami inflacji.

Przeciętne ujmowanie obowiązków w ramach grupy pracowniczej prowadzi do rozluźnienia związku między ilością przyznanych dóbr a kryteriami uznanymi za istotne dla dystrybucji dóbr przez k.p. i Konstytucję. Obok owych przeciętnych, umownie określonych obowiązków na

rozmiar świadczeń wpływać może kryterium społecznej doniosłości pracy wykonywanej przez grupę zawodową czy branżową. Wynagradzanie zgodnie z tym kryterium ma być środkiem planowego zatrudnienia i osiągnięcia przez to prawidłowego rozwoju gospodarczego. Krytykę budzi ocenny — mimo podejmowanych prób obiektywizacji³⁸ — charakter tego kryterium. Bardzo problematyczny jest też moim zdaniem związek tej formuły z konstytucyjną zasadą „każdemu według ilości i jakości pracy”.

Zróznicowanie ilości dóbr dzielonych wśród grup pracowniczych (w szczególności załóg zakładów pracy) następuje też według kryterium wyniku ekonomicznego, jaki dany zakład uzyskał. W zależności od rozmiaru tego wyniku pozostają bowiem fundusz nagród z zysku i fundusze socjalne zakładu. Dodatkowym powodem zróznicowania jest fakt, że organy przedsiębiorstwa mają swobodę decyzji³⁹ w zakresie proporcji między funduszami przeznaczonymi na wynagrodzenia, na cele socjalne i na inwestycje. Zróznicowanie to jest istotnym warunkiem samodzielności finansowej i samorządności przedsiębiorstw.

Kryterium rozdziału dóbr w zależności od wyniku ekonomicznego zakładu, w którym jest zatrudniony pracownik, budzi — co oczywiste — sprzeciw zwolenników zasady „każdemu po równo”. Jednak na skutek stosowania tego kryterium może doznać ograniczenia także zasada równej płacy za równą pracę. Powiązania między wydajnością i efektami pracy pojedynczego pracownika a wynikiem ekonomicznym całego zakładu są bowiem dość odległe. Na wynik zakładu oprócz pracy danego pracownika mają wpływ również praca innych pracowników, ryzyko techniczne, gospodarcze, osobowe ponoszone w trakcie działalności zakładu. Ryzyko to ponosi w części zakład pracy, a w części pracownik. Zgodnie z art. 81 § 2 k.p. za przestój niezawiniony przez pracownika wynagrodzenie przysługuje, ale tylko w wysokości osobistego zaszeregowania bez premii. Podobnie ryzyko gospodarcze odzwierciedlone jest w stopniowaniu funduszu nagród z zysku. Chcąc, by pracownicy otrzymywali równe wynagrodzenie za równą pracę, a więc niezależnie od ryzyka gospodarczego, technicznego i osobowego należałoby „zabierać” z ogólnego funduszu spożycia część dóbr, by przydzielić je tym, którzy pracowali właściwie, ale z powodu ryzyka ich zakłady nie osiągnęły wyniku. Te „zabrane” świadczenia byłyby wypracowane przez tych pracowników — i zgodnie z zasadą „według pracy” należne tym pracownikom — których zakłady osiągnęły spodziewany wynik ekonomiczny. Zasada równej płacy za równą pracę nie jest zatem możliwa do pełnego zrealizowania ani w wypadku, gdy całe ryzyko ponosił będzie zakład

³⁸ L. Borcz, *Prawo podziału według pracy*, Warszawa 1970, s. 283 i n.

³⁹ Art. 10, pkt 2 i art. 24, pkt 9 ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego; Dz.U. 1981, nr 24, poz. 123.

pracy, ani w wypadku, gdy część ryzyka obciążać będzie pracownika. Warunkiem pełnego urzeczywistnienia tej zasady byłoby uwzględnienie wysiłku i efektów pracy każdego pracownika z osobna, co nie jest możliwe ani — jak się zdaje — celowe. Powyższe stwierdzenia nie uchylają oczywiście prawnego obowiązku realizacji zasady równej płacy za równą pracę wszędzie tam, gdzie jest to możliwe.

V. Znaczna liczba formuł sprawiedliwości, zgodnie z którymi realizowana jest funkcja rozdzielcza prawa pracy, niesie z sobą potrzebę ich uporządkowania.

Pierwszy podział formuł opiera się na tym, jakie cechy były podstawą zróżnicowania pracowników⁴⁰. Wyróżniamy zatem formuły przedmiotowe, dla których cecha warunkująca podział związana jest z wykonywaną przez pracownika pracą (np. każdemu według ilości lub uciążliwości pracy) oraz formuły oparte na osobistych cechach pracownika (np. kryterium wieku). Podział ten nie jest rozłączny, gdyż niektóre kryteria (np. stażu, kwalifikacji) dotyczą zarówno cech wykonywanej pracy, jak i pracownika.

Formuły rozdziału dóbr w prawie pracy różnią się także metodą wskazywania kategorii pracowników. Pewne formuły różnicują uprawnienia pracowników bez wskazywania progów, w zależności od natężenia występowania cechy warunkującej rozdział, np. każdemu według efektów pracy. Formuły tego rodzaju ze względu na stopień ogólności mają zwykle szerokie zastosowanie.

Pozostałe formuły ustanawiają wyraźnie określony próg, dzielący pracowników na dwie kategorie: tych, których formuła dotyczy, i pozostałych.

Formuły rozdziału dóbr można również podzielić w zależności od tego, gdzie znajdują się normy prawne mające służyć ich realizacji. Mamy więc formuły konstytucyjne, formuły zawarte w prawie pracy, w kodeksie pracy i rozporządzeniach wykonawczych do k.p., w innych ustawach i rozporządzeniach, wreszcie w układach zbiorowych pracy. Z poprzednich naszych rozważań wynika, że formuły rozdziału dóbr zawarte w prawie pracy nie są sprzeczne z formułami konstytucyjnymi. Postanowienia Konstytucji w tym zakresie pozostawiają jednak znaczny margines swobody interpretacyjnej.

Do realizacji funkcji rozdzielczej bezpośrednio przyczyniają się również akty tzw. lokalnego prawa pracy, takie jak zakładowe porozumienia płacowe, regulaminy nagród i premiowania oraz nie mające charakteru norm prawnych umowy o pracę. Wszystkie te akty winny być zgodne z k.p. (art. 13 k.p. dotyczący umów) i innymi źródłami prawa pracy (np. ustawa o tworzeniu zakładowych systemów wynagradzania). Związek

⁴⁰ Podział ten nawiązuje do podziału kryteriów dyferencjacji zawartego w oracach B. Trepińskiego, *Kodeksowe kryteria*, s. 44; W. Jaśkiewicza, w: *Prawie vraev* s. 27 i T. Zielińskiego, *Prawo pracy*, s. 29 - 34.

między zawartymi w Konstytucji i w k.p. formułami rozdziału a sposobem realizacji funkcji rozdzielczej poprzez układy zbiorowe pracy lub zakładowe porozumienia płacowe bywa jednak niekiedy rozluźniony. Kryteria dystrybucji wskazane przez Konstytucję są z natury rzeczy związane i bardzo ogólne. By nadać tym kryteriom konkretny sens, niezbędne jest znalezienie mierników odzwierciedlających te właśnie kryteria. Proces konkretyzacji przebiega stopniowo. Pierwsze jego kroki dokonywane są w k.p., następne w innych unormowaniach prawa pracy. Na interpretację kryteriów konstytucyjnych i kodeksowych oddziałują wymagania natury etycznej i socjotechnicznej, często wzajemnie sprzeczne. Praktyka wymaga, by operować wymiernymi i prostymi w stosowaniu kryteriami, które jednak często budzą zastrzeżenia moralne.

Jak już wspomniano, ze względu na tryb wynagradzania w zależności od wyniku pracy grupy zatrudnionych jako całości oraz z powodu istniejącego ryzyka gospodarczego nie jest możliwe dokładne urzeczywistnienie zasady równej płacy za równą pracę.

Wśród mierników, według których dokonywany jest w praktyce rozdział dóbr, znajdują się więc również takie, które realizują formy kodeksowe i konstytucyjne w sposób mocno przybliżony, jak również takie, które z formułami konstytucyjnymi w ogóle nie są związane.

Wyłania się w związku z tym merytoryczny podział formuł sprawiedliwości. Do formuł naczelných, zawartych w Konstytucji (art. 19 ust. 3, 68 ust. 1) oraz we wstępie i art. 13 k.p. zaliczymy formuły: każdemu według prawa, od każdego według zdolności, każdemu według pracy. Formułami bezpośrednio decydującymi o realizacji funkcji rozdzielczej i wprowadzającymi w życie formuły naczelné są formuły szczegółowe — zawarte w układach zbiorowych pracy, zakładowych porozumieniach płacowych, rozporządzeniach wykonawczych — są to np. formuły każdemu według ilości i jakości efektów pracy, każdemu według stażu, każdemu według kwalifikacji. W zakresie świadczeń zasiłkowych i socjalnych uzupełniającą rolę odgrywa rozdział według potrzeb.

Niejasny jest status formuły „każdemu po równo”. Nie znajdujemy jej ani pośród norm Konstytucji ani kodeksu pracy. Formuła ta znajduje jednak zastosowanie do niektórych ubocznych świadczeń wynikających ze stosunku pracy (deputaty w naturze, zniżki na przejazdy środkami komunikacji, niektóre świadczenia socjalne). Wydaje się, że jej stosowanie winno się ograniczać do wyjątkowych wypadków, gdy nie można wskazać innych, adekwatnych do sytuacji i obiektywnych kryteriów. Dla doraźnych celów rozdział dóbr dokonywany jest według kryteriów stanowiących wyjątki od formuł naczelných (np. każdemu według społecznej doniosłości pracy). W świetle art. 19 ust. 3 Konstytucji należy uznać za dopuszczalne — w jak najbardziej ograniczonym zakresie — wyjątki od formuł merytorycznych, nie są natomiast moim zdaniem dopuszczalne wyjątki od formuły „według prawa”.

DISTRIBUTIVE FUNCTION OF LABOUR LAW

Summary

Distributive function of the labour law is based on the principle of formal justice (the principle of equal measure).

The article points out to the features of the labour law which determine the way of carrying out that function: uniformity and differentiation. The article characterizes basic formuli of distribution of goods contained in the Constitution and in the Code and particular formuli contained in acts of lower rank, such as collective bargaining agreements, factory pay agreements, etc. The author points out to some problems connected with the fact that basic formuli of distribution of goods are actually carried out by the acts of the so-called collective labour law.

The article presents the classification of formuli of distribution of goods. In concluding remarkis the evaluation of an agreement between particular and basic formuli has been undertaken, with attention paid to some inconsistencies and loosening of ties between some basic and particular formuli.