

ANDRZEJ CHOBOT

CHARAKTERYSTYKA PRAWNA I SPOŁECZNA DOBRA ZAKŁADU PRACY

Pojęcie „dobra zakładu” jest konstrukcją prawną stanowiącą element instytucji prawnej¹ dbałości o dobro zakładu pracy, która z kolei wiąże się z podstawową zasadą prawa pracy i jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych. O tym, że pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu nie jest jedynym obowiązkiem pracowniczym sensu stricto, lecz raczej zespołem nakazów i skorelowanych z nimi wyjątków od reguły generalnego zakazu, o wspólnym celu, świadczy niedwuznacznie szczegółowa analiza przepisów prawnych², a także — pośrednio — okazjonalne wypowiedzi formułowane w piśmiennictwie z zakresu prawa pracy.

„Zauważając złożony i niejednolity charakter pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu twierdzi się, że na jego treść składa się kilka obowiązków szczegółowych, z których każdy ma odrębny zakres”. Innym razem twierdzi się, że wyraża się on zarówno „w należyтым wykonywaniu przez pracownika obowiązków wynikających z umowy o pracę”, jak i „przedsięwzięciu starań nie wchodzących w zakres obowiązków umownych”³.

Wyrażenie „dobro zakładu pracy” jest elementem sformułowania jednej z podstawowych zasad prawa pracy (art. 12 k.p.), a także podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.). Pojęcie to *nie* jest zdefiniowane w języku prawnym. Ustawodawca wskazuje jednak najważniejsze jego przejawy znaczeniowe. Z art. 133 § 1 k.p. — na przykład — wynika, że jest nim przede wszystkim życie lub zdrowie ludzkie. W przepisie tym mowa jest również o „akcji ratowniczej [...]”

¹ Co do pojęć „instytucja”, „konstrukcja prawna” oraz ich analizy zob. Z. Ziemiński, *Szkice z metodologii szczegółowych nauk prawnych*, Warszawa—Poznań 1983, s. 88-108; tenże, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 34 - 35, 97.

² Zob. A. Chobot, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu a ograniczenia zasady wolności pracy*, Poznań 1983, *passim*.

³ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 172; T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, t. II, Katowice 1978, w części dotyczącej obowiązku dbałości.

dla ochrony mienia lub usunięcia awarii". Zagrożenie życia lub zdrowia ludzkiego, czy mienia, a także awarie powodujące konieczność prowadzenia akcji ratowniczej wiążą się z reguły z poważnymi zakłóceniami w funkcjonowaniu zakładu. Zakłada je — na przykład — sam sposób pojmowania awarii. Awarią są bowiem nieprzewidziane uszkodzenia maszyn i urządzeń, przerywające normalny tok ich pracy, wymagające przeprowadzenia nie planowanego remontu lub dokonania innych poważniejszych zabiegów technicznych i powodujące znaczne straty produkcyjne lub w środkach trwałych⁴. Akcja ratownicza ma je usunąć. Stąd wniosek, że dobrem chronionym jest tu min. niezakłócone, zrównoważone funkcjonowanie zakładu.

Konkluzja ta znajduje również potwierdzenie w art. 81 § 3 i 4 k.p. W przepisie tym uznaje się, że pracowniczy obowiązek dbałości obejmuje przeciwdziałanie przestojowi przez podjęcie innej pracy niż uzgodniona w umowie. Przez przestój rozumie się właśnie „przerwę w wykonywaniu pracy, do której pracownik był gotów, spowodowaną zaburzeniami w funkcjonowaniu zakładu pracy wynikłymi z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego”⁵. Temu samemu celowi służy zastępstwo nieobecnego pracownika, a zwłaszcza zastępstwo kierownika przez nieetatowego zastępcę (§ 4 rozp. RM z 20 XI 1974 r.⁶). Obowiązek zastąpienia nieobecnego pracownika powstaje bowiem tylko wtedy, gdy jego nieobecność zakłóca normalny tok funkcjonowania zakładu.

Poza wspomnianymi przypadkami przepisy ograniczają się do stwierdzenia, że chodzi tu o „szczególne potrzeby” zakładu pracy (np. art. 133 § 1 pkt. 2 k.p.). W piśmiennictwie⁷ stwierdza się, że muszą to być potrzeby wyjątkowe, nieoczekiwane i trudne do przewidzenia. Wpływ ich na prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy lub jego części ma być bezpośredni i istotny (poważny)⁸. I tutaj więc dobrem zakładu jest niezakłócone jego funkcjonowanie, a w każdym razie niewystępowanie takich zakłóceń, które mogłyby prowadzić do dezintegracji systemu.

⁴ Patrz A. Chobot, *Pracowniczy obowiązek*, s. 139.

⁵ M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 171.

⁶ Rozporządzenie RM z 20 IX 1974 r. w sprawie zasad i trybu określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów związanych z uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do ustalania czasu trwania okresu próbnego (Dz. U. nr 37, poz. 215).

⁷ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 181, 356; tenże, *Niektóre sporne zagadnienia stosunku pracy*, Warszawa 1966, s. 51, 56 - 57; tenże, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1967, s. 151 -153; W. Szubert, *Zarys prawa*, s. 172 i 173; H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 192; E. Gienieccko, *Przejęciowe powierzenie innej pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych — Studia i Materiały 1978, z. 14 (90), s. 9; W. Muszalski, *Polskie instytucje prawne czasu pracy na tle porównawczym*, Warszawa 1967, s. 157 i nast.

⁸ Świadczy o tym również wiele sformułowań kodeksu. Z art. 167 § 1 k.p. wy-

Tezę tą potwierdza również szczegółowa analiza konkretnych „szczególnych potrzeb” zakładów. Powstają one m.in. na tle przetrzymywania i nieawizowania na czas podstawiania na bocznicę wagonów kolejowych, co zakłóca rytmiczność pracy zakładów nie stosujących pracy ciągłej we współpracy z PKP. Zaskoczone potrzebą wyładunku czynią to, powierając pracę inną niż określona w umowie, a w szczególności kosztem czasu wolnego pracowników⁹.

Druga grupa „szczególnych potrzeb zakładu” wiąże się z opóźnieniami dostaw materiałów objętych kooperacją przemysłową¹⁰. Braki w zaopatrzeniu lub nieodpowiednia jakość materiałów tworzą nieprzewidziane i przymusowe sytuacje, zmuszające do powierzenia pracownikom pracy innej niż określona w umowie. Kosztem czasu wolnego (zwłaszcza w niedziele, święta czy dodatkowe dni wolne) usuwa się skutki opóźnionych dostaw materiałowych, a także braków i innych strat powstałych w wyniku użycia w procesie produkcji materiałów o złej jakości¹¹.

Wymienić tu należałoby wreszcie trudne do przewidzenia i zaplanowania dysproporcje między nominalnym czasem pracy założonym w planie a czasem rzeczywistym. Ich przyczyną są powstające w toku realizacji planu niedobory w zatrudnieniu (zwłaszcza robotników wykwalifikowanych). Wiążą się one z fluktuacją kadr. Dysproporcje wiążą się też z trudną do przewidzenia absencją chorobową, z tytułu opieki nad dzieć-

nika, że praca kosztem czasu wolnego jest możliwa „tylko wówczas gdy [...]”. Sformułowanie: „jest dopuszczalna tylko w razie [...]” spotykamy w art. 133 § 1 k.p. Inne kodeksy pracy podkreślają to wyraźniej. Wskazać tu można art.: 12 Zasad ustawodawstwa pracy ZSRR i 24 k.p. RFSSR; § 84 k.p. NRD i § 172 tego kodeksu; § 36, § 37 i § 38 czechosłowackiego k.p. Nieoczekiwany i trudny do przewidzenia charakter podkreśla się szczególnie wyraźnie w art. 167 § 1 k.p., mówiąc o okolicznościach „nieprzewidzianych w chwili rozpoczynania urlopu”. Doktryna nasza odnosi to do wszystkich sytuacji. Szczególnie wyraźnie podkreśla się to w radzieckim prawie pracy. W art. 27 Zasad mówi się o usunięciu „przypadkowych lub nieoczekiwanych okoliczności”, o „nieprzewidzianym lub przypadkowym zatrzymaniu”, a w art. 63 k.p. RFSSR o „wcześniej nieprzewidzianych pracach” itd. Art 118 k.p. Rumunii stanowi, że idzie tu o usunięcie sytuacji, „których nie można było przewidzieć”, a § 35 węgierskiego kodeksu o „nadmierzającym wypadku”. O „poważnych zakłóceniach toku pracy” mówi szczególnie wyraźnie art. 167 § 2 k.p. Zob. też: W. Masewicz, *Czas pracy*, Warszawa 1977, s. 67 i nasi; tenże, *Praca w godzinach nadliczbowych w przemyśle polskim w latach 1919-1970. Studium społeczno-prawne*, Wrocław 1977, passim. W wielu kodeksach stwierdza się to wyraźnie (art. 55 k.p. RFSSR, artykuły 63 i 74 tego kodeksu; § 8S k.p. NRD, § 172 p.d. tego kodeksu; § 37 ust. 3, § 38 ust. 2, § 1G6 ust. 1 i 4 oraz § 109 czechosłowackiego kodeksu pracy czy wreszcie art. 66 ust. 2 k.p. Rumunii).

⁹ Patrz M. Matuszewski, *Warunki i motywy przedłużania czasu pracy robotników zatrudnionych w przemyśle*, Wybrane Informacje Tematyczne Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych 1976, nr 10 (62).

¹⁰ Ibidem, s. 7-8.

¹¹ O „zakłóceniach w transporcie” jako szczególnej, „pilnej konieczności” mówi się wyraźnie w § 172 ust. 2 k.p. NRD.

mi i innymi członkami rodziny. Trudno przewidzieć długość urlopów wypoczynkowych przyjmowanych w ciągu roku pracowników. Dotyczy to również urlopów macierzyńskich pracownic. Wymiar ich zależy bowiem od liczby rodzonych dzieci, a także trafności ustalenia przez lekarza daty porodu¹².

Mogą też zajść trudne do przewidzenia i niezależne od zakładu nieprawidłowości w ustalaniu liczby zatrudnionych, w planie lub oddanych do dyspozycji zakładu, zmian w strukturze produkcji pod względem pracochłonności, dokonujących się w trakcie realizacji planu, a także w ocenie rezerw w zatrudnieniu wynikających z niesprawnej organizacji pracy lub niskiej indywidualnej wydajności pracowników. Wynika stąd. że tzw. „ratowanie planu” przez powierzanie pracy innej niż określona w umowie, zwłaszcza kosztem czasu wolnego, nie zawsze jest zgodne z prawem. Zagrożenie wykonania planu nie uzasadnia samo przez się ograniczenia tego czasu. Ograniczenie to nie jest przedmiotem obowiązku pracownika, gdy zagrożenia planu można się spodziewać dużo wcześniej z powodu niedociągnięć organizacyjnych¹³.

Dokonany przegląd konkretnych, „szczególnych potrzeb” zakładu potwierdza tezę, że ogólną cechą dobra, o którym mowa w przytoczonych przepisach, jest niezakłócone, harmonijne funkcjonowanie zakładu w procesie osiągania efektu wytwórczego, sui generis stan dynamicznej równowagi.

Z tego, że najwyższą pozycję w hierarchii wartości w obrębie dobra zakładu zajmuje życie i zdrowie pracowników, wynika supozycja, że idzie tu nie o dobro zakładu sensu stricto, lecz o dobro wspólne. Akcja ratownicza podejmowana bywa, notabene, również dla ochrony mienia pracowników.

O tym, że dobro zakładu ujmować należy jako dobro wspólne świadczy również stanowisko doktryny prawa pracy. Wskazuje na to kontekst w jakim rozważa się problematykę tego dobra. Formułując uogólnienia dotyczące socjalistycznego prawa pracy stwierdza się — na przykład — że w obrębie kolektywu pracowników socjalistycznego przedsiębiorstwa istnieje wspólny interes każdego z nich, by chronić je od niebezpieczeństw i szkód, wypełnić plan, wykorzystać efektywnie godziny pracy itp. Z tego wspólnego interesu wypływają z jednej strony pewne prawa wykraczające poza te, które są związane z wykonywaniem pracy

¹² Zakłócenia stąd wynikające trudno szybko skorygować.

¹³ Expressis verbis zastępstwa (i to jedynie na stanowisku kierowniczym lub samodzielny) dotyczy u nas tylko § 4 cytowanego już rozp. RM z 20 XI 1974 r. Według doktryny zastępstwa innych pracowników uzasadniają również powierzenie zastępcy innej pracy. W art. 14 Zasad ustawodawstwa pracy ZSRR i 26 k.,p. RFSSR mówi się o tym wyraźnie i ogólnie. Szczególny przypadek przewiduje art. 55 tego kodeksu.

wchodzącej w normalny zakres obowiązków. Z drugiej strony mogą również powstać obowiązki wykraczające poza wykonywanie uzgodnionej pracy¹⁴.

W. Jaśkiewicz¹⁵ pisze, że „treść stosunku pracy [...] ulega znacznemu wzbogaceniu, gdyż nie ogranicza się ona do [...] zobowiązania pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju i zobowiązania podmiotu zatrudniającego do wynagrodzenia pracownika [...], lecz uwzględnia obustronny obowiązek dbałości o dobro partnera”¹⁶.

W komentarzu do kodeksu pracy stwierdza się, że dbałość o dobro zakładu pracy „zakłada implicite aktywną postawę pracownika we wszystkich sprawach dotyczących istotnych interesów zakładu według wykształconego w orzecznictwie i literaturze prawniczej modelu »dobrego gospodarza«”¹⁷.

O tym, że pracownik socjalistycznego zakładu powinien jako członek załogi współdziałać z administracją zakładu pracy w sprawach tego zakładu, być w nim współgospodarzem, a jego osobista praca i działalność zakładu ma się układać na płaszczyźnie partnerstwa, współdziałania, rodzącego zarówno szczególne uprawnienia, jak i obowiązki wykraczające poza wykonywanie uzgodnionej pracy — świadczy również orzecznictwo. Potwierdza to Sąd Najwyższy m.in. w uzasadnieniu do jednego z orzeczeń¹⁸. Dotyczy ono wprawdzie spraw związanych z trybem dochodzenia roszczeń za pracownicze projekty wynalazcze, lecz pogląd w nim wyrażony ma znaczenie ogólniejsze. Wypływa z niego bowiem wniosek, że szeroko pojęty status pracownika socjalistycznego zakładu pracy obejmuje również pewne zachowania się pracownika związane tylko pośrednio (ewentualnie tylko funkcjonalnie) ze stosunkiem pracy, ale wynikające z socjalistycznej koncepcji roli pracownika w zakładzie pracy.

Zbliżenie roli pracownika i podmiotu współdziałającego w działalności zakładu następuje szczególnie wyraźnie, jeśli pracownik pełni w ramach obowiązków pracowniczych m.in. rolę reprezentanta zakładu pracy czy organu administracji państwowej w szerokim tego słowa znaczeniu. Zbliżenie to nastąpiło zresztą znacznie wcześniej w służbie państwowej. Już u jej zarania stosunek urzędnika do króla był „szczególnym stosun-

¹⁴ A. Weltner, *Fundamental Traits of Socialist Labour Law with Special Regard to Hungarian Legislation*, Budapest 1970, s. 178.

¹⁵ W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980 s. 39-40.

¹⁶ „Dobro pracownika to nie tylko jego interes materialny wyrażający się w zarobku, lecz także jego godność pracownicza i osobiste potrzeby, jak: potrzeba awansu społecznego i zawodowego, rozwój osobowości, zaangażowanie w pracy społecznej itd.” Ibidem.

¹⁷ *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977, s. 173.

¹⁸ Uchwała SN (w składzie siedmiu sędziów) z 22 XI 1974 r. (III PZP 35/74), OSNIC 1975, z. 4, poz. 52.

kiem władzy i wierności (ein Gewalt — und Treueverhältnis)"¹⁹. Z nominacją wiązało się nierozzerwalnie wykonywanie władzy państwowej. Dlatego właśnie w tak zwanych państwach urzędniczych aparat urzędniczy bywał niemal utożsamiany w praktyce z władzą państwową.

W doktrynie prawniczej państw kapitalistycznych dobro zakładu pracy ujmuje się również w płaszczyźnie wspólnych interesów stron zobowiązaniowego stosunku pracy. Wspólnotą tych interesów uzasadnia się tzw. Treuepflicht. Zwraca się uwagę na osobowy aspekt tej wspólnoty. Stosunek pracy — twierdzi się — nie jest tylko wymianą świadczenia pracy i wynagrodzenia za nią. (Polega też na osobistym współdziałaniu stron. Wyraża się nie tylko w osiąganiu zysku, w którym partycypują także pracownicy. Osobista więź rodzi ponadto pracowniczy obowiązek wierności (Treuepflicht), a po stronie pracodawcy — obowiązek pieczy nad całokształtem interesów pracownika (Fürsorgepflicht)²⁰.

Konstrukcja aksjologiczno-prawna tak pojmowanego dobra zakładu pracy odegrała szczególną rolę w ramach tzw. paternalizmu²¹, w rodzinnych zakładach pracy, a obecnie zwłaszcza na gruncie japońskiego prawa pracy²². Nawiązuje ona niewątpliwie do idei wspólnoty.

W warunkach kapitalistycznych koncepcje wspólnoty szefa przedsiębiorstwa z załogą służą obronie istniejącego porządku przed przewrotem społecznym. Sprzyjają zachowaniu „pokoju społecznego”. Znalazło to wyraz w różnych koncepcjach solidaryzmu klasowego. Sprzeczności klasowe są jednak barierą uniemożliwiającą unicestwienie sprzeczności interesów właściciela i osób przez niego zatrudnionych²³.

¹⁹ O. Hintze, *Acta Borussica*, w: *Denkmäler der Preussischen Staatsverwaltung im 18 Jahrhundert*, t. VI, cz. I, Berlin 1901, s. 276. Cyt. za: W. Jaśkiewicz, *Studia nad sytuacją prawną pracowników państwowych*, t. I, Poznań 1961, s. 13-14.

²⁰ Patrz H. E. Raaflaub, *Die Treuepflicht des Arbeitnehmers beim Dienstvertrag*, Winterthur 1959, s. 15 - 16.

²¹ Paternalizm oznacza „ojcowską” troskę, opiekę nad pracownikami. W filozofii zob. paternalizm Perina. W USA koncepcje paternalistyczne realizowane były skutecznie przez długie lata w koncernie Forda. Można się dopatrywać jego elementów w zarządzaniu trustem STANDARD OIL przez Rockefellera czy współcześnie w firmach amerykańskiego koncernu IBM. W całej rozciągłości koncepcje te urzeczywistniane są w nowoczesnych koncernach japońskich (por. S. A. Bratkowscy, *Gra o jutro*, Warszawa 1972, część o Japonii; A. Liebfeld, *Rockefellerowie — łupieżcy czy filantropi*, Katowice 1977, passim; T. Giani, *Czas wolny*, Warszawa 1973, s. 253).

²² Por. S. A. Bratkowscy, *Gra o jutro*; T. A. Hanami, *Labour Law and Industrial Relation in Japan*, Kluwer Deventer Netherlands 1979, passim.

²³ Patrz W. Jaśkiewicz, w: W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy*, s. 90. Tak rozumiana idea wspólnoty legła u podłoża różnych zwalczających się teorii stosunku pracy: od skrajnej teorii włączenia, poprzez ujęcie kompromisowe, do francuskiej teorii instytucji. Do idei wspólnoty nawiązuje również teoria umowy w takim zakresie, w jakim ogranicza ona rolę tej czynności prawnej do nawiązania stosunku pracy, a istotę stosunku pracy wiąże ze wspólnotą (patrz

Przedstawione stanowisko doktryny prawniczej nawiązuje więc do filozoficzno-społecznej koncepcji dobra wspólnego²⁴ oraz do wizji rzeczywistości społecznej przyjmowanej w ramach tzw. strukturalnego funkcjonalizmu²⁵. Zauważmy więc, że niezakłócone, harmonijne funkcjonowanie społeczności w osiąganiu jej celu (dynamiczny stan równowagi, zwany często pokojem społecznym) jest ogólną cechą i warunkiem urzeczywistnienia wspólnego dobra, jak i fundamentem funkcjonalistycznego modelu życia społecznego²⁶.

Nie znaczy to jednak, że w obrębie koncepcji dobra wspólnego, czy funkcjonalistycznej „homeostazy” życia społecznego, nie ma miejsca na zakłócenia, dysfunkcje, konflikty, zjawiska niepokoju i zmian. Napiecia i „dewiacje” istnieją czasami długo, lecz ostatecznie zmierzają do rozładowania i zaniku lub „instytucjonalizacji”. Doskonała równowaga czy integracja jest nieosiągalna, lecz system społeczny do niej zmierza. Najdobitniej świadczy o tym chociażby dążenie do utrzymania pokoju w świecie, a przynajmniej uniknięcia konfliktu w skali światowej, które jawi się nam jako warunek sine qua non naszego przetrwania.

Stanowisko takie zdaje się mieścić w ramach szeroko pojętego marksofsko-heglowskiego modelu zmian wyrażalnego w schemacie: konflikt-ład-integracja. Koncepcja marksistowska zakłada również, że przemiany społeczne, nawet rewolucyjne, zmierzają do coraz pełniejszego urzeczywistnienia społeczności bezkonfliktowej, nazywanej komunizmem, systemu, w którym dobro wspólne zintegruje się w pełni z dobrem indywidualnym poszczególnych ludzi na zasadzie analogii i proporcjonalności.

A. Chobot, *Pracowniczy obowiązek*, s. 80, w tym przypis 252, w którym podana została literatura przedmiotu).

²⁴ Ibidem, s. 63-71. Dokonany tam został przegląd koncepcji filozoficzno-społecznych dobra wspólnego. Na znaczenie „pokoju społecznego” jako warunku realizacji wspólnego dobra zwracał już uwagę św. Augustyn (zob. Cz. Strzeszewski, *Aktualność myśli społecznej św. Augustyna*, Przegląd Społeczny 1949, nr 2). U św. Tomasza z Akwinu warunkiem tym jest również ład, porządek społeczny. Do ładu tego odwoływał się E. Welty (*Gemeinschaft und-Einzelmensch*, Heidelberg 1935. passim; *Herdres Sozialkatechismus*, t. I, Freiburg 1959, passim). O osiąganiu ładu i pokoju w społecznościach pisał J. Messner (*Das Gemeinwohl Idee, Wirklichkeit, Aufgabe*, Osnabrück 1968, passim). Solidaryści mówili natomiast o należycie skoordynowanym stanie życia społecznego, osiąganym przez harmonijnie zorganizowane współdziałanie obywateli.

²⁵ Nie eliminując ze swojej wizji świata społecznego zjawisk niepokoju i zmiany (T. Parsons, *Societes. Evolutionary and Comparative Perspectives*, Englewood Cliffs—New York 1966, passim, zwłaszcza s. 109 i 111) funkcjonalizm skupia swoją uwagę, buduje swój model życia społecznego w oparciu o „ład”, „równowagę” czy „homeostazę” (zob. J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, cz. 2, Warszawa 1981, s. 733-815, zwłaszcza s. 789).

²⁶ Zob. Pierre L. van den Berghe, *Dialectic and Functionalism: Toward a Theoretic Synthesis*, w: *Sociological Theory*, Chicago 1969, s. 202. Cyt. za: J. Szacki, *Historia myśli*, s. 789.

W tym sensie marksowska koncepcja przemian systemów społecznych zawiera — jak mi się wydaje — wiele elementów z zakresu tzw. teorii ładu społecznego. Zbytнім uproszczeniem jest natomiast ograniczanie jej do jednej z odmian tzw. teorii konfliktu²⁷.

Ujmowanie dobra zakładu pracy jako dobra wspólnego nie jest równoznaczne z całkowitym utożsamianiem interesów zakładu z interesami pracowników czy też dopuszczeniem swobodnego ograniczania praw jednostki w imię abstrakcyjnych idei ogólnych. Nadrzędne określenie bytu, który jest elementem wspólnego dobra, ujawnia się bowiem we wszystkich konkretnych jednostkach rzeczywistości częściowo jednakowo, a po części inaczej. Różnorodność ta sprawia, że pojęcie dobra wspólnego jest proporcjonalne (elementy różne) i analogiczne (elementy jednakowe)²⁸.

Dobro wspólne sięga w obręb osobowości pojedynczych ludzi, ich oddzielnej substancjalnej struktury. Odnosi się jednak również do zbiorowego celu członków społeczności. Ten zaś jest ukształtowany na podłożu wspólnych elementów ludzkiej natury. Części odrębne, wyznaczone samoistością i zróżnicowaniem osób, zbiegają się w syntezie społecznego podobieństwa dzięki pierwiastkom jednakowym. Te ostatnie zbliżają do siebie różnych, a równocześnie gatunkowo tych samych ludzi.

Dobro wspólne nie istnieje więc bez poszczególnych osób. Nie jest też koncepcją myślową. Analogiczne i proporcjonalne rozumienie pozwala w nim jednak upatrywać wartości ponadindywidualne, nie sprowadzające się też do sumy dóbr jednostkowych, wymiany interesów i indywidualnych korzyści czy innego spontanicznego rezultatu wymiany prywatnych dóbr i zabiegów o charakterze ilościowym. Połączone w obrębie wspólnego dobra jednostki uczestniczą w nim bez osłabienia swej indywidualności. Dobro to ma bowiem charakter jednorodny i zróżnicowany zarazem. Bez jego realności trudno byłoby mówić o społeczeństwie jako odrębnej całości, ludzkiej kulturze czy cywilizacji, rzeczywistym ładzie w rodzinie czy państwie, szczęściu rodzinnym itp.²⁹

²⁷ Sama socjologiczna teoria konfliktu nie jest również tworem jednolitym. Koncepcje objęte tym mianem występują bowiem jako: uzupełnienie funkcjonalizmu (Lewis A. Croser), część teorii ogólniejszej, której inną częścią byłby funkcjonalizm (Ralf Dahrendorf) i, wreszcie, jako samodzielna teoria konkurencyjna wobec funkcjonalizmu (C. Wright-Mills).

²⁸ Por. A. Chobot, *Pracownicy obowiązek*, s. 150.

²⁹ Zob. ibidem, s. 72. Rozważania na temat realnego charakteru wspólnego dobra wkraczałyby już w bogatą problematykę filozoficzną nominalizmu, poglądów fizjokratów i formuł liberalistycznych. Według nominalizmu powszechniki typu: dobro wspólne, prawo naturalne, społeczność itp. to fikcja słowna. Nie istnieje pozajednostkowe dobro (por. też poglądy Descartes'a, Hume'a, Locke'a, Benthama, Quesneya i A. Smitha), Dobro wspólne może tu być ewentualnie sumą dóbr jednostkowych, wymianą interesów i indywidualnych korzyści, spontanicznym rezultatem wymiany prywatnych dóbr i zabiegów o charakterze ilościowym. Jeszcze w XX w. twierdzono, że bonum commune jest frazesem (zob. E. K. Winter, *Die Sozialmetaphysik der Scholastik*, Leipzig-Wien 1929, s. 132).

Analiza poszczególnych koncepcji filozoficzno-społecznych wspólnego dobra prowadzi do wniosku, że należy je ujmować w aspekcie: opartej na jednorodnych przymiotach wspólnej treści utrwalonej w świadomości członków danej społeczności; nasycania tej treści zbiorową wartością przez nich uznawaną; odczuwania tej wartości jako naturalnego doskonalenia siebie we wzajemnym współdziałaniu i współzależności czy, wreszcie, respektowania cechy indywidualnych ludzi proporcjonalnie do ich osobowych odrębności.

Rozważenie tej problematyki prowadzi do określenia dobra wspólnego na stosunkowo wysokim szczeblu abstrakcji, który potem można stopniowo konkretyzować dochodząc do sformułowania przydatnego dla konfrontacji ze sposobem pojmowania dobra zakładu pracy.

W ogólnym ujęciu dobrem wspólnym jest zarówno analogicznie ujmowana pełnia osobowych wartości jednostek, uznana przez nie za wspólny cel osiągnięty we współdziałaniu i wzajemnym uzależnieniu (wymiar etyczny), jak i naturalny udział ludzi (osób) w ogólniejszej rzeczywistości nadrzędnej, w której egzystują, spełniający się proporcjonalnie w każdej z tych osób (wymiar ontologiczny), czy całością środków, warunków, urządzeń i instytucji życia społecznego, koniecznych do osiągnięcia przez jego uczestników właściwego im stopnia doskonałości (wymiar instrumentalny).

Skoro tak, to pojęcie dobra „zakładu” nie wydaje się adekwatne do istoty tego dobra. Bardziej właściwie byłoby mówić: dobro członków społeczności pracowniczej czy nawet — dobro podmiotu zatrudniającego. Niezbyt udane, z punktu widzenia charakterystyki omawianego dobra, jest również używanie terminu „zakład pracy”. Pojęcie „podmiotu zatrudniającego” odsuwałoby skojarzenia rzeczowe, przedmiotowe, od których należałoby odejść możliwie najdalej. One to bowiem prowadziły w historii do nieliczenia się z wymogami płynącymi z istoty wspólnego dobra, zatracenia humanistycznego celu wspólnoty wytwórczej, traktowania pracownika jako swego rodzaju urządzenia wytwórczego³⁰, stanowiącego składnik rzeczowo ujmowanego zakładu pracy, rozpatrywanego tak, jakby pracownicy nie stanowili wspólnot związanych zadaniami społecznymi, lecz byli jedynie zespołem uprzedmiotowionych czynników produkcji. Zapomniano, że pracownik, a nie praca, stanowi cel sam w sobie, gdyż praca nie odpowiadająca zapotrzebowaniu członków społeczności nie ma sensu, a jej wytwory to popularne „buble”. Wszystko to, poparte błędną koncepcją natury ludzkiej, fikcją homo oeconomicus oraz stosowaniem brutalnie egoistycznej zasady gospodarności, zrodziło kwestię socjalną i zjawisko proletariatu.

Zakład pracy należy natomiast ujmować w aspekcie osobowym. Humanizm prawa pracy, podkreśla się w piśmiennictwie³¹ — jest miarą

³⁰ Zob. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy. Część I — ogólna*, Katowice. 1979, s. 34.

³¹ *Ibidem*, s. 34 - 36.

jego współczesności, nieodzowną właściwością nowoczesnego prawa pracy. Ujęcie takie jest zgodne z deklaracją naszego kodeksu pracy, który we „Wstępie” formułuje zasadę, że „w Polsce Ludowej najwyższym celem wszelkiej działalności jest człowiek, a przede wszystkim stały wzrost jego dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego”³². Często w praktyce zapominamy o tym, że teza o tzw. osobowym charakterze stosunku pracy utorowała sobie drogę z końcem ubiegłego stulecia. Ujęcie osobowe jest przy tym niezbędne z punktu widzenia wymogów dobra wspólnego, które — jak to wynika z podanej wcześniej definicji — ma charakter immanentnie osobowy. Jego aspekt rzeczowy ogranicza się jedynie do wymiaru instrumentalnego.

Zakład pracy (a raczej podmiot zatrudniający czy lepiej wspólnotę wytwórczą) należy więc rozpatrywać przede wszystkim jako wspólnotę złączoną celami społecznymi, a nie jako zespół uprzedmiotowionych czynników produkcji. Technologia, wysokość produkcji i dochód są tylko funkcją ludzkiego działania. Technika fabryczna maksymalizująca tylko produkcję, nie współokreślana społecznym popytem, powoduje utratę jej osobowego oblicza, zmienia człowieka w maszynę, a jej wytwory tracą charakter dóbr.

W trakcie świadczenia pracy upływa życie człowieka, kształtuje się i wyraża jego osobowość. Wnosząc swoje społecznie wartościowe predyspozycje, rozwija je, doskonali przyłączając się do formalnych i nieformalnych grup, a w rezultacie coraz bardziej identyfikuje się ze społecznością zakładową. Społeczność ta podtrzymuje rytm działalności zakładu jako całości. Ilość i wartość jego osiągnięć zależą od analogicznego i proporcjonalnego udziału poszczególnych pracowników w realizacji jego zadań³³.

Przedmiotowo ujmowany efekt wytwórczy pełni natomiast jedynie funkcję miernika osiągania dobra wspólnego. W całości kształcie zadań zakład pracy musi być ujmowany słuźebnie jako cena płacona przez odbiorców za to, że w zmienionej sytuacji społecznej wytwór odpowiada ich zapotrzebowaniu, trafia gdzie trzeba, a więc staje się dobrem ekonomicznym, gdyż rzeczywiście zaspokaja ludzkie potrzeby.

Pracownik nie tylko partycypuje w części tego zysku, lecz jako klient pełni on w najogólniejszym sensie i pośrednio niektóre funkcje podmiotu zatrudniającego. Stwarzając zapotrzebowanie wpływa bowiem na wielkość i strukturę zatrudnienia, ilościowo i jakościowo współkształtuje asortyment produkowanych wyrobów. Widać tu więc element wspólnoty również w skali makrosocjalnej.

³² Ibidem, s. 34. Autor podkreśla, że stwierdzenie takie jest wyrazem tego, że nasze prawo pracy zbudowane jest na zasadzie humanizmu.

³³ J. Ozdowski, *Humanistyczny i wspólnotowy charakter przedsiębiorstwa*, Ate-neum Kapłańskie 1971, t. 76, nr 2, s. 194.

W kontekście poczynionych ustaleń wydaje się, że formułowane w piśmiennictwie prawa pracy nieliczne wypowiedzi próbujące wskazać na treść pojęcia „dobra zakładu” nie idą we właściwym kierunku. Stwierdzenie, że przedmiotem pracowniczego obowiązku dbałości „jest całokształt interesów zakładu pracy, zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych”³⁴, poprzestawanie przy tym na wyjaśnieniu, że jest ono synonimem wyrażenia „słuszny interes pracodawcy” lub „społecznie uzasadniony interes zakładu”³⁵ jest nie tylko zbyt ogólne, lecz nie wskazuje na istotną cechę dobra zakładu. To samo dotyczy kierunku precyzowania pojęcia „mienie”. Pisze się, że gdy chodzi „o mienie zakładu pracy to przedmiotem obowiązku dbałości jest obok mienia [. . .] powierzonego, z którego musi się [...] (pracownik — A. Ch.) wyliczyć, także mienie, z którym on się styka w procesie pracy”. Istoty „dobra zakładu” nie wskazuje też stwierdzenie, że co się tyczy interesów niemajątkowych pracownik powinien dbać nie tylko o dobre imię zakładu pracy, lecz także chronić jego uprawnienia do określonych znaków, strzec tajemnicy zakładowej dotyczącej technologii, produkcji, patentów itp.³⁶ Wyliczenia te można by zresztą rozbudować wykorzystując pogłębione ujęcie problematyki „dobra” w teorii prawa cywilnego³⁷. Miałoby to jednak tylko znaczenie pomocnicze po wskazaniu przedstawionej ogólnej cechy zasadniczej dobra zakładu pracy.

Bardziej interesująca wydaje się natomiast odpowiedź na pytanie: w jaki sposób prawo pracy gwarantuje i urzeczywistnia zasadę analogii i proporcjonalności wspólnego dobra. Odpowiedź na nie prowadzi bowiem do konkluzji interesującej dla charakterystyki prawnej całego stosunku pracy. Okazuje się bowiem, że gwarancją i urzeczywistnieniem tej zasady jest podwójne uwarunkowanie pracowniczego obowiązku dbałości³⁸. Zaistnienie potrzeby usunięcia omawianych już zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy (element analogii) spowoduje powstanie tego obowiązku, jeśli nie zajdą zdarzenia związane ze społecznie uzasadnionym interesem indywidualnym tego pracownika (element proporcjonalności)

³⁴ W. Piotrowski, w: W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy*, S. 241 - 242.

³⁵ Zob. H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze*, s. 30-31; E. Gienieczko, *Przejściowe powierzenie*, s. 9. Autorka mówi tu o „potrzebie społecznie uzasadnionej” zakładu.

³⁶ W. Piotrowski, w: W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy*, s. 242 .

³⁷ S. Grzybowski, *System prawa cywilnego. Część ogólna*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1974, s. 401 i nast., a także s. 180, 187, 234, 419, 454, 432, 20, 25, 180, 183, a szczególnie s. 198, 431, 432, w pewnym stopniu też s. 454 i 484; 187 i nast.; s. 296 i nast.; s. 402; s. 299 i inne. Zob. też przypisy 267 i 268 na s. 83 w pracy A. Chobota, *Pracowniczy obowiązek*.

³⁸ Ibidem, s. 130-149, zwłaszcza s. 145 i nast. Zawarte jest tam szersze jego omówienie.

powodujące, że mimo spełnienia się warunku po stronie zakładu obowiązek nie powstanie³⁹.

Filozofowie ustalają dalej, że dobro wspólne dominuje nad wartościami jednostkowymi tylko wtedy, gdy idzie o dobra równorzędne⁴⁰, nie zaś w sytuacji, gdy interes jednostki należy do dóbr wyższego rzędu. W konstrukcji prawniczej znajduje to wyraz w priorytecie społecznie uzasadnionego interesu indywidualnego pracownika nad dobrem zakładu, a w szczególności — w „pierwszeństwie interesów związanych z egzystencją i rozwojem jednostki czy funkcjonowaniem grupy rodzinnej”⁴¹.

LEGAL AND SOCIAL CHARACTERISTICS OF THE BENEFIT OF ESTABLISHMENT

Summary

A notion of „benefit” of establishment is related to a legal construction constituting an element of legal institution: care for the interest of establishment what in turn is linked with a basic principle of labor law (art. 12 of labor code, hereinafter called l.c.) and one of the basic duties of labor (art. 100 § 2 p. 5 l.c.). Although the legislator does not define that notion directly, but the way of its determination is indicated indirectly. The detailed study of the regulation, doctrinal findings and axiological premises results in a conclusion that a legal concept of „benefit” of enterprise is related to philosophical concepts of common good and to the vision of social reality adopted by the so called structural functionalism.

A general feature of the benefit the regulation is referring to, is, among others, undisturbed, harmonious functioning of establishment in the process of reaching its productive effect, *sui generis* a state of dynamic equilibrium. Philosophers would speak in that instance of peace or social order. Common good has first of all a personal character (the ethical and ontological scope), its material character is revealed only in its instrumental aspect. Consequently, it is necessary to depart from such notion of „benefit” of establishment which would bring only material associations. It can also be more proper to use a term of benefit of „labor community” or, at least, „benefit of employer”. It is labor community (and not objectified set of production factors) which maintains operation of establishment as a whole.

The principle of analogy and proportionality of common good is guaranteed and realized by labor law by means of a double conditioning of employees' duty to care for the interest („benefit”) of establishment. A need of removing interferences *in* operation of establishment (the element of analogy) gives rise to that duty, unless the events related to a socially justified individual interest of an

³⁹ Ibidem, s. 140 - 149.

⁴⁰ Zob. E. Kurz, *OFM Individuum, und Gemeinschaft b.hl Thomas v. Aquin*, München 1932, s. 46 i nast.

⁴¹ Por. E. Navroth, *Der Pluralismus der Industriegesellschaft als Ordnungsaufgabe*, Die Neue Ordnung 1967, nr 4, s. 258.

employee occur (the element of proportionality) barring that duty in spite of a materialized condition on the part of establishment. Philosophers also maintain that a common interest can dominate over individual values only when it is the case of equal good, and not in the situation when an individual interest is ranking higher. In" the legal construction it is realized in the priority of socially valid individual interest of an employee over the benefit of establishment, in particular, interests related to the existence and developement of an individual or to functioning of family group take precedence of it.