

STANISŁAW TOCHOWICZ

WSP Bydgoszcz

FORMALNO-PRAWNA PROBLEMATYKA POZAPRODUKCYJNEJ DZIAŁALNOŚCI
ZAKŁADU PRACY

1. Wprowadzenie

Przedmiotem niniejszego opracowania jest formalno-prawna problematyka pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy. Ramy krótkiego opracowania nie zezwalają na rozważanie tej problematyki w pełni. Ograniczam się więc jedynie do kilku wybranych, zarazem znaczących zagadnień z jej zakresu.

Dla zachowania komunikatywności zasadne będzie wyjaśnienie już na wstępie pojęć, które występują w niniejszym opracowaniu.

Problematykę formalno-prawną rozumiem jako określony, pozarzeczowy obszar zagadnień; stanowiący przedmiot zainteresowania głównie techniki prawodawczej oraz dogmatyki prawa.

Technika prawodawcza, to zbiór reguł odnoszących się do sposobu projektowania i redagowania przepisów prawnych. Owym zbiorem reguł obejmuje dyrektywy kodyfikacyjne, które wskazują jak należy redagować przepisy prawne, aby zapewnić ich jasność, zwięzłość i zgodność /w tym zgodność pojęciową i terminologiczną/ z innymi przepisami. Także dyrektywy techniki kodyfikacyjnej, które zajmują się uporządkowaniem różnych przepisów w ramach jednego aktu prawotwórczego oraz uzgadnianiem przepisów lub zbiorów zawartych w różnych aktach prawotwórczych¹.

Dogmatyka prawa, to jedna z nauk prawnych, zajmująca się prawem aktualnie obowiązującym. Bada i ocenia je ona z wielu różnych punktów widzenia. Między innymi również z interesującego nas formalnego punktu widzenia: jakości strukturalnej, systematycznej, terminologicznej, logicznej itp.²

Działalność pozaprodukcyjna. Pojęciowo rozumie się ją rd -

nie, w zakresie przedmiotowym szerszym lub węższym, jednak różnice w określaniu owej działalności spotykamy zarówno na gruncie tych samych dyscyplin, jak i na obszarach różnych dyscyplin. Stan taki wynika głównie z tego, iż poszczególni teoretycy przyjmują różne kryteria wyróżnienia omawianej działalności. Czynią tak zresztą między innymi w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawnymi, także różnie określającymi desygnaty interesującej nas działalności pozaprodukcyjnej. Uwzględniając opisaną sytuację decyduję się w niniejszym opracowaniu na ujęcie logiczne. Po prostu przyjmuję działalność pozaprodukcyjną jako wszelką działalność nie zaliczaną do działalności produkcyjnej /którą w przypadku konkretnych zakładów pracy możemy wyróżnić/, a więc logiczną resztę pozostałą po odjęciu całokształtu jego działalności o charakterze produkcyjnym, zgodnym z profilem branżowych zadań podstawowych. Dla celów naukowych uzasadnione jest, w określonych sytuacjach, kształtowanie również ujęć formalnych, posługujących się sformułowaniami o logicznym charakterze.

Zakład pracy, to każda, państwowa lub spółdzielcza, wyodrębniona jednostka organizacyjna zajmująca się najszerszej pojmowaną działalnością produkcyjną, przemysłową względnie usługową. Przez jednostkę organizacyjną rozumiem przedsiębiorstwo, zakład budżetowy, instytucję, urząd itp., a więc każdy podmiot zinstytucjonalizowany, zatrudniający pracowników świadczących najszerszej pojmowaną produkcję. Przez jednostkę spółdzielczą rozumiem również podmioty pokrewne /np. kółka rolnicze/. Przez działalność przemysłową rozumiem także działalność pokrewną /np. budownictwo/. Przez działalność usługową rozumiem, zgodnie z praktyką planistyczną, również działalność w zakresie tzw. usług wyższego rzędu /nauczanie, lecznictwo, administracja itp./³.

2. Pozycja oraz charakter przepisów prawnych dotyczących pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy

Wśród znaczących zagadnień z zakresu formalno-prawnej problematyki pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy na

czoło wybijają się dwa, a mianowicie zagadnienie pozycji oraz zagadnienie charakteru przepisów prawnych, w których owa działalność jest regulowana.

Pozycja przepisu prawnego, to miejsce, jakie zajmuje zakład w ukształtowanym hierarchicznie systemie źródeł prawa.

Charakter **przepisu** prawnego, to zbiór cech klasyfikacyjnych, określony według przyjętych kryteriów wyróżniania.

W przedmiocie pozycji oraz charakteru przepisów prawnych krzyżuje się problematyka formalno-prawna oraz rzeczowa.

Zródło prawa jest pojęciem wieloznacznym. Dla naszych celów rozumiem przez nie decyzje: normatywne /a więc stanowiące prawo/ oraz generalne /a więc odnoszone do nie oznaczonej liczby adresatów/. Owe decyzje podejmują określone organy państwowe /wyjątkowo, na mocy szczególnych upoważnień organów państwowych, również inne podmioty/. Następnie, przez system źródeł prawa rozumiemy "... całość jego źródeł w ich wzajemnym powiązaniu..." Pozycja poszczególnych rodzajów źródeł prawa w tym systemie zależna jest głównie "... od rodzaju organu państwowego, od którego dane źródło prawa pochodzi i od jego miejsca w systemie organów /.../ państwa /.../. Zasadniczym czynnikiem kształtującym system źródeł prawa jest system organów państwowych. Im organ, od którego dany rodzaj źródła pochodzi, jest wyżej usytuowany w hierarchii organów, tym wyższa jest pozycja danego źródła prawa w systemie źródeł prawa, /.../ tym normy prawne w nim zawarte mają wyższą moc prawną"⁴.

Przepisy prawne są klasyfikowane zgodnie z ich charakterem według różnych kryteriów. Nas interesuje głównie taka klasyfikacja przepisów prawnych, w przypadku której ma miejsce ich podział na dwie grupy rodzajowe: na grupę przepisów prawnych wydawanych przez organy państwowe występujące w roli podmiotów władzy /przez państwo jako podmiot władzy/ oraz na grupę przepisów prawnych wydawanych przez organy państwowe występujące w roli podmiotów gospodarzących /przez państwo jako podmiot gospodarzący/. Jest to podział krzyżujący się, zaś wyróżnienie wymienionych grup jest w nauce sporne. Część teoretyków w ogóle nie uznaje owych drugich przepisów za przepisy prawne, lecz traktuje je jako szczególny rodzaj poleceń /dyspozycji służbowych/.

wydawanych w pionowych strukturach organizacyjnych. Istotne jest, iż przepisy prawne należące do wymienionej drugiej grupy zazwyczaj nie nadają adresatom żadnych praw podmiotowych, stąd też nie przewidują one roszczeń mogących być skutecznie egzekwowanych. W tym wyraża się właśnie charakter owych przepisów. Jeśli chodzi o interesującą nas pozaprodukcyjną działalność zakładu pracy oznacza to, iż takie przepisy prawne - a w istocie polecenia wydawane przez podmiot gospodarczy wyższego szczebla podmiotowi gospodarzemu niższego szczebla - nie tworzą po stronie załóg pracowniczych /załóg podmiotów gospodarzących niższego szczebla/ żadnych formalnych uprawnień.

W przypadku pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy, mamy do czynienia z przepisami prawnymi różnej pozycji oraz różnego charakteru. Sytuację w omawianym względzie konkretyzują bliżej następujące trzy okoliczności.

Pierwsza - to okoliczność, iż w przepisach prawnych wysokiej, ustawowej pozycji nie natrafiamy na wyczerpujące uregulowanie generalnych zasad oraz ram przedmiotowych interesującej nas działalności. W szczególności nawet wzorcowy na naszym gruncie dla innych zakładów pracy statut przedsiębiorstwa państwowego⁵ nie stanowi o owych zasadach i ramach, w ogóle o omawianej działalności, nic konkretnego.

Druga - to okoliczność, iż w przedmiocie konkretnych poczynań szczegółowych wchodzących w skład pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy mamy wprawdzie do czynienia z regulacją zawartą w przepisach prawnych wysokiej, ustawowej pozycji /tak jak na przykład odnośnie funduszu zakładowego/. Jednak sytuacja taka nie zawsze ma miejsce. Występują bowiem, i to w znacznej mierze, regulacje zawarte w przepisach prawnych niskiej pozycji, w zarządzeniach, wytycznych itp. Nadto w wielu przypadkach ma miejsce regulacja bezpośrednio nie dotycząca pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy, lecz szerszych obszarów zainteresowania. Wówczas wprowadzenie takiej regulacji na grunt pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy dokonywane jest z reguły przepisami prawnymi niskiej pozycji /tak dzieje się np. w sytuacji poczynań oświatowo-kulturalnych/.

Trzecia - to okoliczność, iż w przedmiocie konkretnych po-

czynnań szczegółowych wchodzących w skład pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy mamy do czynienia w znacznej mierze z przepisami wydanymi przez państwo jako podmiot gospodarczy.

Istniejący stan nie jest zadowalający. Oceniając najkrócej - pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy nie towarzyszy odpowiednia regulacja prawna. W szczególności przepisy prawne stosownie wysokiej, ustawowej pozycji nie regulują w pełni zagadnień podstawowych, a mianowicie generalnych zasad i ram przedmiotowych interesującej nas działalności. Z kolei w sytuacji konkretnych poczynaniań szczegółowych wchodzących w skład pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy, ma miejsce nader często regulacja zawarta w przepisach prawnych niskiej pozycji oraz w przepisach prawnych wydanych przez państwo jako podmiot gospodarczy. Przypomnijmy, iż mamy wówczas do czynienia z przepisami o niskiej /małej/ mocy prawnej, zazwyczaj nie kształtującymi po stronie załóg pracowniczych formalnych uprawnień.

3. Zagadnienie prawnych desygnatów pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy

Następnym, znaczącym zagadnieniem z zakresu formalno-prawnej problematyki pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy, które pragną rozważyć, to zagadnienie prawnych desygnatów wyróżniających tę działalność w ogóle oraz wyróżniających wchodzące w skład owej działalności rodzajowe grupy poczynaniań szczegółowych. Wkraczamy tutaj na grunt pojęć /terminów/ używanych przez organy państwowe przy regulacji prawnej pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy. Dodaję, iż istotna w omawianym względzie jest skala wykorzystania przez organy państwowe do-robku nauki.

Rygory techniki prawodawczej oraz dogmatyki prawa wymagają, aby w tekście normatywnym jednakowe pojęcia oznaczone były jednakowymi terminami, określeniami, składając powszechnie przyjętymi w regulacjach prawnych. W tym względzie należy stwierdzić, iż prawne desygnaty pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy /traktowanej jako zinstytucjonalizowana całość/ są nader

rozmaicie określane. Analogicznie zatem jak w ujęciach doktrynalnych. Jednak zauważyć trzeba tutaj mimo wszystko istotną różnicę. O ile w opracowaniach naukowych określenie interesującej nas działalności są różne głównie dlatego, iż poszczególni teoretycy mają, w takim czy innym stopniu, różne zdania co kryteriów wyróżniania owej działalności, o tyle w regulacjach prawnych dominują w omawianym przedmiocie nie tylko mało ostre sformułowania, lecz przede wszystkim - podobnie jak w przypadku dobierania przepisów prawnych stosownej pozycji i charakteru - występuje dowolność oraz przypadkowość sformułowań. Opracowania doktrynalne cechują się bowiem zawsze jakimś podjęciem koncepcyjnym. Owe koncepcje są co prawda różne, mniej lub więcej kontrowersyjne, prezentują jednak w każdym przypadku walory naukowe: określoną ideę instytucjonalną, spójny oraz związany warsztat pojęciowy i terminologiczny, logikę ustaleń uogólniających. W przepisach prawnych natrafiamy zupełnie wyjątkowo na próby uogólniających sformułowań odnośnie pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy. Zazwyczaj spotykamy jedynie zaakcentowania pewnych cech owej działalności, dokonywane z różnych punktów widzenia; mamy zatem do czynienia z wycinkowym traktowaniem pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy, nie obejmującym ogółu jej cech pojęciowych. Wśród tych zaakcentowań natrafiamy na sformułowania zupełnie ogólne: o kształtowaniu nowego oblicza socjalistycznego zakładu pracy, o narastaniu zdobyczy świata pracy itp. Takie ujęcia, podkreślające cel, względnie trendy rozwojowe pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy, w ogóle coś nam o niej mówią, jednak jej nie wyróżniają. Nie czynią tego również bardzo często spotykane ujęcia podmiotowe. Ani te, które koncentrują uwagę na adresatach owej działalności /człowiek pracy, jego rodzina, środowisko/, jak również te, które starają się rozwiązać problem od strony podmiotów funkcjonujących w zakładzie pracy, zajmujących się omawianą działalnością /akcentuje się wówczas np. samorządowy charakter owej działalności i jednocześnie preferuje działające w zakładzie pracy podmioty społeczne o cechach samorządowych/. Uważam, iż w naszym przypadku poprawne okazać się mogą jedynie określenia przedmiotowe, a więc określenia wyróżniające możli-

wie precyzyjnie pewną sferę działalności zakładu pracy, odrębną w pełni, względnie nawet w części krzyżującą się z jego działalnością produkcyjną. Takiego wyróżnienia regulacje prawne odnoszące się do pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy dotąd nie wypracowały.

Jeszcze bardziej niekorzystna sytuacja ma miejsce w przypadku wyróżnienia w przepisach prawnych /dla ogółu rzeczowych celów/ zadań zakładu pracy, świadczeń przysługujących załodze itp. + rodzajowych grup konkretnych poczynań szczegółowych wchodzących w skład interesującej nas pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy. Dorobek nauki w tym względzie jest bogatszy. Wiemy co to jest oświata, kultura, wychowanie, opieka, ideologia. Wiemy, choćby tylko z naukowego dorobku polityki społecznej, co to jest ochrona zdrowia, zabezpieczenie społeczne, ubezpieczenia społeczne, wypoczynek, rekreacja, turystyka itp. Znamy również stratyfikację owych grup poczynań szczegółowych oświaty, kultury itd., w obejmującą zindywidualizowane pozycje jednostkowe. Tymczasem w regulacjach prawnych ów warsztat pojęciowy i terminologiczny zazwyczaj nie jest honorowany. Niejednolity, różny, w regulacjach prawnych różnych resortów i branż. W jednym przypadku np. kultura obejmuje - zapisem formalnym, a więc desygnałem prawnym - także oświatę, zaś gdzie indziej wchodzi w jej skład sama lub z dodatkiem kultury fizycznej. W jednym przypadku przez wychowanie rozumie się również opiekę, w innym pomijając opiekę, także w pewnej mierze ochronę zdrowia. W niektórych przepisach prawnych kilka rodzajowych grup konkretnych poczynań szczegółowych ujmuje się zbiorczo nie mówiącym określeniem sprawy socjalne /zdarza się, iż również sprawy bytowe/. W wielu przypadkach w przedmiocie interesujących nas desygnatów prawnych spotykamy określenia sprzeczne z powszechnie przyjętym nazewnictwem, z drugiej strony jakiś zurzędniczały żargon /np. spotkałem określenie sprawy ludzkie pczalimitowe/. Należy dodać, iż w oparciu o omawiane regulacje prawne kształtuje się interpretacja, zarazem praktyka realizacyjna, nie tylko prawna, lecz również planistyczna, statystyczna, finansowo-budżetowa. Zwłaszcza w sytuacji tej ostatniej rodzą się liczne precedensy, które powstają np. z koniecz-

ności finansowania pewnych zadań przez środki przeznaczone na finansowanie innych. Zdarza się wówczas, iż wyróżnienie pewnych poczynań szczegółowych /lub ich grup/ wchodzących w skład pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy dokonywane jest w myśl swoistej ceduły budżetowej.

Istniejący stan nie jest zatem zadawalający. Uwzględniam oczywiście, iż regulacjom prawnym zawsze towarzyszy mniej lub więcej różna ich interpretacja. To jest nieuniknione. Chodzi jednak o to, aby przepisy prawne były formułowane w sposób ograniczający skalę różnic interpretacyjnych do minimum. W sytuacji występowania w tekście normatywnym znacznych różnic pojęciowych i terminologicznych jest to niemożliwe; wówczas skala różnic jest bardzo duża. Zauważyć należy, iż chodzi tutaj o kwestie pierwszoplanowe. Pozostajemy w płaszczyźnie problematyki podstawowego rzędu, a mianowicie desygnatów prawnych interesującej nas pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy. Pozostajemy w płaszczyźnie regulacji prawnych odnoszących się do nader szerokiego kręgu adresatów /załóg pracowniczych/, i to nie okazjonalnie. Chodzi wreszcie w ogóle o legislacyjną poprawność aktów normatywnych, o ich czytelność zarówno w sytuacji przyswajania, w świadomości społecznej jak i w przypadku stosowania, o ich redagowanie zgodne z rozumieniem społecznym /w tym z dorobkiem naukowym/.

4. Zagadnienie instytucjonalnej konkretyzacji poczynań szczegółowych wchodzących w skład pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy /na przykładzie problematyki kompetencyjnej/

Ostatnim, znaczącym zagadnieniem z zakresu formalno-prawnej problematyki pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy, jest zagadnienie instytucjonalnej konkretyzacji poczynań szczegółowych wchodzących w skład owej działalności. W tym przypadku nie chodzi o to, w jaki sposób zostały określone w przepisach prawnych pojęciowe desygnaty omawianych poczynań i jakich użyto w tym przedmiocie terminów, lecz o to, czy mimo występujących odnośnie tych desygnatów wadliwości interesujące nas poczynania szczegółowe zostały same w sobie ukształtowane w o-

wych przepisach prawnych prawidłowo z punktu widzenia instytucjonalnego, innymi słowy intencjonalnie zrozumiale, konkretnie, wyczerpująco, spójnie i konsekwentnie pod względem koncepcyjnym.

W tak określonej płaszczyźnie rozważań możliwe jest skoncentrowanie uwagi na różnych kwestiach. W niniejszym opracowaniu ograniczam się do jednej, zdaniem moim nader istotnej, a mianowicie do kwestii określania w regulacjach prawnych kompetencji w przedmiocie załatwiania spraw z zakresu pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy. W tym względzie odnotowujemy wiele wadliwości natury formalno-prawnej. Jednak sytuacja jest tutaj złożona.

Najgłówniej mówiąc, nie można mieć większych zastrzeżeń wówczas, gdy przedmiotem rozważań staje się zakład pracy jako całość /jako wyodrębniona jednostka organizacyjna/. Rzecz jednak w tym, iż owa działalność pozaprodukcyjna została - i jest to co do zasady słuszne - przekazana w gestie wielu różnych podmiotów funkcjonujących w ramach zakładu pracy. Przewiduje się tutaj prawa i obowiązki, słowem gestie: administracji zakładu pracy, czynnika politycznego, związkowego, młodzieżowego, samorządu pracowniczego, a nadto różnych organizacji społecznych. Odnośnie skonkretyzowania kompetencji owych podmiotów /w sferze interesującej nas pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy/ regulacje prawne, zwłaszcza zawarte w przepisach prawnych niskiej pozycji, są wyraźnie nie precyzyjne, w wielu przypadkach wręcz ogólnikowe. Odnotowujemy zbyt często, iż podmioty te: współdziałają, współpracują, działają razem, działają w porozumieniu, a nadto koordynują, inspirowane, animowane itd. Takie traktowanie gestii dwóch lub więcej podmiotów w zakresie omawianej działalności nikomu nic nie mówi. Poza enigmatycznością określeń rodzi przeróżne układy faktyczne, w sytuacji których kompetencje przechodzą zazwyczaj na rzecz silniejszych podmiotów. Zdarza się także zupełna martwota w działalności pewnych podmiotów. Wtedy niektóre kompetencje, prawa lub obowiązki, przejmują z reguły administracja zakładu pracy, gdyż ta w ogóle, a w szczególności w przypadku nie precyzyjnych określeń kompe-

tencyjnych odpowiada ostatecznie w pierwszym rzędzie za interesującą nas działalność pozaprodukcyjną. Podniesiony zarzut posiada, na naszym gruncie, szersze odniesienia. Poprawna regulacja prawna kompetencji wówczas, gdy chodzi o więcej niż o jeden podmiot, w ogóle należy do rzadkości. Moim zdaniem, wynika to głównie z tego powodu, iż nasze regulacje prawne przesadnie honorują zasadę wielopodmiotowych /różnopodmiotowych/ kompetencji w tej samej sprawie.

Podobną sytuację odnotowujemy przy rozważaniu kompetencji odnoszących się do pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy w układach pionowych. W tym przypadku chodzi o rozdział gestii między zakładem pracy, a jednostkami nad nimi zwierzchnimi, przy czym uwzględniając, iż na szczeblu zakładu pracy, a więc w układzie poziomym, kompetencje dotyczące omawianej działalności przekazane zostały nie tylko administracji, lecz również innym podmiotom, które zazwyczaj także posiadają własne zwierzchnie ogniwa, możemy mieć tutaj do czynienia nawet z kilkoma układami pionowymi. Jednak sytuacja w układach poziomych jest bardziej skomplikowana, bardziej negatywna. W przypadku układów pionowych mamy bowiem do czynienia mimo wszystko z regulacją, która musi uwzględniać określoną skalę samodzielności zakładu pracy. W takiej sytuacji po stronie podmiotów zwierzchnich stosunkowo częściej spotykamy ściśle określone gestie. Kompetencje decyzyjne lub nadzorcze, które tutaj występują, posiadają raczej powszechny, stereotypowy charakter. Z tego też powodu są bardziej jednoznacznie redagowane, interpretowane oraz stosowane. Z kolei wszystkie te okoliczności istotnie rzutują na określanie gestii zakładu pracy wynikających ze związków sprzężonych między nim a podmiotami zwierzchnimi.

Jak widać, również w omawianym przedmiocie odnotowujemy stan niezadawalający. Instytucjonalna konkretyzacja poczynił szczegółowych wchodzących w skład pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy wykazuje - na istotnym i zarazem reprezentatywnym przykładzie problematyki kompetencyjnej - szereg poważnych wadliwości. Są one mniejsze lub większe w zależności od przyjętej płaszczyzny rozważań /zakład pracy traktowany jako całość - układ poziomy - układ, względnie układy pionowe/, jednak w

każdym przypadku, a zwłaszcza w sytuacji układu poziomego, spotykamy w regulacjach prawnych redakcję nie precyzyjną, ogólnikową, enigmatyczną. Stan taki rodzi liczną zastrzeżenia zarówno natury teoretycznej, jak i praktycznej. Powoduje powstawanie wielu faktycznych interpretacji, zwiększa pozaprawne gestie administracji zakładu pracy, rozważnia kompetencje podmiotów współdziałających z administracją w załatwianiu spraw z zakresu pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy. Narusza też ewidentnie rygory formalno-prawne, szczególnie wyczulone odnośnie prawidłowego kształtowania kwestii kompetencyjnych w sytuacji współdziałania w tych samych sprawach wielu różnych podmiotów.

5. Podsumowanie

W rozważaniach na temat formalno-prawnej problematyki pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy skoncentrowałem się na kilku wybranych lecz znaczących sprawach. Były to następujące zagadnienia:

- pozycja oraz charakter przepisów prawnych dotyczących wymienionej działalności,
- prawne desygnaty wymienionej działalności oraz
- instytucjonalna konkretyzacja poczynań szczegółowych wchodzących w skład wymienionej działalności /na przykładzie problematyki kompetencyjnej/.

Rozważając powyższe zagadnienia z punktu widzenia formalno-prawnego przyjąłem za kryteria oceny przede wszystkim rygory techniki prawodawczej oraz dogmatyki prawa.

W reasumpcji dokonanych rozważań odnotowujemy szereg istotnych uwag krytycznych w stosunku do regulacji prawnych dotyczących interesującej nas pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy. Stwierdzimy wadliwość w przedmiocie właściwego doboru przepisów prawnych, którymi owa działalność jest regulowana; chodzi tutaj o pozycję oraz charakter owych przepisów. Przepisy prawne stosownie wysokiej pozycji nie regulują w pełni generalnych zasad i ram przedmiotowych owej działalności, zaś w przypadku konkretnych poczynań szczegółowych wchodzących

w skład pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy, ma miejsce zbyt często regulacja zawarta w przepisach prawnych niskiej rangi oraz w przepisach prawnych wydanych przez państwo jako podmiot gospodarczy.

Stwierdzamy także, iż regulacje nie wyróżniają precyzyjnie desygnatów prawnych owej działalności. W tekstach normatywnych odnotowujemy w tym względzie znaczne różnice pojęciowe i terminologiczne, znaczną dowolność i przypadkowość. W szczególności nie jest tutaj honorowany liczący się naukowy dorobek pojęciowy i terminologiczny. Powyższy stan dotyczy zarówno normatywnego określenia pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy w ogóle, jak i normatywnego określania rodzajowych grup konkretnych poczynañ szczegółowych wchodzących w skład owej działalności.

Stwierdzamy wreszcie, iż w przedmiocie instytucjonalnej konkretyzacji poczynañ szczegółowych wchodzących w skład pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy - rozważanej w istotnej oraz reprezentatywnej płaszczyźnie kompetencyjnej - mamy do czynienia we wszystkich dających się tutaj wyróżnić układach /w szczególności zaś w układzie poziomym/ z rozwiązaniami nie ostrymi, z ogólnikami, z enigmatycznością określeń, z brakiem jakiegóś zwięzłej i spójnej koncepcji, z dowolnością i przypadkowością.

Istniejący stan jest bardzo niekorzystny. Przedstawione wadliwości naruszają w sposób wyraźny obowiązujące rygory formalno-prawne. Zniekształcają regulacje prawne, w których stanowi się o pozaprodukcyjnej działalności zakładu pracy. Rodzą stereotypowe dla takiej sytuacji skutki społeczne, najróżnorodniejsze interpretacje faktyczne, nieporządek prawny, rozdźwięk ze świadomością społeczną oraz z dorobkiem nauki.

PRZEPISY:

¹ Według A. Iopatki, Wstęp do prawoznawstwa, Warszawa 1975, s. 236-237 który dodaje: "Technika prawodawcza /.../ nie dotyczy więc /.../ treści politycznych, społecznych i moralnych prawa. Nie daje wskazań co do celowości i skuteczności

regulowania prawnego w określony sposób określonych stosunków i zagadnień. Ogranicza się do redagowania przepisów prawnych. Spełnia więc co najmniej rolę drugorzędną w procesie powstawania prawa stanowionego. Bez zastosowania się jednak do jej dyrektyw nie może być dobrego prawa"

² Jeśli chodzi o dogmatykę prawa: "W nauce prawa najbardziej rozbudowana jest działalność naukowa podyktowana potrzebami praktycznymi, zmierzającymi do poznania aktualnie obowiązującego prawa, z pewnego punktu widzenia. Mianowicie chodzi tu o ustalenia czynione prawie wyłącznie w celu posłużenia się nimi bezpośrednio w praktyce stosowania prawa. /.../ Ta funkcja prawa rzutuje na specyfikę rozumowania, którym się ona posługuje /.../ oraz na walor poznawczy jej ustaleń. Dla wiedzy stawiającej sobie taki cel poznawczy rozpowszechniona jest nazwa dogmatyki prawa. Nazwa ta ma dziś odcień pejoratywny, sugeruje **bowiem** ustalanie treści prawa w oderwaniu od kontekstu społecznego, co daje fałszywy, apologetyczny obraz instytucji prawnych. Jednak z założonych granic badawczych i związanych z tym jednostronności i ograniczoności wyników badań, nie musi prowadzić do takiej konsekwencji". Według J. Kowalskiego, Wstęp do nauk o państwie i prawie, Warszawa 1976 s. 14-15

³ Przy takim ujęciu, każda działalność może być zarówno działalnością podstawową, jak i pozaprodukcyjną. Decyduje tu branżowy profil konkretnego zakładu pracy.

⁴ Cytaty pochodzą z pracy A. Łopatki, Wstęp..., s. 235 i 240

⁵ Chodzi tutaj o dekret z dnia 26 października 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych /jednolity tekst Dz.U. z 1960 r., Nr 18, poz. 110/.