

WALERIAN SANETRA

## O POJĘCIU I RODZAJACH INTERESÓW W PRAWIE PRACY

### I

Termin „interes” jest obiegowym terminem języka nauki prawa pracy. Występuje on także, w różnych kontekstach, w wielu aktach normatywnych z zakresu tego prawa. Dla przykładu w kodeksie pracy przewiduje się możliwość wystąpienia do komisji rozjemczej z wnioskiem o ustalenie uprawnień wynikających ze stosunku pracy, jeżeli pracownik ma w tym „interes prawny” (art. 243 § 1 pkt 6), tudzież dopuszcza się możliwość wniesienia rewizji nadzwyczajnej od prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej, komisji odwoławczej do spraw pracy oraz sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, jeżeli orzeczenie rażąco narusza prawo lub „interes Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej” (art. 275). Według art. 6 ust. 1 ustawy z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych<sup>1</sup> za wypadek przy pracy uznaje się między innymi nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w związku z pracą podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności w „interesie zakładu pracy”, nawet bez polecenia. Do pojęcia interesu odwołuje się art. 58 ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych<sup>2</sup>, upoważniający organ założycielski do zawieszenia dyrektora przedsiębiorstwa w jego czynnościach w przypadku, gdy dalsze pełnienie przez niego funkcji, stanowi istotne naruszenie prawa lub zagraża „podstawowym interesom gospodarki narodowej”. Z ustawy z 25 IX 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego<sup>3</sup> warto tu przytoczyć przepis art. 44, który postanawia, że radzie pracowniczej przedsiębiorstwa przysługuje prawo zaskarżenia takiej decyzji dyrektora, która istotnie narusza „interes ogólnospołeczny”. Podobnie dyrektorowi przedsiębiorstwa przysługuje prawo zaskarżenia uchwały rady pracowniczej przedsiębiorstwa,

<sup>1</sup> Dz.U. nr 20, poz. 105.

<sup>2</sup> Dz.U. nr 24, poz. 122.

<sup>3</sup> Dz.U. nr 24, poz. 123.

jeżeli uchwała ta istotnie narusza „interes ogólnospołeczny”. W interesującym nas kręgu aktów prawnych słowo „interes” najczęściej występuje w ustawie z 8 XI 1982 r. o związkach zawodowych. W myśl art. 5 tej ustawy związki zawodowe reprezentują „interesy zawodowe swoich członków wobec kierownictw zakładów pracy, organów administracji państwowej i gospodarczej, organizacji społecznych, a także w stosunkach z organizacjami związkowymi innych krajów”<sup>4</sup>. Kolejny przepis tej ustawy (art. 6) postanawia natomiast, że związki zawodowe reprezentują i bronią praw i interesów pracowników w zakresie warunków pracy i płac oraz warunków socjalno-bytowych i kulturalnych, przy czym w dalszym ciągu zawiera on egzemplifikację ważniejszych dziedzin życia, w których związki zawodowe powinny przejawiać tego typu aktywność. Na marginesie warto zaznaczyć, że z egzemplifikacji tej pośrednio wynika, iż związki zawodowe powinny nie tylko reprezentować i bronić praw i interesów pracowników<sup>7</sup>, lecz także ich rodzin (w zakresie świadczeń socjalnych, ochrony zdrowia, kształtowania się cen i sytuacji rynkowej oraz kosztów utrzymania), jak również byłych pracowników (w zakresie świadczeń emerytalno-rentowych), środowisk pracowniczych (rozwój oświaty i kultury) i ogółu ludności (ochrona środowiska naturalnego).

Związki zawodowe mogą przystępować do międzynarodowych organizacji związkowych w celu reprezentowania „zawodowych i społecznych interesów swych członków” wobec społeczności międzynarodowej i działania na rzecz umacniania międzynarodowej solidarności ludzi pracy oraz upowszechniania postępu i sprawiedliwości społecznej (art. 8 ustawy o związkach zawodowych). W myśl art. 21 ustawy o związkach zawodowych związki te mają prawo opiniowania założeń lub projektów aktów prawnych oraz decyzji dotyczących „praw i interesów ludzi pracy i ich rodzin, w tym warunków życia emerytów i rencistów”. Przepis art. 30 ust. 2 pkt 2 tej ustawy przewiduje zajmowanie przez zakładową organizację związkową stanowiska wobec kierownika zakładu pracy i organów samorządu załogi w sprawach dotyczących „praw i interesów załogi zakładu pracy”, zaś art. 37 postanawia, że strajk polega na dobrowolnym, zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu obrony „interesów ekonomicznych i socjalnych danej grupy pracowniczej”.

Wybrane i przytoczone z aktów normatywnych prawa pracy konteksty, w których pojawia się termin „interes”, pozwalają na dokonanie pewnych porządkujących spostrzeżeń. W szczególności należy odróżnić „interes prawny” od interesu, któremu normy prawne nie przyznają takiej kwalifikacji w sposób wyraźny. Z uwagi na podmioty, z któ-

<sup>4</sup> Dz.U. nr 32, poz. 216. Przepis ten został zmieniony w wyniku nowelizacji w 1985 r.

rymi łączone jest pojęcie interesu, na tie przytoczonych przepisów, należy odróżnić „interes PRL” — do którego, jak sądzę, zbliża się „interes ogólnospołeczny”, „interes zakładu pracy”, „interes członków związków zawodowych”, „interes pracowników” („interes pracowników i ich rodzin”), „interes ludzi pracy i ich rodzin, w tym emerytów i rencistów”, „interes załogi zakładu pracy” oraz „interes danej grupy pracowniczej”. Mając na uwadze aspekt przedmiotowy i trzymając się ściśle przytoczonych przepisów należałoby odróżnić „interes prawny”, „interes gospodarki narodowej”, „interes ogólnospołeczny”, „interes zawodowy”, „interes w zakresie warunków pracy i płac oraz warunków socjalno-bytowych i kulturalnych”, „interes zawodowy i społeczny” oraz „interes ekonomiczny i socjalny”. Trudno przy tym nie zauważyć, że terminologia, którą posługuje się prawodawca w celu dookreślenia pojęcia interesu, jest mało precyzyjna, dość dowolna i nosi cechy przypadkowości.

## II

Termin „interes”, mimo iż często występuje w przepisach prawa pracy, nie wzbudził dostatecznego zainteresowania nauki o prawie pracy. Jego treść nie została zadowalająco określona i sprecyzowana przez doktrynę, chociaż kategoria interesu odgrywała zasadniczą rolę w podstawowych formułach zamieszczonych w najwcześniejszych powojennych aktach prawa pracy, dotyczących rad zakładowych i związków zawodowych. Według dekretu z 6 II 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych<sup>5</sup> zadaniem rady zakładowej było „zastępstwo interesów zawodowych pracowników zakładu pracy wobec prawodawcy”, zaś ustawa z 1 VII 1949 r. o związkach zawodowych<sup>6</sup> przewidywała rozwijanie przez związki zawodowe działalności „w dziedzinie reprezentacji i obrony interesów robotników i pracowników umysłowych”.

W doktrynie prawa pracy do pojęcia interesu nawiązuje się niekiedy w związku z koncepcją praw podmiotowych. Wypowiedziano się w szczególności przeciwko negowaniu elementów interesu i woli w prawie podmiotowym. Np. A. Małanowski przyjmuje, „że prawo podmiotowe jest określoną (przez prawo przedmiotowe) sferą możliwości postępowania służącą zaspokajaniu interesów podmiotów prawa uznanych przez ustawodawcę za godne ochrony i charakteryzującą się tym, że możliwości te mogą być wykorzystywane w zależności od woli uprawnionego podmiotu”<sup>7</sup>. W takim ujęciu zakłada się pośrednio, że podmioty prawa mają

<sup>5</sup> Dz.U. nr 8, poz. 36 ze zmianą.

<sup>6</sup> Dz.U. nr 41, poz. 293.

<sup>7</sup> A. Małanowski, Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy, Warszawa 1972, s. 44. Autor ten w dość wyraźny sposób nawiązuje do tzw. teorii woli

swoje odrębne interesy, skoro zaspokajaniu tych interesów służy czynienie użytku z przyznanych owym podmiotom praw podmiotowych czy uprawnień. Warto tu jednak od razu podkreślić, że nie zawsze określony podmiot działa czy ma działać we własnym interesie, bowiem często przychodzi mu realizować cudze interesy<sup>8</sup>. Okoliczność ta dodatkowo jeszcze komplikuje rozważania na temat pojęcia interesu, które jest również trudno uchwytne, jak częste w rozważaniach prawniczych.

Do pojęcia interesu doktryna prawa pracy nawiązuje zazwyczaj w związku z problematyką sporów pracy, akcentując zasadniczą różnicę między sporami o prawa i sporami o interesy<sup>9</sup>. Pierwsze z nich mają na ogół charakter indywidualny, drugie natomiast przybierają najczęściej charakter zatargów (konfliktów) zbiorowych. Podkreślając różnicę między sporami o prawa i sporami o interesy przeciwstawia się przy tym wyraźnie pojęcie prawa (i jego naruszenia) pojęciu interesu (i jego uszczuplenia)<sup>10</sup>.

### III

W moim przekonaniu dla nauki prawa pracy, a pośrednio także i dla ustawodawstwa pracy, istotny sens mają nie tylko rozważania o związkach między pojęciem prawa podmiotowego a pojęciem interesu jakiegoś podmiotu czy też rozważania o kryteriach odróżniania sporów o prawa od sporów o interesy, ale także analizy, próbujące uzmysłowić istotę i charakter związków między podmiotowością w płaszczyźnie prawa pracy a kategorią interesów i sposobem ich pojmowania. Niewątpliwie rację ma Z. Ziemiński zwracając uwagę na kłopoty z określeniem interesu danej jednostki ludzkiej i jednocześnie podkreślając, że

i teorii interesu. Na temat krytyki tych teorii por. K. Opałek, *Prawo podmiotowe\** Warszawa 1957, s. 229 i n.

<sup>8</sup> Odróżnienie działania we własnym i cudzym interesie mocno akcentuje E. Samborska-Boć, *Układy powiązań w kooperacji przemysłowej*, Wrocław 1982, s. 76.

<sup>9</sup> Por. np. C. Jackowiak, *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sprawach ze stosunku pracy*, Poznań 1965, s. 7 i n.; M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 556; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 293; W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970, s. 327-328; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 553-554.

<sup>10</sup> Bywa jednak, że zwraca się uwagę na względność przeciwstawienia sporów o prawa sporom o interesy. Przy szerokim bowiem rozumieniu trybu postępowania spornego i rozszerzającej interpretacji treści stosunku pracy, np. spór dotyczący ukształtowania stosunku pracy na przyszłość (spór o interes) jest w gruncie rzeczy sporem prawnym, zwłaszcza gdy rozstrzygany jest w postępowaniu wewnątrzzakładowym lub administracyjnym. Patrz J. Jończyk, *Prawo pracy*, s. 553.

trudności te rosną, gdy przechodzi się do określenia interesu zbioru ludzi (grupy, społeczności czy klasy)<sup>11</sup>. Obserwację tę warto jednak uzupełnić spostrzeżeniem, że z równie dużymi, a może nawet jeszcze większymi trudnościami spotykamy się tam, gdzie chodzi o zbiorowe podmioty prawne, takie jak osoby prawne czy pewne inne wyodrębnione struktury organizacyjne, którym przypisuje się podmiotowość prawną (np. zakłady pracy nie będące osobami prawnymi, załogi, zwłaszcza jeżeli pamiętać, iż w skrajnie konstruktywistycznych ujęciach podmioty takie pojmuje się jako twory ściśle normatywne, czy fikcje prawne, powołane przez porządek prawny w oderwaniu od realnych zjawisk społecznych, politycznych czy gospodarczych)<sup>12</sup>. Przy takim zaś podejściu powstaje pytanie, czy „figura normatywna” lub „fikcja prawna” może mieć — a jeżeli tak to w jakim sensie i w jakim stopniu — jakiś własny odrębny interes, oraz czy jest to interes realny, czy też wyznaczony przez ustawodawcę, określającego cele tworzonego przez siebie zbiorowego podmiotu prawa. Sprowadzając interes danej struktury organizacyjnej czy zorganizowanej zbiorowości ludzkiej do normatywnie wyznaczonych celów jej istnienia i funkcjonowania oraz odmawiając jej własnych — niezależnych od ustawodawcy, do pewnego stopnia autonomicznych — potrzeb, związanych z jej organizacją i działalnością, sprzyjamy tym samym „zamazywaniu” jej podmiotowości i niezależności. Innymi słowy, koncepcja zakładająca względną niezależność interesów zbiorowych podmiotów prawa, w tym podmiotów prawa pracy (pracowników, zakładów pracy, związków zawodowych i załóg), sprzyja pełniejszemu ich upodmiotowieniu, które z kolei ma ścisły związek z akcentowaniem ich względnej autonomii organizacyjnej i majątkowej. Precyzyjniejsze zaś określenie podmiotów i podmiotowości w płaszczyźnie prawa pracy, podobnie zresztą jak i w perspektywie innych gałęzi prawa, służy rozluźnieniu nadmiernie krępujących te podmioty więzów organizacyjnych oraz hierarchicznej zależności między poszczególnymi strukturami organizacyjnymi i przyczynia się do wzmocnienia procesów decentralizacyjnych.

Należy więc uznać, że nie tylko poszczególne jednostki ludzkie i określone zbiorowości ludzkie, lecz także państwowe jednostki organizacyjne mają swoje własne interesy, nie dające się sprowadzić jedynie do zadań i celów wyznaczonych tym jednostkom organizacyjnym przez obowiązujący porządek prawny. Odpowiada to zresztą powszechnemu przekonaniu i wypowiedziom doktryny, a także samego ustawodawcy, który odwołuje się do kategorii „interesu zakładu pracy”, „interesu członków związków zawodowych”, „interesu załogi zakładu pracy” itp...

<sup>11</sup> Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 487.

<sup>12</sup> Por. W. Sanetra, *Aspekty poznawcze pojęć prawa pracy*, w: *Poznanie prawa pracy*, Wrocław 1981, s. 74 i n.

Nie jest więc w szczególności tak, że zakłady pracy, załogi czy związki zawodowe mają realizować jedynie interes ogólnospołeczny, jak też nie można powiedzieć, że interes owych struktur organizacyjnych są identyczne z interesem ogólnospołecznym. Przyjmując takie twierdzenie należy jednak uczynić zastrzeżenie, iż zasada, że państwowa jednostka organizacyjna ma i realizuje własne interesy, nie dotyczy organów państwa, którym przypisuje się przymiot podmiotowości prawnej, w szczególności zaś konstytucyjnych organów państwa. Zgodzić bowiem należy się z J. Trzczańskim, że konstytucyjne organy państwa działają w interesie i na rzecz państwa, przy czym zdaniem tego autora działanie owych organów w interesie i na rzecz państwa oznacza "obowiązek stosownego działania"<sup>13</sup>. W charakterze przykładu można powołać tu Państwową Inspekcję Pracy jako organ utworzony do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności zaś przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Sprawując nadzór i kontrolę inspekcja ta działa w interesie i na rzecz państwa. Jej działalność leży również w interesie pracowników, a także — w pewnym sensie — w interesie kontrolowanych zakładów pracy; zasadniczo jednak chodzi tu o interes państwa. Sądzę jednak, że można i należy mówić o pewnych własnych, partykularnych interesach tej inspekcji. Interesy te nie są jednak akceptowane przez państwo w tym sensie, by godziło się ono na realizowanie przez inspekcję pracy innych interesów niż te, które są jednocześnie interesami samego państwa. W innym ujęciu i w innej konwencji terminologicznej można powiedzieć, że nie są interesami inspekcji pracy takie interesy, które da się realizować wyłącznie przy naruszeniu obowiązującego porządku prawnego, czy wbrew woli państwa. Tym samym nie ma ona innych interesów niż interes państwa.

Z tego punktu widzenia zasadniczo odmiennie przedstawia się sytuacja zakładów pracy, w tym także części tych, które są państwowymi jednostkami organizacyjnymi, zwłaszcza jeżeli — tak jak ma to miejsce w przypadku przedsiębiorstw państwowych — korzystają one z samodzielności organizacyjnej i finansowej. Po pierwsze — ustawodawca wychodzi w tym przypadku z założenia, że mają one własne, odrębne interesy. Po drugie — zezwala im na działania zmierzające do realizacji ich partykularnych interesów, nawet jeżeli interesy te kolidują z interesem ogólnospołecznym, pod warunkiem jednak, że nie pozostają jednocześnie w sprzeczności z obowiązującym porządkiem prawnym. Tłumaczy się to między innymi tym, że ocena istnienia sprzeczności między interesem partykularnym a interesem ogólnospołecznym czy interesem państwa jest w wysokim stopniu złożona i trudna, zwłaszcza ze względu na możliwość rozmaitego pojmowania tego ostatniego interesu, a także

<sup>13</sup> J. Trzczański, *Pojęcie konstytucyjnego organu państwa socjalistycznego*, Wrocław 1974, s. 96 i n.

z uwagi na to, iż rzeczywisty interes ogólnospołeczny często ujawnia się dopiero przez zderzenie się w praktyce różnych interesów partykularnych. Ponadto założenie podporządkowujące wszystkie interesy partykularne jednemu interesowi ogólnospołecznemu harmonizuje z ogólniejszą, nietrafną tezą o bezkonfliktowym rozwoju społeczeństwa socjalistycznego. Służy więc ona zamazywaniu i kamuflowaniu realnych interesów łączących się z funkcjonowaniem różnych sformalizowanych i nieformalnych zespołów i zbiorowości ludzkich.

Pewnego dodatkowego uzasadnienia na rzecz sformułowanego zapatrywania dostarcza przepis art. 44 ustawy o samorządzie załogi, upoważniający dyrektora przedsiębiorstwa i radę pracowniczą przedsiębiorstwa do wzajemnego zaskarżenia decyzji podejmowanej przez drugą stronę, jeżeli decyzja ta istotnie narusza interes ogólnospołeczny. Pośrednio bowiem wynika z niego, że z dezaprobatą ustawodawcy spotykają się jedynie takie działania dyrektora i rady pracowniczej, podejmowane w interesie przedsiębiorstwa, które istotnie naruszają interes ogólnospołeczny. Natomiast uszczuplenie interesu ogólnospołecznego, nie mającego charakteru istotnego, należy uznać za akceptowane. Podobnego typu wnioski nasuwają się na tle przepisu art. 58 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, który przewiduje możliwość zawieszenia dyrektora przedsiębiorstwa w jego czynnościach, gdy dalsze pełnienie przez niego funkcji zagraża podstawowym interesom, gospodarki narodowej. Z przepisu tego wynika bowiem, że tylko zagrożenie dla szczególnych interesów gospodarki narodowej może stać się podstawą ingerencji ze strony organu założycielskiego dokonywanej w formie zawieszenia dyrektora w pełnieniu czynności. Ponadto szczególnie istotne jest tu to, że w ramach kompetencji nadzorczych organowi założycielskiemu nie przysługuje możliwość kwestionowania działalności przedsiębiorstwa z tej jedynie racji, iż pozostaje ona w kolizji z interesem ogólnospołecznym, chybi że równocześnie dochodzi do naruszenia obowiązującego prawa. W myśl bowiem ustawy o przedsiębiorstwach państwowych organ założycielski ma prawo władczego wkraczania w sprawy przedsiębiorstwa wyłącznie w przypadkach przewidzianych przepisami ustawowymi. Może on wstrzymać wykonanie decyzji dyrektora przedsiębiorstwa oraz zobowiązać go do jej zmiany lub cofnięcia — ale tylko wtedy, gdy pozostaje ona w sprzeczności z prawem.

Na tle obowiązującego porządku prawnego nie każdy interes i nie każdy sposób realizacji danego interesu są dopuszczalne. Nie oznacza to jednak, że wszelkie interesy wszelkich podmiotów prawa powinny być kwalifikowane jako interesy „prawne” tylko z tej racji, że ich realizacja jest dopuszczona przez ustawodawcę, a tym samym legalna. Pojęcie interesu prawnego ma bowiem szczególnie technicznoprawny sens, który jest bliżej wyjaśniany na gruncie prawa procesowego.

W nauce procesu cywilnego przez „interes” pojmuje się najczęściej

potrzebę, korzyść albo określone dobro<sup>14</sup>. Np. T. Rowiński definiuje ów interes jako obiektywną — w świetle obowiązujących przepisów prawnych, to jest wywołaną rzeczywistym naruszeniem albo zagrożeniem określonej sfery prawnej — potrzebę uzyskania określonej treści wyroku (ochrony prawnej). Słusznie przy tym akcentuje, że interes nie jest interesem prawnym tylko dlatego, że dotyczy sfery prawnej powoda<sup>15</sup>. Strona ma interes prawny w poszukiwaniu ochrony sądowej, gdy jej prawa zostały rzeczywiście naruszone lub zagrożone, a w celu ochrony naruszonych lub zagrożonych praw zachodzi potrzeba wydania odpowiedniej treści orzeczenia sądowego<sup>16</sup>. Ogólnie warto w tym miejscu zauważyć, że z tej racji, iż na gruncie procesu cywilnego interes prawny ujmowany jest jako warunek czy przesłanka wszczęcia postępowania i następnie udzielenia ochrony prawnej, w wyrażeniu tym, a zwłaszcza w rozumieniu „prawności” interesu, znajduje odbicie stosunkowo wąska i specjalistyczna perspektywa proceduralna.

Spośród wielu formuł ustawowych przytoczonych na wstępie najbardziej interesująca i najważniejsza wydaje się ta, która mieści się w przepisie art. 6 ustawy o związkach zawodowych. W myśl tego przepisu związki zawodowe „reprezentują i bronią praw i interesów pracowników”. Przeciwstawia się w nim prawa pracowników — interesom pracowników oraz obronę — działaniom polegającym na reprezentowaniu praw i interesów pracowników.

Związki zawodowe reprezentując i broniąc pracowników działają oczywiście na rzecz i zgodnie z interesami pracowników, jeżeli zważyć, iż w przyznanych pracownikom prawach znajdują wyraz ich interesy. Gdy więc w art. 6 ustawy o związkach zawodowych jest mowa o interesach pracowniczych, to można sądzić, iż idzie o te spośród nich, które nie mają postaci praw (zwłaszcza praw podmiotowych przysługujących pracownikom). Inaczej mówiąc na gruncie art. 6 ustawy o związkach zawodowych interesy pracowników rozumiane są w wąski sposób, bo nie obejmują tych potrzeb, korzyści, wartości czy dóbr, które mieszczą się w pojęciu praw pracowników. Ustawodawca uznaje więc istnienie takich interesów pracowniczych, których nie można zredukować do kate-

<sup>14</sup> Por. T. Rowiński, *Interes prawny w procesie cywilnym i w postępowaniu nieprocesowym*, Warszawa 1971, s. 12 i n.

<sup>15</sup> Ibidem, s. 24.

<sup>16</sup> Ibidem, s. 185.



gorii praw pracowników i które powinny być przesłanką i celem legalnych działań związkowych w formie akcji obronnych i innych czynności obejmowanych pojęciem „reprezentacji”. Jednocześnie jednak — skoro interesy pracowników mają obrońcę i reprezentanta w związkach zawodowych działających na podstawie prawa i w jego granicach — należałoby stwierdzić, że interesy te są za pośrednictwem związków zawodowych prawnie chronione i w tym sensie są interesami prawnymi. Jest to jednak inne — szersze rozumienie „prawności” interesów niż to, z jakim spotykamy się na gruncie przepisów prawa procesowego. Można by pójść dalej i powiedzieć, że w gruncie rzeczy te interesy pracowników, które mogą być reprezentowane przez związki zawodowe czy też, w których obronie związki mogą stanąć, są prawami pracowników, jako że podlegają ochronie prawnej, która polega na podejmowaniu przez związki zawodowe określonych legalnych akcji obronnych (reprezentacyjnych). W takim ujęciu pracownicy mieliby wyłącznie prawa służące zaspokojeniu ich interesów, z tym że dzieliłyby się one na dwie kategorie: prawa wynikające z odrębnych przepisów, zabezpieczone różnego rodzaju gwarancjami oraz prawa, których ochrona wynikałaby bezpośrednio i tylko z przepisu art. 6 oraz podobnych przepisów ustawy o związkach zawodowych i których istota sprowadzałaby się do podejmowania działań obronnych oraz reprezentacyjnych jedynie przez związki zawodowe.

Granica między tak rozumianymi dwoma kategoriami praw pracowniczych nie jest oczywiście ostra i wyraźna, a to zwłaszcza z uwagi na zróżnicowany charakter praw zaliczanych do pierwszej grupy. Mogą one bowiem mieć różny stopień ogólności i różny zasięg. Mogą wynikać z Konstytucji albo mieć bardzo skonkretyzowaną postać wyrażoną np. w układach zbiorowych pracy. Względność wspomnianej granicy nie jest jednak równoznaczna z jej brakiem i stąd użyta przez ustawodawcę formuła „prawa i interesy pracowników” zasługuje na aprobatę. Do zaakceptowania tej formuły skłania m.in. to, iż rozwiązuje ona problem tych praw pracowniczych, które z jakiegoś punktu widzenia np. dogmatycznego lub teoretycznego mogą budzić wątpliwości. W takich przypadkach można bowiem zawsze powiedzieć, że jeżeli nie ma podstaw do tego by twierdzić, iż w grę wchodzi jakieś prawa pracowników, to co najmniej należy mówić o ich interesach.

Chcąc wyjaśnić bliżej relacje między „prawami” i „interesami” napotyka się dodatkowe komplikacje. Są one następstwem tego, że w ustawie o związkach zawodowych prawodawca posługuje się analizowanymi terminami niekonsekwentnie. I tak w artykułach 5, 6 i 37 tej ustawy prawodawca pominął kategorię „praw” i mówi jedynie o „interesach pracowników”. Rozwinięta formuła („prawa i interesy pracowników”) powtórzona **została natomiast w artykułach 21 i 30** omawianej

ustawy. Pominięcie, o którym mowa nie wydaje się uzasadnione. W związku z brzmieniem artykułów 6, 21 i 30 ustawy o związkach zawodowych powstaje bowiem sugestia, iż na tle artykułów 5, 6 i 37 tej ustawy prawodawca nakazuje uwzględniać jedynie wąsko rozumiane interesy pracownicze (z wyłączeniem interesów znajdujących wyraz i realizowanych za pośrednictwem praw pracowników).

Dla przykładu — w myśl art. 37 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych celem strajku może być tylko obrona i n t e r e s ó w ekonomicznych i socjalnych danej grupy pracowniczej. Na tej podstawie można by sądzić, że celem strajku nie może być obrona praw ekonomicznych i socjalnych danej grupy. Wniosek taki, jakkolwiek uzasadniony w świetle wykładni językowej art. 6 i art. 37 ustawy, trudno byłoby jednak zaakceptować. Niewątpliwie bowiem większym zagrożeniem dla pracowników jest naruszenie ich praw niż ich interesów, które nie przybrały jeszcze formy skonkretyzowanych praw, w szczególności zaś praw podmiotowych. Strajk powinien być więc dopuszczalny w pierwszej kolejności tam, gdzie dochodzi do naruszenia praw pracowników. Stąd też należy przyjąć, że przez pojęcie „interesów” w art. 37 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych rozumie się to co w art. 6 określono jako „prawa i interesy”. Wniosek taki dodatkowo potwierdza przepis art. 37 ust. 4 omawianej ustawy, który przewiduje, że strajk jest niedopuszczalny, jeżeli rozstrzygnięcie zaistniałych sporów indywidualnych jest możliwe w drodze orzeczenia organu rozstrzygającego spory o roszczenia pracownicze. Wiadomo zaś, że spory indywidualne rozstrzygane we wskazanym trybie dotyczą naruszania praw pracowniczych. Stąd też gdyby w art. 37 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych chodziło jedynie o wąsko rozumiane interesy pracowników, to zastrzeżenie uczynione w art. 37 ust. 4 byłoby zbędne, jako że idzie w nim o ochronę praw a nie o ochronę interesów. Nie powinno przy tym budzić wątpliwości, że pojęcie praw pracowniczych z art. 6 ustawy o związkach zawodowych obejmuje zarówno prawa indywidualne jak i prawa zbiorowe pracowników. Skoro pracownicy mają nie tylko prawa jako poszczególne jednostki, ale także jako pewne zbiorowości, to nie można kwestionować możliwości praktycznego naruszenia tych praw, a tym samym także potrzeby ich ochrony.

Prawa i interesy pracowników są przesłanką i celem akcji związkowej polegającej na „reprezentacji i obronie”. Warto od razu zauważyć, że — podobnie jak w odniesieniu do „praw i interesów” — nie wszystkie przepisy ustawy o związkach zawodowych posługują się oboma członami tego wyrażenia. W niektórych z nich (art. 5 oraz art. 6) mowa jest tylko o „reprezentowaniu”, co skądinąd nie wydaje się uzasadnione. Przez pojęcie obrony należy, jak sądzę, rozumieć pewne bardziej stanowcze formy reprezentowania przez związki zawodowe praw i intere-

sów pracowniczych. Można przypuszczać, iż użycie przez ustawodawcę słowa „bronią” łączyło się przede wszystkim z wprowadzeniem do ustawy instytucji strajku i z przyznaniem związkom zawodowym prawa jego organizowania. Obrona interesów ekonomicznych i socjalnych jest bowiem celem strajku, jak stwierdza to wyraźnie przepis art. 37 ust. 1. ustawy o związkach zawodowych.

Z pojęciem obrony praw i interesów pracowników przez związki zawodowe należy łączyć również kompetencje związków do podejmowania innych niż strajk form protestu pod warunkiem, iż protesty te nie naruszają porządku prawnego i zasad współżycia społecznego. Pojęcie „obrony” należy rozciągnąć także na takie działania związku zawodowego, które mają na celu uchylenie skutków naruszenia indywidualnych praw pracowniczych lub niedopuszczenie do naruszenia tych praw. Wniosek taki można dla przykładu wyprowadzić z art. 31 ust. 3 omawianej ustawy. Artykuł ten przewiduje: „Pracownik nie zrzeszony w związku zawodowym do obrony swoich praw pracowniczych może wskazać zakładową organizację związkową, jeżeli organizacja ta uprzednio wyraziła na to zgodę”. Tak więc te formy reprezentowania przez związki zawodowe praw i interesów pracowników, które polegają na organizowaniu strajku i podejmowaniu innych akcji protestacyjnych, jak również na występowaniu na rzecz indywidualnych praw pracowniczych, można, jak sądzę, uważać za pewne kwalifikowane formy reprezentacji, które prawodawca — dla odróżnienia i podkreślenia — określił mianem „obrony”. Jest jednak oczywiste, że przeprowadzenie jakiejś ścisłej granicy między tym co jest tylko reprezentowaniem, a tym co staje się już obroną nie jest — na gruncie obowiązujących przepisów — wykonalne.

Cechą szczególną związków zawodowych jest to, że z mocy ustawy powołane są one nie tylko do reprezentowania interesów swoich członków (art. 5 ustawy o związkach zawodowych), lecz reprezentują i bronią praw i interesów pracowników niezależnie od ich przynależności związkowej (art. 6 ustawy o związkach zawodowych). Działają więc nie tylko we własnym interesie — jeżeli założyć, że interes związków zawodowych jest tożsamy z interesem ich członków — lecz także i w interesie cudzym, tj. osób nie zrzeszonych. Bliższa analiza art. 6 ustawy o związkach zawodowych wskazuje ponadto, że pod pojęciem „cudzych interesów reprezentowanych i bronionych przez związki zawodowe” mieszczą się nie tylko interesy pracowników nie zrzeszonych, ale także interesy ich rodzin, jak również i innych osób. Sądzę ponadto, że obok interesów członków związków i interesów innych pracowników, kierując się istniejącymi realiami, należałoby wyodrębnić — czego przepisy nie czynią — interes związku zawodowego jako osobnej struktury organizacyjnej (zakładu pracy), której nie można sprowadzać do sumy zrzeszonych w niej członków.

Ustawowa formuła ustanawiająca obowiązek reprezentowania i obrony praw i interesów pracowników ma charakter bardzo syntetyczny wskutek czego pozostawia wiele niejasności i wątpliwości między innymi co do tego, jak należy widzieć krąg podmiotów, na rzecz których mają działać związki zawodowe oraz w jaki sposób powinny one rozstrzygać kolizje między poszczególnymi interesami pracowniczymi. Dotykamy tu zagadnień niezwykle istotnych, a zarazem trudnych; interesy pracowników są bowiem rozliczne oraz mają różny wymiar i różny charakter. Wyróżnić należy zwłaszcza indywidualny interes pracownika, kolidujący często z interesami innych pracowników. Odrębnie należy ujmować interes pracowników danego zakładu pracy (załogi), interes pracowników danego zawodu, gałęzi pracy, rodzaju zatrudnienia czy resortu. Wreszcie jako osobny interes widzieć można interes ogółu pracowników w naszym kraju.

Wielość i różnorodność interesów pracowników stanowią jedną z ważniejszych przyczyn strukturalno-organizacyjnego zróżnicowania ruchu związkowego. Jednocześnie zróżnicowanie to służyć ma bardziej prawidłowemu wyrażaniu i właściwemu kojarzeniu różnych w swej skali i charakterze interesów pracowniczych. W uproszczeniu można przyjąć, że do wyrażania i dbania o interesy ogółu zatrudnionych w naszym kraju pracowników powołane są struktury związkowe o charakterze ogólnokrajowym. Interesy resortowe czy międzyresortowe znajdować się powinny w kręgu działań organizacji międzyzwiązkowych. Związki zawodowe we właściwym znaczeniu (w rozumieniu art. 10 ustawy o związkach zawodowych) powinny reprezentować i bronić interesów pracowników należących do danego zawodu, rodzaju zatrudnienia lub gałęzi pracy, zaś zakładowe organizacje związkowe powinny występować na rzecz pracowników, swoich zakładów pracy<sup>17</sup>.

Zakładowe organizacje związkowe mają przy tym działać zarówno w interesie ogółu pracowników danego zakładu pracy (załogi), jak i w interesie każdego pracownika z osobna. Dodatkowo muszą one mieć także na względzie to, że w myśl art. 5 ustawy o związkach zawodowych powołane są do reprezentowania interesów zawodowych swoich członków wobec kierownictw zakładów pracy, organów administracji państwowej

<sup>17</sup> Strukturalny kształt ruchu związkowego w naszym kraju nie jest przejrzysty i ostatecznie skryształizowany. W następstwie tego istnieją rozbieżności poglądów na temat prawnego charakteru odradzających się nowych związków zawodowych, ich zrzeszeń, federacji i organizacji międzyzwiązkowych. Por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, s. 227 i n.; *Prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych*, pod red. J. Jończyka, Wrocław 1983; *Kompetencje związków zawodowych*, pod red. A. Świątkowskiego, Warszawa—Kraków 1984.

i gospodarczej oraz organizacji społecznych. Nie mogą przy tym nie liczyć się z interesem ogólniejszym wszystkich pracowników należących do gałęzi pracy, w której działa dany związek zawodowy, a także z interesem ogółu pracowników reprezentowanych przez krajowy ruch związkowy. W hierarchii tych różnych, często kolidujących z sobą interesów należy przyjąć, że na pierwszym miejscu stoją interesy członków organizacji zakładowej. W dalszej kolejności wymienić należy interesy pozostałych pracowników danego zakładu pracy i interesy załogi, które zakładowa organizacja związkowa powinna reprezentować zwłaszcza z tej racji, iż stanowi ona nie tylko element struktury organizacyjnej związku zawodowego (w rozumieniu art. 10 ustawy o związkach zawodowych), lecz także istotny składnik wewnętrznej organizacji załogi, jako odrębnego podmiotu prawnego (w płaszczyźnie prawa pracy)<sup>18</sup>. To zaś w jakim zakresie i w jakim stopniu zakładowe organizacje związkowe mają uwzględniać interes ogółu członków danego związku, czy też ogółu pracowników zatrudnionych w danej gałęzi pracy (dziale zatrudnienia lub zawodzie), jak również ogólnokrajowy interes pracowniczy, w poważnej mierze zależy od przyjmowanych rozwiązań organizacyjnych, w tym zwłaszcza od tego, czy ostatecznie nasz ruch związkowy zostanie ukształtowany w oparciu o zasadę centralizmu demokratycznego.

O ile nie budzi sporów to, że związki zawodowe na szczeblach ponadzakładowych reprezentują i bronią praw i interesów wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej, o tyle wątpliwości powstają tam, gdzie chodzi o działalność zakładowych organizacji związkowych. Wątpliwości te są następstwem wprowadzenia do ustawy o związkach zawodowych przepisu (art. 31 ust. 3), w myśl którego pracownik nie zrzeszony w związkach zawodowych może wskazać do obrony swoich praw pracowniczych zakładową organizację związkową, jeżeli organizacja ta uprzednio wyraziła na to zgodę. Na tej podstawie przyjmuje się, że reprezentacja w indywidualnych sprawach pracowniczych, chociaż nie jest pełnomocnictwem w znaczeniu cywilistycznym, lecz ustawowo określoną kompetencją, wymaga jednak przesłanki subiektywnej po stronie pracownika<sup>19</sup>. Twierdzi się też, że ustawa o związkach zawodowych pozostawia sprawę reprezentacji interesów pracownika oraz obronę jego prawa do miejsca pracy uznaniu zakładowej organizacji związkowej<sup>20</sup>. „Autorzy przytoczonych poglądów zdają się nie przywiązywać większej wagi do użycia przez ustawodawcę w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych określenia „obrona praw pracowniczych”. Trzymając się ustawowego określenia należy dojść do wniosku, że tam

<sup>18</sup> Na temat podmiotowości załogi por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, s. 204 i n.

<sup>19</sup> J. Wratny, *Związkowa reprezentacja interesów pracowniczych w procedurach zakładowych*, w: *Kompetencje związków*, s. 136.

<sup>20</sup> A. Świątkowski, *Kompetencje kontrolne związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę*, w: *Kompetencje związków*, s. 161.

gdzie chodzi o prawa i interesy załogi, zakładowa organizacja związkowa zobowiązana jest do działań zarówno na rzecz swoich członków, jak i na rzecz pozostałych pracowników danego zakładu pracy. Taki sam obowiązek ma ona w przypadku indywidualnych spraw pracowniczych, które nie wiążą się z zagrożeniem naruszenia lub naruszeniem indywidualnego prawa pracownika, a więc w sytuacji, gdy zagrożony jest jedynie indywidualny interes, a nie konkretne prawo pracownika. Wyłącznie w tym ostatnim przypadku należy przyjąć, że podjęcie przez związek zawodowy akcji obronnej na rzecz pracownika pozostawione zostało do uznania zarówno zakładowej organizacji związkowej, jak i pracownika nie zrzeszonego w związku zawodowym. Za zwięzającą wykładnią art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych przemawia zwłaszcza sposób zredagowania art. 6 tej ustawy, który generalnie zobowiązuje związki zawodowe do działania na rzecz wszystkich pracowników. Ważne tu jest także to, że redakcja art. 30 i systematyka art. 31 ustawy o związkach zawodowych wskazują na wyjątkowy charakter postanowienia zamieszczonego w art. 31 ust. 3 i tym samym skłaniają do ścisłej jego interpretacji. Nie oznacza to jednak, że w kontekście tego przepisu samo pojęcie „praw pracowniczych” może być wąsko rozumiane. Idzie tu bowiem, co wynika z zestawienia art. 30 i 31 ustawy o związkach zawodowych, o takie np. prawa jak, prawo do miejsca pracy, prawo do sprawiedliwej opinii, prawo do wymierzania kar porządkowych w sposób prawidłowy i sprawiedliwy itp. Wątpliwości powstaną natomiast np. w przypadku podziału nagród i wyróżnień, które przyznawane są przez kierownika zakładu pracy po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej (art. 107 k.p.). Dość powszechnie bowiem twierdzi się w doktrynie prawa pracy, że pracownik nie ma prawa podmiotowego do nagrody. Gdyby więc uznać, że w takim przypadku w grę wchodzi jedynie obrona indywidualnego interesu pracownika, a nie obrona jego prawa, to należałoby zaakceptować pogląd, zgodnie z którym zakładowa organizacja związkowa ma obowiązek wypowiedzania się w sprawie przyznawanych w zakładzie pracy nagród i wyróżnień w odniesieniu do pracowników nie zrzeszonych. Ponadto w przypadkach przyznania zakładowym organizacjom związkowym kompetencji o charakterze jedynie opiniodawczym powstaje pytanie, czy można sensownie mówić o „obronie” praw pracowniczych (art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych), a więc o pewnej kwalifikowanej i stanowczej formie reprezentowania uprawnień pracownika.

W konsekwencji przedstawionych rozważań należy dojść do wniosku, że zakładowa organizacja związkowa reprezentuje i broni nie tylko indywidualnych praw i interesów swoich członków, lecz także indywi-

dualnych interesów osób pozostających poza związkiem, a ponadto — w razie, gdy zostanie wskazana przez pracownika nie zrzeszonego — może stać także w obronie jego indywidualnych praw. Jest przy tym znamienne, że w art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych najpierw mowa jest o indywidualnych sprawach pracowniczych, a dopiero w następnej kolejności postanawia się o zajmowaniu przez zakładową organizację związkową stanowiska w sprawach dotyczących praw i interesów załogi zakładu pracy. Można by na tej podstawie sądzić, że w razie konfliktu zakładowa organizacja związkowa powinna dać pierwszeństwo interesom indywidualnym pracownika przed interesem załogi zakładu pracy. Zastrzec w tym miejscu jednak warto, że choć identyfikacja niektórych typowych interesów określonych podmiotów oraz próba ich pewnej hierarchizacji mają — jak sądzę — istotny walor zarówno teoretyczny, jak i praktyczny, to mogą one dostarczać jedynie dyrektyw o względnej wartości i ważności. Problem bowiem nie polega tylko na ustaleniu pewnej hierarchii interesów i następnie na stwierdzeniu, że interes usytuowany wyżej w tej hierarchii ma pierwszeństwo. Przy bliższym przyjrzeniu się okazuje się bowiem, że często kolidujące ze sobą interesy mają różną wartość i ciężar gatunkowy, np. wtedy, gdy w grę wchodzi jakiś zasadniczy interes całej załogi oraz marginalny interes indywidualny pracownika, trudno byłoby się zgodzić, że zakładowa organizacja związkowa nie powinna odstąpić od obrony tego drugiego na rzecz interesu ogólniejszego.

Wymaganie reprezentowania i obrony praw oraz interesów załogi zakładu pracy przez zakładową organizację związkową jest konsekwencją „z łogowego” charakteru tej organizacji. Z jednej strony stanowi ona ogniwo w strukturze związków zawodowych, z drugiej zaś jest organizacją załogi<sup>21</sup>. Sama załoga zakładu pracy ma wiele zróżnicowanych interesów, choć z pewnego, ogólniejszego punktu widzenia stanowią one wyraźnie wyodrębniającą się całość, dającą mocną podstawę dla prawnej podmiotowości załogi. Różnorodność interesów załogi leży u podłoża jej pluralizmu organizacyjnego. Najogólniej można powiedzieć, że do wyrażania interesów politycznych załogi powołana jest głównie zakładowa organizacja partyjna, interesy ekonomiczne załogi może reprezentować samorząd pracowniczy, zaś interesy zawodowe i socjalne — zakładowa organizacja związkowa. Swoistość pozycji tej ostatniej nie polega jedynie na tym, że powiązana jest ona organizacyjnie i funkcjonalnie z ponadzakładowymi elementami struktury związków zawodowych, lecz także i na tym, że w pierwszej kolejności powinna ona mieć na uwadze interesy poszczególnych, indywidualnych pracowników. Nie oznacza to jednak, że zakładowa organizacja związkowa nie jest równocześnie ogniwem struktury organizacyjnej załogi, czy też, że nie jest jej

<sup>21</sup> Por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, s. 209 i n.

zadaniem reprezentowanie interesów tej załogi. Reprezentując te interesy czyni to jednak nieco inaczej niż organy samorządu pracowniczego, które w większym stopniu powinny mieć na uwadze ogólniejszy interes załogi niż indywidualny interes pracownika, a przy tym skupiają swoją aktywność na nieco innych sferach życia zakładu pracy (uczestniczą w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym).

## VII

Przedstawiony pokrótce sposób widzenia załogi, klasyfikacji jej interesów, a zwłaszcza katalog organizacji i organów, które ją reprezentują i działają na jej rzecz nie są powszechnie przyjmowane. W szczególności dużą popularnością cieszy się teza, że samorząd pracowniczy reprezentuje interes przedsiębiorstwa, mimo iż wybierany jest przez całą załogę i przed nią ponosi odpowiedzialność za swoje działania. Przyjęcie takiej tezy prowadzi do wniosku, że interesy załogi są w przedsiębiorstwie reprezentowane jedynie przez zakładową organizację związkową, co między innymi sprzyja antagonizowaniu tej załogi oraz odrywaniu organów samorządu załogi od ich wyborców<sup>22</sup>. Inną konsekwencją wspomnianej tezy jest wniosek, że odrębnymi podmiotami prawa są zarówno dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, jak i organy samorządu załogi. Przepisy ustawy o samorządzie załogi przewidują bowiem możliwość rozstrzygnięcia spraw spornych między dyrektorem przedsiębiorstwa a radą pracowniczą. Jeżeli zaś uznać, że zarówno dyrektor przedsiębiorstwa, jak i rada pracownicza są jedynie organami przedsiębiorstwa, to powstaje pytanie, kogo reprezentują w razie takiego sporu. Trudno przyjąć, że reprezentują przedsiębiorstwo, gdyż oznaczałoby to, że ono samo pozostaje ze sobą w sporze. Odrzucając zaś, jedynie słusz-

<sup>22</sup> Według J. Jończyka ustawa o samorządzie załogi oraz ustawa o związkach zawodowych opierają się na koncepcji, zgodnie z którą załoga może przybierać dwa „wcielenia organizacyjne”. Jednym z nich są związki zawodowe — obrońca pracowników i załogi przed pracodawcą, drugim natomiast jest samorząd załogi — sojusznik pracodawcy w jego stosunkach z pracownikami i załogą. Zdaniem omawianego Autora koncepcja ta zakłada „schizofreniczną” zdolność załogi do wyłaniania organów o przeciwstawnych interesach i celach. Autor ten jest przy tym zdania, że przy założeniu jedności interesów pracowniczych i wyrażającego ją pluralizmu organizacyjnego oraz uzasadnionej pod względem społeczno-gospodarczym dychotomii: pracownik — pracodawca, nie można uznać za zadowalające obecnych rozwiązań legislacyjnych, dotyczących stosunku związków zawodowych do samorządu pracowniczego. Patrz J. Jończyk, *Dwie ustawy o związkach zawodowych, w: Prawo o związkach*, s. 19. Por. krytycznie: W. Sanetra, *Dyrektor a załoga przedsiębiorstwa państwowego*, w: *Pozycja prawna dyrektora przedsiębiorstwa*, pod red. W. Sanetry, Wrocław 1983; tenże, *Ogólne założenia ustawy o samorządzie załogi*, w: *Samorząd załogi przedsiębiorstwa państwowego*, pod red. W. Sanetry, Wrocław 1983.



ne — moim zdaniem — stanowisko, że w razie sporu dyrektor reprezentuje przedsiębiorstwo, zaś rada pracownicza reprezentuje załogę, proponuje się wyjście zakładające, iż stronami sporu są dyrektor i rada pracownicza. Powstaje tu jednak kolejne pytanie o interesy, które mieliby oni w tym sporze reprezentować. Nie można bowiem przyjąć, iż wyrażają oni swoje własne, partykularne interesy, czy też jakiś interes ogólniejszy, który nie jest ani interesem przedsiębiorstwa, ani też interesem załogi. Trudno też przyjąć, że w razie sporu motywem i celem działania jednej i drugiej strony ma być interes ogólnospołeczny, zwłaszcza jeżeli zważyć, że wzajemne kwestionowanie przez dyrektora i radę pracowniczą swoich decyzji ze względu na ich istotną sprzeczność z interesem ogólnospołecznym przewidziane jest w odrębnym przepisie ustawy o samorządzie załogi i ma charakter wyjątkowy. Ważne jest także to, że przepisy dotyczące dyrektora i rady pracowniczej określają te podmioty mianem organów przedsiębiorstwa (dyrektor, rada pracownicza, zebranie ogólne) oraz organów samorządu załogi (rada pracownicza, zebranie ogólne), nie kwalifikują ich natomiast jako odrębne podmioty prawa. W konsekwencji pogląd przyjmujący, że organy samorządu załogi reprezentują interes przedsiębiorstwa (niektórzy posuwają się przy tym tak daleko, że utrzymują, iż nie reprezentują one w ogóle interesu załogi) prowadzi do zasadniczo błędnych ujęć teoretycznych, a w legislacji i praktyce stosowania prawa — do mylnych rozstrzygnięć prawnych<sup>23</sup>. Nietrafne jest też zapatrywanie negujące podmiotowość załogi zakładu pracy, gdyż między innymi nie bierze ono pod uwagę rzeczywistej odrębności jej interesów.

## VIII

Zasadnicza typologia interesów w prawie pracy odpowiada głównym rodzajom podmiotów tego prawa. Wyodrębnia się wyraźnie indywidualny interes pracownika, interes zakładu pracy, interes załogi zakładu pracy i interes związków zawodowych, przez który należy rozumieć głównie interes zrzeszonych w nich członków. Zasadniczo w interesie tych podmiotów działają same te podmioty, z tym, że w przypadku związków zawodowych podejmowanie akcji na rzecz innych pracowników (pracowników nie zrzeszonych), a więc w cudzym interesie, jest czymś naturalnym i normalnym. Zbiorowe podmioty prawa pracy zobowiązane są w swoich działaniach nie tylko do respektowania interesów drugiej strony, ale muszą także brać w rachubę interes ogólnospołeczny. W związku z działalnością związków zawodowych zachodzi nadto —

<sup>23</sup> Przykłady potwierdzające to twierdzenie przytaczam w opracowaniu: *Przedsiębiorstwo państwowe i jego dyrektor*, w: *Samorząd, związki, partia i dyrektor w przedsiębiorstwie*. Materiał seminaryjny, pod red. J. Jończyka, Wrocław 1984, s. 20-23.

na gruncie prawa pracy — konieczność wyodrębnienia kategorii interesów pracowniczych o charakterze branżowym (zawodowym), międzybranżowym, resortowym, a także ogólnokrajowym.

Z grubsza biorąc interes zakładu pracy, a w szczególności przedsiębiorstwa państwowego, polega na zapewnieniu mu egzystencji i rozwoju dzięki uzyskiwanym przez nie środkom (zyskowi), zaś interes załogi wiąże się przede wszystkim z zapewnieniem jej oraz poszczególnym pracownikom odpowiednich dochodów i polepszaniem ich warunków pracy i bytu. Ujmując rzecz schematycznie powiemy, że interes załogi reprezentują jej organy i organizacje, w tym zwłaszcza (w przypadku przedsiębiorstw państwowych) organy samorządu załogi, do obrony i artykulacji interesów zakładu pracy (przedsiębiorstwa) powołany jest głównie jego kierownik (dyrektor — ma on do pomocy opłacanych współpracowników, których praca ma zapewnić podejmowanie przez niego właściwych, z punktu widzenia interesów przedsiębiorstwa, decyzji gospodarczych i innych), zaś o należyte respektowanie interesu ogólnospołecznego (a także regionalnego czy branżowego) powinny się troszczyć agendy usytuowane poza zakładem pracy (przedsiębiorstwem), w tym zwłaszcza organy założycielskie. Realizacji interesu ogólnospołecznego ma również służyć odpowiednie ukształtowanie przez organy ustawodawcze i rządowe mechanizmów ekonomicznego oddziaływania na przedsiębiorstwo i wymuszanie na nim tą drogą właściwych decyzji gospodarczych.

Przy takim widzeniu sprawy mylny okazuje się wspomniany i krytykowany pogląd, że interes przedsiębiorstwa reprezentują łącznie jego dyrektor i organy samorządu załogi, w tym zwłaszcza rada pracownicza przedsiębiorstwa. Uznanie, że rada pracownicza wyraża interesy przedsiębiorstwa pozostaje w sprzeczności z przepisami ustawy o samorządzie załogi, która to ustawa nadaje radzie pozycję organu samorządu załogi, a tym samym i samej załogi. Odmienne poglądy prowadzi bądź do wniosku, że rada pracownicza przedsiębiorstwa nie reprezentuje interesów załogi — co jest sprzeczne z ustawą o samorządzie załogi, bądź do wniosku, że reprezentując interesy załogi, wyraża równocześnie interesy przedsiębiorstwa. Ten ostatni wniosek opiera się na utożsamianiu interesu załogi, jako interesu niezależnego od rzeczywistych poglądów, dążeń, oczekiwań czy żądań realnej załogi określonego przedsiębiorstwa. Właśnie dlatego, by interesy załogi nie były pojmowane w sposób zbyt abstrakcyjny czy biurokratyczny, zaszła potrzeba ustanowienia przepisów gwarantujących jej członkom i poszczególnym jej odłacom — za pośrednictwem organów samorządowych — rzeczywisty wpływ na podejmowane w przedsiębiorstwie decyzje.

Stanowisko upatrujące w organach samorządu załogi czynnik wyrażający interesy przedsiębiorstwa znajduje pewne oparcie w przepisie

art. 31 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, zaliczającym do organów przedsiębiorstwa (obok jego dyrektora) ogólne zebranie pracowników (delegatów) oraz radę pracowniczą. W przepisie tym znalazło odbicie słuszne przekonanie, że przeciwstawienie interesu załogi interesowi przedsiębiorstwa, a także interesowi ogólnospołecznemu, ma charakter względny w tym sensie, iż często interesy te ze sobą nie kolidują, czy też można je stosunkowo łatwo pogodzić. Stąd też organy samorządu załogi mogą w pewnych przypadkach występować jako wyraziciele interesu przedsiębiorstwa. W razie pojawienia się sprzeczności między tymi interesami organy samorządu powinny jednak spełniać wyłącznie rolę wyraziciela interesów załogi, gdyż aczkolwiek są one także organami przedsiębiorstwa, to przede wszystkim — co wynika z ustawy o samorządzie załogi — powołane zostały do reprezentowania załogi. I dlatego w przypadku sporu między dyrektorem przedsiębiorstwa a radą pracowniczą należy uznać, że ten pierwszy występuje w imieniu i interesie przedsiębiorstwa, natomiast radę pracowniczą należy traktować wyłącznie jako wyrazicielkę i reprezentantkę interesów załogi.

Ekspozycja roli organów samorządu załogi jako czynnika reprezentującego interes przedsiębiorstwa służy z jednej strony jako argument na rzecz ewentualnego dalszego rozszerzania zakresu ich kompetencji, z drugiej zaś strony — jako sposób obrony przed zarzutem przekształcania, za pośrednictwem samorządu załogi, własności państwowej przedsiębiorstw we własność grupową załóg. Pogląd taki służy przy tym także kamuflowaniu, czy choćby pomniejszaniu, wagi znanego z praktyki zjawiska, polegającego na tym, że załogi dążą do realizacji swoich partykularnych interesów, domagając się wzrostu płac kosztem wydatków niezbędnych na rozwój przedsiębiorstwa. Bywa więc, że twierdząc, iż interes przedsiębiorstwa jest wyrażany przez organy samorządu załogi ma się w gruncie rzeczy na myśli partykularny interes załogi. Wtedy natomiast gdy organy samorządu załogi reprezentują rzeczywiste interesy przedsiębiorstwa nie są one jednocześnie w stanie należycie wyrażać woli oraz interesów załogi i wobec tego są właściwie zbędne, j ko że interes przedsiębiorstwa może z powodzeniem reprezentować jego dyrektor. Uzasadnia to wniosek, że żadna ze wskazanych wyżej sytuacji nie jest prawidłowa.

Zachodzi więc potrzeba znalezienia rozwiązania, które będzie zapobiegać partykularnym tendencjom w łonie załogi a zarazem nie unicestwi jej podmiotowości. Przy założeniu samodzielności przedsiębiorstw rozwiązanie takie byłoby oparte na twierdzeniu, że przedsiębiorstwo państwowe posiada interesy odrębne od interesów swojej załogi. W związku z tym załoga powinna być traktowana jako samodzielny podmiot, którego interesy wyrażają zwłaszcza organy samorządu pracowniczego, podczas gdy reprezentantem interesów przedsiębiorstwa jest jego dyrektor.

## ON THE CONCEPT AND TYPES OF INTERESTS IN LABOUR LAW

## Summary

The term „interest" appears in different contexts in numerous labour law provisions. In his article the author analyses different concepts of „interest" in Polish labour law and formulates their typology. In particular, he analyses the concept of „the employee's interest", „the interest of an enterprise", „the interest of the factory crew".

The author states that in labour law the concept of „interest" is connected in particular with the activity of trade unions which are appointed by law to represent and protect the rights and interests of employees. A characteristic feature of the trade unions' activity is that it is carried out not only in the interest of their members but in the interest of all employees. The author discusses separately the enterprise interest represented by the manager and the interest of the crew acting through their organs. In the author's opinion, a separate character of the enterprise and crew interests should not be questioned. A more clear distinguishing between different interests (interests of an employee, of a crew, of an enterprise, of a trade union: branch, regional, general) and allowing those interests to appear and collide secures higher economic and social efficiency of the economic and political system. It also leads to strengthening the position of enterprises and crews as parties of collective labour relations. Besides, the author distinguishes enterprises which are bound to carry out the interest of the state, not their own interest, because of their links with state organs or their functioning as state organs.