

TADEUSZ ZIELIŃSKI

## „UMOWY NIENAZWANE" W GRUPOWYM SYSTEMIE PRACY

### I

W polskiej nauce prawa pracy utrwalił się już dawno pogląd, że stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym zachodzącym między pojedynczym pracownikiem a podmiotem zatrudniającym go za wynagrodzeniem (zakładem pracy, pracodawcą). Podstawą rozumianego w ten sposób stosunku pracy jest z reguły umowa o pracę zawierana indywidualnie z każdym pracownikiem z osobna.

W literaturze polskiej nie podjęto dotąd szerszej próby skonstruowania pojęcia samoistnej, wielopodmiotowej (grupowej) umowy, dopasowanej do potrzeb sytuacji, w których dwóch lub więcej pracowników zobowiązuje się świadczyć wspólnie pracę określonego rodzaju za wynagrodzeniem. Nie wykształciła się też w naszej doktrynie koncepcja tzw. grupowych stosunków pracy<sup>1</sup> (znanych od dawna np. prawu pracy RFN<sup>2</sup>).

Pojęcie umowy grupowej pojawiło się w teorii prawa pracy w PRL dopiero wtedy, gdy w uspołecznionej gospodarce poczęły funkcjonować tzw. umowy brygadowe (o udział w zespole roboczym według terminologii M. Świąćckiego<sup>3</sup>), umowy o wspólnej odpowiedzialności za niedo-

<sup>1</sup> Ostatnio na pojęcie to zwrócili już uwagę we wspólnym artykule A. Chobot i A. Kijowski, *Nowa koncepcja zobowiązaniowego stosunku pracy* (zob. poprzedni artykuł niniejszego zeszytu). W pracy tej autorzy akcentowali potrzebę uwzględnienia w kodeksie pracy PRL koncepcji grupowego stosunku pracy „jako nowej konstrukcji prawnej” w polskim prawie.

<sup>2</sup> Por. A. Hueck, H. C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, t. I, Berlin-Frankfurt 1959, s. 723 i n.; A. Nikisch, *Arbeitsrecht*, t. I, Tübingen 1961, s. 227 i n.; B. Rüthers, w: *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 1977, s. 1 - 46; J. Klein, *Das Phänomen des Gruppenarbeitsverhältnisses*, Bielefeld 1982 (passim); G. Schaub, *Arbeitsrecht-Handbuch*, München 1987, 181-183; P. Hanau, K. Adomeit, *Arbeitsrecht*, t. I, Frankfurt am Main 1987, s. 151; A. Söllner, *Grundriss des Arbeitsrechts*, München 1987, s. 309; H. Brox, *Grundbegriffe des Arbeitsrechts*, Berlin-Köln-Mainz 1987, s. 14.

<sup>3</sup> *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 186.

bory w przedsiębiorstwach obrotu towarowego oraz umowy akordu zryczałtowanego w budownictwie (umowy ryczałtowe)<sup>4</sup>

Pod wpływem zapatrywań M. Świącickiego na temat kwalifikacji prawnej wymienionych „umów” upowszechniła się w piśmiennictwie minionego dwudziestolecia teoria uznająca owe umowy za tzw. klauzule autonomiczne — dodatkowe postanowienia umowne, uzupełniające indywidualne umowy o pracę, które poszczególni członkowie zespołów (brygad) zawarli z zakładem pracy<sup>5</sup>. Zgodnie z tą teorią każda z umów grupowych (brygadowa, o wspólnej odpowiedzialności za niedobory i umowa akordowa) stanowi w sensie prawnym prostą sumę („wiązkę”) indywidualnych oświadczeń woli, które wchodzi w skład treści poszczególnych umów o pracę. Klauzul autonomicznych o identycznej treści jest tu tyle, ilu pracowników zobowiązuje się pracować w zespole<sup>6</sup>.

Zarówno twórca tej teorii, jak też jego zwolennicy dostrzegali wprawdzie, że w następstwie wprowadzenia „klauzul autonomicznych” do zawartych umów o pracę (bądź równolegle zawieranych) może powstać zobowiązanie łączne<sup>7</sup>, ale według reprezentowanego przez nich poglądu źródłem takiego zobowiązania są same klauzule autonomiczne wprowadzone do indywidualnych umów o pracę, a nie jedna umowa zawarta z grupą, rozumiana jako odrębna, samodzielna czynność prawna. Wspomniana umowa jest w świetle tej teorii zdarzeniem faktycznym tylko, natomiast zdarzeniami, z którymi prawo łączy skutki prawne, są poszczególne umowy o pracę uzupełnione klauzulami autonomicznymi, mającymi w sumie postać grupowych w sensie faktycznym czynności (występujących w języku prawniczym pod nazwą umów brygadowych, akordowych itp.).

Scharakteryzowana wyżej teoria przetrwała do czasów najnowszych i zastosowana została w dociekaniach nad kwalifikacją prawną nowego zjawiska, które w postaci tzw. grupowej organizacji pracy rozwinęło się

<sup>4</sup> Rozp. RM z 4 X 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz.U. 1974, nr 40, poz. 236); decyzja nr 44 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z 30 XI 1971 r. w sprawie rozszerzenia systemu umów opartych na brygadowej organizacji pracy w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (nie publikowana).

<sup>5</sup> M. Świącicki, *Prawo pracy*, s. 186; J. Wratny *Kwalifikacja prawna umów akordu zryczałtowanego w budownictwie*, Państwo i Prawo 1977, nr 4, s. 95; tenże, *Prawo pracy brygady robotniczej (kompleksowa forma organizacji pracy i wynagrodzenia w budownictwie)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1980, nr 1, s. 28; Z. Salwa, *Reforma gospodarcza a prawo pracy*, cz. II, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1987, nr 12, s. 12.

<sup>6</sup> Por. M. Świącicki, *Prawo pracy*, s. 187; J. Wratny, *Kwalifikacja prawna*, s. 97.

<sup>7</sup> Por. M. Świącicki, *Prawo pracy*, s. 187; L. Dzikiewicz, *Odpowiedzialność majątkowa personelu sprzedającego. Zobowiązanie łączne pracownika handlu*, Warszawa 1971, s. 205 - 216; tenże, *Zobowiązania łączne pracowników*, Państwo i Prawo 1962, nr 1, s. 78 i II.; J. Wratny, *Kwalifikacja prawna*, s. 97.

w gospodarce uspołecznionej, zwłaszcza po wydaniu przez ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych Wytycznych Nr 28 z 21 VIII 1985 r. w sprawie zasad grupowej organizacji pracy wdrażanej w przedsiębiorstwach państwowych<sup>8</sup>. Z tymi nowymi formami organizacyjnymi wykonywania pracy skooperowanej wiąże się dziś wielkie dla reformy gospodarczej nadzieje<sup>9</sup>. Stąd też właściwe ich unormowanie prawne ma znaczenie bardzo doniosłe.

Według panującego poglądu, tak samo umowy zawierane na podstawie cytowanych wytycznych przez grupy pracowników z zakładami pracy są faktyczną sumą („agregatem”, „wiązką”) klauzul autonomicznych uzupełniających treść umów o pracę łączących poszczególnych pracowników-uczestników grupy z zakładami pracy<sup>10</sup>. Krytyczną analizą tego stanowiska zajmiemy się bliżej w dalszej części niniejszego opracowania po ogólniejszym wprowadzeniu teoretycznym w szerszą problematykę umów nietypowych w prawie pracy.

<sup>8</sup> Dz.Urz. MPPiSS 1985, nr 5, poz. 16. Akt ten będzie dalej oznaczany skrótem „wytyczne nr 28”.

<sup>9</sup> Zob. m. in. J. Szreter, *Rozwój grupowych form organizacji pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1987, nr 8, s. 1 in.; C. Szmidt, *Grupowe formy organizacji pracy*, w: *Aktualne uwarunkowania systemowe wdrażania nowoczesnej (grupowej) organizacji pracy w przedsiębiorstwie*, Poznań 1987, s. 12-13; S. Borkowska, *Ogólne problemy zastosowania grupowych i zespołowych form organizacji pracy*, w: *Doskonalenie systemu zarządzania*, Warszawa 1988, s. 9-50; tejeż, *Grupowe i zespołowe formy wynagrodzeń*, Warszawa 1987 (passim). Analogiczne koncepcje pojawiły się w innych państwach socjalistycznych; por. A. Leszczyńska, *Prawne aspekty funkcjonowania brygadowej organizacji pracy w ZSRR*, Warszawa 1988; H. Nekroszius, *Reforma radzieckiego prawa pracy* (maszynopis odczytu wygłoszonego w UJ 18 V 1988 r. — Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej UJ); T. Ziwkow, *O nowej koncepcji pracy i stosunków pracy w Bułgarii socjalistycznej*, Sofia 1983, s. 39 i n.

<sup>10</sup> Por. J. Wrątny, *Sytuacja prawna członków grupowych form organizacji pracy*, *Polityka Społeczna* 1937, nr 9, s. 26-29; tenże, *Prawo pracy brygady robotniczej (kompleksowa forma organizacji pracy i wynagrodzenia w budownictwie)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1980, nr 1, s. 28; tenże, *Wynagrodzenia w systemie grupowej organizacji pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1987, nr 12, s. 7-12; tenże, *Problematyka prawna grupowej formy organizacji pracy*, *Informacje, Ekspertyzy, Propozycje, Metody* 1987, z. 13, s. 9; tenże, w: *Doskonalenie systemu zarządzania*, Warszawa 1988, s. 57; tenże, *Grupowa organizacja pracy jako ogólna problematyka prawna. Umowa grupowa*, Warszawa 1988, s. 5; tenże, *Charakterystyka prawna grupowej organizacji pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1988, nr 6, s. 15 i 18; M. Seweryński, *Prawne aspekty wynagradzania pracowników w brygadowej (grupowej) organizacji pracy*, Warszawa 1988, s. 12. Założenia tej koncepcji zostały wzruszone ostatnio przez Z. Kubotę, który opowiedział się za „podmiotowością grupy” (*Grupowe formy organizacji pracy w aspekcie prawa pracy. Zagadnienia wybrane*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1988, nr 4-5, s. 29 - 30). Zdaniem A. Choboty i A. Kijowskiego „system gop (grupowej organizacji pracy — T. Z.) nie udaje się [...] w pełni wyjaśnić koncepcją dodatkowej klauzuli w treści stosunków pracy członków grupy” (A. Chobot, A. Kijowski, *Nowa koncepcja*).

## II

1. Teoria klauzul autonomicznych powstała w czasie, gdy nauka prawa pracy nie brała w ogóle pod uwagę możliwości innej regulacji umownej stosunków pracy niż za pomocą ściśle określonych w ustawie umów o pracę, będących dwustronnymi czynnościami prawnymi, zawieranymi przez pojedynczych pracowników z zakładami pracy. W schematach ówczesnych pojęć, w szczególności w pojęciu zobowiązaniowego stosunku pracy, nie mieścił się obraz jakichś innych, swobodnych więzi umownych między stronami tego stosunku, które by nie podpadały pod zasadniczą konstrukcję owego dwustronnego stosunku prawnego, lecz były stosunkami samoistnymi, towarzyszącymi jedynie stosunkom pracy. Wyraźna niechęć ówczesnej doktryny do uznawania w stosunkach regulowanych przez prawo pracy jakichkolwiek kolektywistycznych struktur stała na przeszkodzie konstruowaniu grupowych więzi umownych w tej dziedzinie stosunków społecznych. Nie pojawiła się też ani razu w tym okresie próba wprowadzenia na teren indywidualnego prawa pracy koncepcji umów zbiorowych również wtedy, gdy zjawisko faktycznego zawierania takich umów z zespołami pracowników (brygadami, personelem sprzedającym itp.) utrwaliło się na stałe w rzeczywistości społecznej, uzyskując nawet sankcję rangi ustawowej w cytowanym poprzednio rozporządzeniu RM z 4 X 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie.

Czym tłumaczyć można utrzymującą się nadal awersję doktryny (i sekundującego jej częściowo orzecznictwa) do wychodzenia poza gotowy szablon-ustawowy w kwalifikowaniu nietypowych umów zawieranych przez zakłady pracy, nie podpadających pod tradycyjny wzorzec umowy o pracę? Dlaczego nigdy nie sięgnięto do znanej prawu cywilnemu koncepcji umów nienazwanych (*contradi innominati*) z pojęciem umów mieszanych włącznie i nie usiłowano rozwiązać na tej drodze problemu kwalifikacji prawnej omawianych umów w sposób odpowiadający wymaganiom praktyki społecznej bez uciekania się do sztucznej konstrukcji klauzul autonomicznych, pod którą starano się wtłaczać każdą z zawieranych umów „grupowych”?

Wyjaśnienia tego zjawiska można szukać w żywotności nie przewyżnionej do końca filozofii prawa pracy z okresu centralizmu (lata 1950-1980) głoszącej monopol państwowej regulacji stosunków pracy, z którym koncepcja swobody zawierania przez strony umów nie podpadających wprost pod kodeksowe wzorce zdawała się pozostawać *ex hypothesi* w istotnej sprzeczności. Dopiero w najnowszych publikacjach teoretycznych można spotkać się już z bardziej liberalnym podejściem do zagadnienia wolności stron w dokonywaniu wyboru typu umowy. Słusznie np. w jednej z takich prac stwierdzono, że przy ocenie skuteczności wybo-

ru jakiejś nietypowej umowy „nie można ograniczać się tylko do poszukiwań podstawy prawnej dla dopuszczalności umowy danego rodzaju, ale też należy wskazać ewentualną podstawę prawną pozbawiającą tę umowę skuteczności prawnej”<sup>11</sup>.

Zasada wolności zawierania de lege lata umów nie będących umowami o pracę nie została wszelako w piśmiennictwie prawniczym sformułowana. Z ogólnym kierunkiem tego nurtu w doktrynie należy się liczyć, gdyż swoboda kontraktowania w stosunkach, których przedmiotem jest świadczenie pracy podporządkowanej, musi mieć jakieś granice, z reguły nawet węższe niż np. w prawie cywilnym. Wypada natomiast zastanowić się nad dopuszczalnością zawierania dodatkowych umów w stosunkach pracy i umów zbliżonych do umów o pracę (nienazwanych, mieszanych).

2. Nie budzi wątpliwości teza o możliwości zawierania przez zakład pracy z zatrudnionymi pracownikami umów cywilnoprawnych (o dzieło, zlecenia, agencyjnych), jeśli umowy takie nie są sprzeczne z ustawą i nie mają na celu obejścia ustawy, w szczególności przepisów prawa pracy. Na podstawie wspomnianych umów powstają stosunki odrębne od stosunków pracy, najczęściej stosunki mające za przedmiot zobowiązanie do wykonania oznaczonego dzieła. Nawiazywanie takich stosunków między zakładami pracy a pracownikami zostało nawet wprost przewidziane przepisami prawa, a mianowicie przepisami rozporządzenia RM z 4 X 1985 r. w sprawie zakładowych zespołów gospodarczych<sup>12</sup>.

W praktyce umowy cywilnoprawne zawierane z pracownikami mogą być sprzężone z umowami o pracę jakimiś klauzulami, co nie zmienia jednak odrębnej kwalifikacji obu stosunków prawnych<sup>13</sup>.

Wątpliwości powstają natomiast wówczas, gdy w umowie nazwanej przez strony umową o pracę lub w dodatkowym porozumieniu do zawartej już umowy (określanym zwykle mianem „aneksu” do tejże umowy) pracownik zobowiązuje się wykonać określone zadanie (dzieło) za wynagrodzeniem ustalonym za rezultat pracy, a nie za samo jej wykonywanie. Jest kwestia, czy w opisywanych sytuacjach wchodzi w grę umowa o pracę (na czas wykonania określonej pracy), czy cywilnoprawne umowy o dzieło, czy też tzw. umowy mieszane, w których mieszczą się elementy treści dwu lub więcej typów umów<sup>14</sup>.

<sup>11</sup> Por. B. Wagner, *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*, Kraków 1986, s. 66.

<sup>12</sup> Zob. § 3 ust. 2 tegoż rozporządzenia (Dz.U. 1985, nr 48, poz. 248 z późn. zm). Przepis ten stanowi odpowiednik § 3 wcześniejszego rozporządzenia RM z 14 XI 1983 r. w sprawie tych zespołów (Dz.U. 1983, nr 68, poz. 302).

<sup>13</sup> Por. S. Buczkowski, w: *System prawa cywilnego*, t. III, cz. 2 — *Prawo zobowiązań. Część szczegółowa*, pod red. S. Grzybowski, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1976, s. 416.

<sup>14</sup> Por. B. Gawlik, *Umowy mieszane. Konstrukcja i ocena prawna*, Palestra

Analogiczne trudności z oznaczeniem kwalifikacji prawnej umów dodatkowych zawieranych przez strony stosunku pracy powstają w wypadkach, gdy umowę o wykonywanie pracy danego rodzaju lub umowę o wykonanie określonego zadania zawiera z zakładem pracy jakaś grupa pracowników bez równoczesnego rozwiązania wcześniej zawartej umowy o pracę. Tak samo wówczas powstaje pytanie, czy w rozpatrywanych sytuacjach dochodzi do skutku jakaś nowa umowa (umowy) o pracę, czy umowa cywilnoprawna (o dzieło, zlecenia itd.), czy też umowa (umowy) o elementach mieszanych. Kwalifikacja prawna tych czynności prawnych zależy oczywiście od okoliczności konkretnej sprawy, które są jedynie miarodajną podstawą ustalenia, jaki typ czynności prawnej wchodzi w grę w danym wypadku ze względu na występujące w niej essentialia negotii. Sama nazwa czynności nie ma decydującego znaczenia nawet wówczas, gdy obowiązujące przepisy przewidują, że do umów zawieranych w celu zespołowego wykonania określonych zadań stosuje się przepisy kodeksu cywilnego (z taką regulacją prawną mamy do czynienia w odniesieniu do „umów zespołu” zawieranych na podstawie § 3 ust. 2 wspomnianego przed chwilą rozporządzenia RM z 4 X 1985 r. w sprawie zakładowych zespołów gospodarczych).

3. Najtrudniejsze wydaje się rozwiązanie kwestii, czy tzw. umowy grupowe (umowy zespołu, brygadowe itp.) mogą być uznane za odrębny typ umów kolektywnych (zbiorowych), będących nie sumą klauzul autonomicznych, lecz umowami prawnie samodzielnymi<sup>15</sup>.

Przeciw takiej kwalifikacji wysuwany był dotąd zarzut, że umowa zwana potocznie lub w języku prawniczym umową grupową, nie może uchodzić za umowę prawnie odrębną, ponieważ grupa (brygada robocza) nie ma „podmiotowości w płaszczyźnie prawnej”, a tym samym odrębnej zdolności do czynności prawnych<sup>16</sup>. Argumentacja ta jest chybiona, opiera się bowiem na dość grubym nieporozumieniu, że umowa, w której zawarciu uczestniczy wiele osób, może być uznana za czynność

1974, nr 5, s. 25 i n.; por. też orzeczenie SN z 20 III 1965 r., III PU 28/64, OSPiKA 1965, z. 12, s. 536 z głosem T. Gleixnera.

<sup>15</sup> Nazwą „umów grupowych” (umów zespołu) oznaczane będą w tym opracowaniu umowy zawierane przez zakład pracy z grupą (zespołem) pracowników. Są to — według przyjętej tu koncepcji — umowy wielopodmiotowe (grupowe) po stronie pracowniczej. J. Wrątny rozróżnił dwa pojęcia: 1) umowy grupowej, na podstawie której „dochodzi do ukształtowania składu osobowego grupy”, 2) umowy o wykonanie zadania; J. Wrątny, *Problematyka prawna grupowej organizacji pracy*, 1988, maszynopis w IPiSS w Warszawie, s. 3. Obie zresztą te umowy autor uznał za dodatkowe klauzule autonomiczne do indywidualnych umów o pracę (zob te goż *Problematyka prawna*, s. 4, oraz *Charakterystyka*, s. 15 i 18).

<sup>16</sup> Por. J. Wrątny, *Problematyka prawna*, s. 6; tenże, w: *Doskonalenie systemu*, s. 57; tenże, *Prawo brygady roboczej*, s. 28; tenże, *Charakterystyka*, s. 18; Z. Góralski, *Grupowe formy organizacji pracy w świetle prawa pracy*, w: *Aktualne uwarunkowania systemowe*, s. 65.

prawnie samodzielna tylko wówczas, gdy zawierająca tę umowę grupa osób fizycznych ma odrębną podmiotowość (osobowość) prawną, implikującą zdolność do czynności prawnych. Jest to nieprawda, bo umowy zbiorowe powoływane są do życia prawnego nie przez jakiś kolektywny podmiot (zbiorowość posiadająca „własną” podmiotowość prawną), lecz przez poszczególnych członków grupy, którzy są stronami omawianej umowy<sup>17</sup>. W wyniku zgodnych oświadczeń woli wielu osób powstaje w tym wypadku jedna czynność prawna w postaciowej „grupowej”, kolektywnej umowy. W teorii prawa cywilnego dawno już wykazano, że stosunki zobowiązaniowe mogą przybierać nawet formę stosunków prawnych między więcej niż dwiema stronami<sup>18</sup>. Możliwe jest także wystąpienie po każdej, względnie po jednej stronie stosunku zobowiązaniowego wielości podmiotów<sup>19</sup>. Nauka prawa pracy nie dostrzegała dotąd, że dwustronny *ex definitione* stosunek pracy (art. 22 § 1 k.p.) może ukształtować się również w ten sposób, że po stronie pracowniczej wystąpi więcej niż jedna osoba. Taka właśnie sytuacja powstaje *de lege lata* w przypadku zawarcia umowy z grupą pracowników. Wychodząc z tego założenia wypada zgodzić się z tezą, że w następstwie wspomnianej umowy powstaje „kolektywne zobowiązanie brygady”<sup>20</sup>.

Konstrukcja odrębności prawnej umów grupowych ma zdecydowaną wyższość nad pokutującą ciągle w naszym piśmiennictwie teorią klauzul autonomicznych, która wbrew praktyce głosi, że członkowie zespołu zawierają w omawianych sytuacjach tylko *de facto* „wspólną umowę”, natomiast prawnie każdy z nich zawiera umowę o pracę z osobną (ściślej — uzupełnia wspólnie z pracodawcą za pomocą klauzuli autonomicznej treść wcześniej już z nim zawartej umowy).

Krytykowana teoria jest przede wszystkim nierealistyczna w porównaniu z wysuniętą tu koncepcją, nie liczy się bowiem z rzeczywistym układem stosunków powstających w następstwie zawarcia umowy grupowej. Sprowadza istotę rozpatrywanego zdarzenia prawnego do indywidualnych stosunków prawnych między poszczególnymi pracownikami

<sup>17</sup> Niepotrzebnie więc stara się Z. Kubot uzasadnić tezę o „podmiotowości grupy” (*Grupowe formy*, s. 30). Wielość podmiotów zaciągających wspólnie zobowiązanie a podmiotowość prawną tej grupy to zupełnie różne sprawy. Brygada robocza na pewno odrębnej podmiotowości prawnej *sensu stricto* nie ma, ale jako zbiorowy dłużnik-wierzyciel występuje w stosunku zobowiązaniowym w charakterze wyodrębnionej, jednej strony.

<sup>18</sup> Por. A. Klein, *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Acta Universitatis Wratislaviensis 1964, nr 25 — Prawo XIV, s. 17.

<sup>19</sup> *Ibidem*; por. też S. Grzybowski, w: *System prawa cywilnego*, s. 182, oraz E. Lętowska, w: *System prawa cywilnego*, t. III, cz. 1, pod red. Z. Radwańskiego, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź 1981, s. 311.

<sup>20</sup> Por. Z. Salwa, *Reforma gospodarcza*, s. 12. Ściślej wyrażając tę myśl powiedzieć można, że jest to łączne zobowiązanie członków grupy będących stroną stosunku prawnego (por. Z. Kubot, *Grupowe formy*, s. 30).

(uczestnikami grupy) i zakładem pracy, pomija natomiast zupełnie stosunki wewnątrzgrupowe zachodzące między członkami grupy. Pracownicy zespołu zobowiązują się natomiast nie tylko z osobna wobec zakładu pracy do wykonania wraz z innymi określonego zadania lecz także ciągnąc wobec siebie zobowiązanie do łącznego działania. Oznacza to, że również między nimi powstają wskutek zawarcia wspólnej umowy więzi prawne o charakterze zobowiązaniowym (polegające na specyficznym określeniu prawa do wynagrodzenia, sposobu ponoszenia odpowiedzialności, możliwości składania oświadczeń woli w sprawie składu zespołu itd.)<sup>21</sup>. Wspomniane powiązania wewnątrzgrupowe nie mieszczą się w ogóle w konstrukcji klauzul autonomicznych. Ułomność panującej koncepcji w tym punkcie jest oczywista.

Atomizacja stosunków tworzących w istocie jedność deformuje obraz społecznej rzeczywistości, którą pracownicy i kierownicy zakładów pracy widzą inaczej niż zwolennicy wspomnianych „klauzul”. Rozdzwięk między wyspekulowanym „prawem” a „życiem” jest tu szczególnie wyrazisty. Można nawet omawianą tutaj krytycznie koncepcję jurydyczną podać jako typowy przykład „prawniczego surrealizmu”, z którym mamy do czynienia wówczas, gdy teoretyczna konstrukcja prawnicza ujmuje określony wycinek życia społecznego niezgodnie z wizerunkiem, jaki wytworzył się w świadomości ludzi. Z socjologicznego punktu widzenia grupa, będąca zbiorem ludzi zespolonych wzajemnym, wewnętrznym ustosunkowaniem jego członków<sup>22</sup> przedstawia osobną jedność w świecie ludzkich działań<sup>23</sup>. Czynności jej członków mają w sumie charakter jednego, pozaindywidualnego działania<sup>24</sup>. Z tą wizją rzeczywistości grupowej jest właśnie niezgodna koncepcja traktująca grupę ludzi złączonych wspólną umową jako strukturę rozczłonkowaną.

Zjawisko sztucznego podciągania skomplikowanych stanów faktycznych pod nieadekwatne dla nich pojęcia prawnicze występuje w warunkach niedostosowania prawa do nowych objawów życia społecznego.

Powstaje jednak pytanie, czy proponowana tutaj, jako bardziej „realistyczna”, koncepcja odrębnego typu umów w prawie pracy w postaci umów grupowych ma w obowiązującym prawie dostateczne uzasadnienie normatywne. Negatywna odpowiedź na to pytanie mogłaby usprawiedliwić korzystanie z konieczności z teorii klauzul autonomicznych, które wprawdzie nie dorównują pod względem praktycznym bardziej od nich

<sup>21</sup> „Na wewnątrzgrupowe relacje prawne”, w jakie „uwikłani są” członkowie grupy, zwrócił ostatnio uwagę również Z. Kubot, *Grupowe formy*, s. 30; por. też tego autora *Swoistości grupowych form organizacji pracy*, w: *Zmiany w prawie pracy*, Poznań 1988, s. 3 i n.

<sup>22</sup> Por. P. Rybicki, *Struktura społecznego świata. Studia z teorii społecznej*. Warszawa 1979, s. 642.

<sup>23</sup> Ibidem, s. 645.

<sup>24</sup> Ibidem, s. 646.

życiowej konstrukcji umów grupowych (rozumianych jako samodzielne czynności prawne), ale łatwo dla tych klauzul znaleźć podstawę formalnoprawną w przepisach o nawiązywaniu i zmianie umów o pracę. Z tych bowiem przepisów wynika możliwość dokonywania w zawartych umowach różnych zmian drogą dodatkowych oświadczeń woli (klauzul). Przy założeniu zatem, że brak jest podstawy prawnej do uznania umów grupowych za odrębny typ umowy w prawie pracy, należałoby postulować jedynie *de lege ferenda* stosowną zmianę w tym kierunku w kodeksie pracy, a na razie, do czasu interwencji ustawodawcy, postępować zgodnie z tradycyjną, *de facto* już przeżyłą teorią klauzul autonomicznych.

Umowy grupowe w wyżej podanym znaczeniu unormowane zostały jako odrębny rodzaj (typ) umów jedynie w dwóch aktach rangi ustawowej (wcześniej już cytowanych): 1) w rozporządzeniu RM z 4 X 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie, 2) w rozporządzeniu RM z 4 X 1985 r. w sprawie zakładowych zespołów gospodarczych.

Na mocy pierwszego z wyżej wymienionych rozporządzeń pojawiła się w polskim systemie prawa pracy nowa umowa: o przyjęciu przez pracowników wspólnej odpowiedzialności materialnej za szkody spowodowane powstaniem niedoboru w powierzonym im łącznie mieniu (§ 2). Jest to bezsprzecznie umowa odrębna w stosunku do umowy o pracę<sup>25</sup>, zawierana po stronie pracowniczej z zakładem pracy przez zespół (grupę) pracowników. Nie ma powodów, aby tę czynność prawną nazwaną przez samego prawodawcę wyraźnie „umową” traktować jako klauzulę dodatkową („autonomiczną”) do umowy o pracę. Obie te umowy mogą jednak z sobą współlegzystować.

W drugim z cytowanych rozporządzeń powołana została do życia prawnego inna umowa grupowa, którą prawodawca nazwał też wprost „umową” (zespołu) w § 2 ust. 3 tego aktu. Czynność ta została poddana reżimowi prawa cywilnego (§ 3 ust. 2 cyt. rozporządzenia). Dodatkowo więc z tego także względu nie może ona uchodzić — w odniesieniu do członków zespołu będących już pracownikami zakładu pracy — za klauzulę autonomiczną, uzupełniającą treść umowy o pracę.

Przepisami mającymi moc ustawy nie zostały natomiast wprost objęte dwie dalsze umowy grupowe (brygadowe) zawierane w praktyce przez przedsiębiorstwa uspołecznione z zespołami (grupami) pracowników: 1) tzw. umowa akordu zryczałtowanego przewidziana w przepisach aktów instrukcyjnych<sup>26</sup>, 2) umowa o wykonanie zadań w ramach grupowej orga-

<sup>25</sup> Pogląd ten podziela — jak się wydaje — M. Piekarski, który czynność tę omawiał jako osobną, „dodatkową” umowę, a nie jako klauzulę autonomiczną; M. Piekarski, *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 1976 s. 86 - 87.

<sup>26</sup> Zob. przypisy 4 i 5.

nizacji pracy w przedsiębiorstwach państwowych na zasadach określonych w Wytycznych Nr 28.

Akty instrukcyjne nie są na pewno źródłem prawa w tym znaczeniu, co ustawy i wydawane na ich podstawie rozporządzenia, uchwały i zarządzenia rządowe<sup>27</sup>. Nie mogą zatem kreować jakichkolwiek nowych typów czynności prawnych (w tym także umów) nie przewidzianych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego. Nie oznacza to jednak, że czynności podejmowane w następstwie stosowania aktu instrukcyjnego w praktyce muszą uchodzić za nielegalne.

Stwierdzić wypada przede wszystkim, że określona w akcie instrukcyjnym „umowa” może stanowić ważną czynność prawną innego rodzaju uregulowaną w ustawie, bądź inne zdarzenie prawne, z którym ustawa łączy oznaczone skutki prawne. Np. powierzenie wydzielonej grupie pracowników w formie „umowy” jakichś zadań do wspólnego wykonania może być w istocie równoznaczne z zawarciem — w trakcie trwania stosunku pracy — umowy o dzieło unormowanej w przepisach kodeksu cywilnego lub z globalnym wydaniem przez pracodawcę kilku pracownikom poleceń konkretyzujących obowiązek wykonywania przez nich umówionej pracy. Z pierwszą sytuacją mamy do czynienia wtenczas, gdy wspomniana umowa odpowiada pięciu przesłankom umowy o dzieło<sup>28</sup>. W drugim przypadku „umowa” sprowadza się do zobowiązania każdego pracownika z osobna, mocą wydanego polecenia, do świadczenia pracy w ramach stosunku pracy wspólnie z innymi osobami tworzącymi zespół roboczy. W sytuacji takiej każdy z pracowników jest adresatem odrębnego w sensie prawnym polecenia, które wydawane jest łącznie z poleceniami skierowanymi do pozostałych członków zespołu. Utworzenie w ten sposób grupy roboczej (w literaturze niemieckiej zwanej mniej ściśle grupą zakładową — *Betriebsgruppe*<sup>29</sup>) i polecenie pracy w niej kilku osobom mieści się w granicach tzw. uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego, jeśli ustalone w poszczególnych umowach o pracę istotne „warunki” nie ulegają wraz z przydziałem do grupy zmianie. Powierzenie pracy zespołowej na warunkach innych niż określone w umowie o pracę (przy utrzymaniu jednak tej umowy jako podstawy stosunku prawnego) wymaga już zachowania uprzednio trybu wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.), jeśli pracownik dobrowolnie nie zgadza się na skierowanie do pracy zespołowej na zmienionych warunkach. Zgodne porozu-

<sup>27</sup> Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. I ogólna, Warszawa--Kraków 1986, s. 123-124 i podana tam literatura.

<sup>28</sup> Por. S. Buczkowski, w: *System prawa cywilnego*, s. 417 i n. oraz wskazana tam literatura, m. in. W. Siuda, *Istota i zakres umowy o dzieło*, Poznań 1964, Zeszyty Naukowe WSE nr 31. Bliżej w sprawie różnic między tą umową a umową o pracę zob. S. Wójcik, *Odgraniczenie umowy o dzieło od umowy o pracę i umowy zlecenia*, Zeszyty Naukowe UJ 1963, z. 10 — Prace Prawnicze.

<sup>29</sup> A. Hueck, H. C. Niperdey, *Lehrbuch*, s. 725 - 726.

mienie stron (umowa) w sprawie wykonywania w zespole pracy rodzajowo innej niż określona w umowie o pracę (lub za zmniejszonym wynagrodzeniem bądź w innym miejscu pracy) może być potraktowane jako zawarcie umowy zmieniającej warunki umowy o pracę wraz z wydaniem przez pracodawcę i przyjęciem przez pracowników poleceń pracy zespołowej. Dotyczy to wyłącznie tych sytuacji, w których porozumienie między stronami przedstawia się jako typowa czynność prawa pracy, tzn. zawiera w swej osnowie postanowienia charakterystyczne dla umowy o pracę.

### III

Problem kwalifikacji prawnej umów nie mających ustawowej nazwy, a uregulowanych ewentualnie tylko w aktach instrukcyjnych jako odrębne, różne od umów o pracę typy czynności prawnych, komplikuje się wówczas, gdy „umowy” te nie podpadają pod pojęcie żadnej ze znanych prawa pracy lub prawa cywilnemu czynności prawnych. Powstaje wówczas pytanie, czy zawarcie przez strony takiej „umowy”, nie przewidzianej ani w ustawie ani w aktach wydanych na podstawie ustaw i w celu ich wykonania, wywołuje zamierzone skutki prawne?

Kwestia ta nasuwa się przy ocenie umów zawieranych na podstawie cytowanych wyżej wytycznych Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych Nr 28. Formalnie nie są to umowy o pracę, ale też wysoce dyskusyjne byłoby zaliczenie ich do umów o dzieło<sup>30</sup>. Wprawdzie w tezie 71 II etapu reformy gospodarczej stwierdzono, że „wprowadzony w ostatnich latach eksperymentalnie brygadowy system pracy działa na podstawie zawartych przez dyrekcje umów o dzieło”<sup>31</sup>, jednakże jest to kwalifikacja mocno uproszczona. Przychylając się, w zasadzie do krytyki cytowanego twierdzenia (mającego zresztą tylko znaczenie polityczne)<sup>32</sup>, wypada wszelako stwierdzić, że w omawianej umowie występują pewne elementy umowy o dzieło w postaci przede wszystkim wynikowego charakteru: celem umowy jest według § 2 ust. 1 pkt 1 Wytycznych określony rezultat, „zrealizowanie wyznaczonego zadania obejmującego zamknięty cykl

<sup>30</sup> W dotychczasowym piśmiennictwie kwalifikacja omawianych umów, jako umów o dzieło, była zgodnie kwestionowana (por. prace J. Wratnego cytowane w przypisie 10; Z. Salwa, *Reforma gospodarcza*, s. 11-12; Z. Kubot, *Swoistości grupowych form*, s. 6-7 A. Chobot, A. Kijowski, *Nowa koncepcja*); M. Seweryński, *Prawne aspekty*, s. 8.

<sup>31</sup> Rzeczpospolita, kwiecień 1987 r., — dodatek specjalny.

<sup>32</sup> Zob. Z. Salwa, *Reforma gospodarcza*, s. 11-12; Z. Kubot, *Grupowe formy*, s. 21; J. Wratny, *Wynagrodzenie w systemie grupowej organizacji pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1987, nr 12, s. 15-16; tenże, *Problematyka prawna*, s. 17-18; tenże, *Charakterystyka*, s. 20-21.

technologiczny, produkcyjny względnie jego część"<sup>33</sup>. Ponadto członkowie brygady ponoszą częściowo ryzyko wykonania zadania<sup>34</sup>. Rezultat takich umów nie wydaje się jednak w świetle cytowanego przepisu ściśle z góry określony, a osoby podejmujące się wykonania powierzonego zadania pozostają z zakładem pracy w stosunku pewnej zależności, gdyż w zakresie porządku i dyscypliny pracy są podporządkowani kierownikowi grupy, który wykonuje w tej sferze uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego<sup>35</sup>. Oznacza to, że omawiane umowy nie posiadają niektórych przynajmniej konstytutywnych elementów umowy o dzieło<sup>36</sup>. Umowa grupowa zawarta wyłącznie w celu świadczenia usług w utrzymaniu ruchu w remontach (§ 2 ust. 1 pkt 1 *in fine* Wytycznych Nr 28) jest chyba w pełnym zakresie „umową starannego działania”, a nie „umową rezultatu” i dlatego na pewno nie można jej uznać za umowę o dzieło.

Czy w tych warunkach, wobec braku podstaw do jednoznacznego zaliczenia omawianych umów grupowych do jakiegoś znanego nam typu umów, ucieczka do „surrealistycznej” koncepcji klauzul autonomicznych przy określaniu charakteru prawnego tych umów nie jest po prostu nieunikniona?

Na powyższe pytanie można jednakże udzielić odpowiedzi przeczącej, ponieważ rozwiązanie rozpatrywanego problemu wydaje się możliwe w inny jeszcze sposób, na gruncie rozważań nad dopuszczalnością zawierania w stosunkach regulowanych przez prawo pracy umów nienazwanych i będących ich odmianą umów „mieszanych”. Nauka prawa pracy w ten niezbadany dotąd teren raczej się nie zapuszczała. Dopiero w 1986 r. kwestia ta doczekała się wzmianki w rozprawie na temat swobody umów w pracowniczym stosunku pracy<sup>37</sup>. W monografii tej została zakwestionowana — *de lege lata* — możliwość nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy innego typu niż umowa o pracę ze względu na sformułowaną w art. 2 k.p. definicję pracownika oraz z uwagi na ściśle określony w art. 9 k.p. przedmiot prawa pracy. Skoro pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, to znaczy — pisze autorka wspomnianej książki — „... że, osoba zatrudniona na podstawie innej rodzajowo umowy pracownikiem nie jest”<sup>38</sup>. Nie przesądza to — jej zdaniem

<sup>33</sup> Do odrębnej dyskusji należałoby pozostawić kwestię, czy podział na umowy rezultatu i umowy starannego działania może być w tych rozważaniach pomocny; por. A. Chobot, A. Kijowski, *Nowa koncepcja*, oraz cytowany w tym opracowaniu T. Dybowski.

<sup>34</sup> Por. Z. Kubot, *Grupowe formy*, s. 22; J. Wratny, *Problematyka prawna*, s. 17; tenże, *Wynagrodzenie*, s. 16; tenże, *Charakterystyka*, s. 22.

<sup>35</sup> Por. J. Wratny, *Problematyka prawna*, s. 12 - 13; Z. Kubot stwierdził natomiast, że w zakresie organizacji pracy w grupie, podziału zadań oraz sposobu ich wykonania, uprawnienia dyrektywne zakładu pracy (prawo przełożonych wydawania poleceń) są w ogóle wyłączone (Z. Kubot, *Swoistości grupowych form*, s. 15).

<sup>36</sup> Por. S. Buczkowski, w: *System prawa cywilnego*, s. 417-420.

<sup>37</sup> Por. B. Wagner, *Zakres swobody*, s. 66.

<sup>38</sup> *Ibidem*, s. 66.

— możliwości zawierania umów dwustronnych o podwójnym skutku oraz takich umów trójstronnych, których skutki polegałyby na rozwiązaniu dotychczasowego i nawiązaniu „nowego” stosunku pracy<sup>39</sup>. W nawiązaniu do wcześniejszych wywodów zawartych w niniejszym opracowaniu (cz. II) warto dodać, że można sobie jednak wyobrazić umowy o pracę, w których po stronie pracowniczej występuje więcej niż jeden pracownik. Dotychczas możliwość zawierania takich umów („grupowych”) nie była brana pod uwagę ani w teorii ani w praktyce.

Sprawa natomiast dopuszczalności zawierania nienazwanych umów (indywidualnych lub grupowych) kreujących stosunek pracy, wydaje się *prima facie* przesądzona pod rządami kodeksu pracy w sensie negatywnym. Kodeks ten zdaje się bowiem łączyć fakt powstania stosunku pracy tylko z rodzajami umów wymienionymi w art. 25. Jak jednak wynika z ustalonych już w teorii prawa cywilnego poglądów na temat podstaw prawnych zawierania umów nienazwanych reżim prawny tych umów wywodzi się w gruncie rzeczy z przepisów dotyczących umów nazwanych, które mają zastosowanie bądź to na zasadzie absorpcji, kombinacji, bądź analogii (zob. dalej na ten temat uwagi na s. 87 - 88)<sup>40</sup>. Umowy nienazwane są według każdej z tych koncepcji umowami mającymi związek z umowami uregulowanymi w ustawie i z nazwy w niej wymienionymi. Nie ma przeszkód, aby również w prawie pracy strony mogły się umówić, że stosunek pracy powstanie na podstawie nie nazwanej jeszcze przez prawodawcę umowy, której elementy pokrywają się w istotnej części ze składnikami umowy o pracę oraz ze składnikami innych umów w zakresie pozostałym. Z punktu widzenia art. 22 § 1 i art. 25 § 1 k.p. decydująca jest wszak nie nazwa umowy, lecz jej istotna treść wskazująca na to, że jedna ze stron ma świadczyć na rzecz drugiej strony za wynagrodzeniem pracę w warunkach podporządkowania i na choćby częściowe ryzyko podmiotu zatrudniającego.

W każdym razie nie powinno być wątpliwości, że w granicach dyspozycji stron leży zawieranie — w trakcie nawiązanego już stosunku pracy umów nietypowych, nie mających ustawowej nazwy, lecz określających w sposób odbiegający od unormowań kodeksowych warunki świadczenia pracy i płac. Mogą to być umowy indywidualne lub „zbiorowe”, zawierane z zespołem pracowników wydzielonym w celu wykonywania obowiązków pracowniczych w grupowym systemie pracy. Jedną z takich właśnie nietypowych, nienazwanych umów, jest umowa określona w Wytycznych Nr 28. Umowa ta zawiera w swej treści — o czym już wcześniej była mowa — elementy (postanowienia) charakterystyczne zarówno dla umowy o pracę (obowiązek świadczenia pracy w warunkach podporząd-

<sup>39</sup> Ibidem, s. 67.

<sup>40</sup> Zob. B. Gawlik, *Pojęcie umowy nienazwanej*, Studia Cywilistyczne 1971, t. XVIII, s. 24 i n.; tenże, *Umowy mieszane*, s. 30 i n.; Z. Radwański, *Teoria umów*, Warszawa 1977, s. 244 i n.

kowania, przy użyciu materiałów i narzędzi zakładu pracy ponoszącego w ten sposób ryzyko produkcyjne), jak też składniki umowy o dzieło (obowiązek świadczenia pracy w znaczeniu wynikowym, wynagrodzenie za efekt końcowy pracy, a tym samym udział pracowników w ryzyku podmiotu zatrudniającego). Osobliwością omawianej umowy jest następnie to, że stwarza ona określone prawa i obowiązki w stosunkach między członkami zespołu: prawo do udziału w łącznym wynagrodzeniu, obowiązek wykonywania zadań przydzielonych przez grupę.

Ukształtowana w ten sposób nienazwana umowa o wykonywanie zadań w ramach grupowej organizacji pracy jest zarazem umową mieszaną, składa się bowiem z elementów dwóch umów nazwanych (umowy o pracę i umowy o dzieło) oraz z elementów dodatkowego kontraktu nienazwanego w postaci porozumienia między członkami zespołu<sup>41</sup>.

Wyjaśnienia wymaga z kolei kwestia reżimu prawnego tego rodzaju umów. Same wytyczne Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych nie zastępują — jak wcześniej wspomniano — ustawowej podstawy, którą te umowy muszą posiadać, jeśli mają wywoływać zamierzony skutek prawny. Stwierdziliśmy poprzednio, że zawarcie takiej umowy mieści się w sferze wolności kontraktowej pracowników i zakładów pracy. Jakże jednak przepisy (rangi ustawowej) regulują prawne konsekwencje owych mieszanych umów i na jakiej podstawie można te skutki przypisać omawianym czynnościom?

W teorii prawa cywilnego wskazywano m.in. na zwyczaj jako podstawę ustalenia reżimu prawnego umów nienazwanych<sup>42</sup>. Według wyrażanych na ten temat, zapatrywań, rozwój stosunków ekonomicznych powoduje, że w obrocie pojawiają się od czasu do czasu jakieś nowe, nietypowe umowy, które powtarzają się później tak często, że w końcu „reguły zawarte w typowych postanowieniach umowy nienazwanej przekształcają się w normy zwyczajowe”<sup>43</sup>. W dalszym rozwoju kultury prawnej umowy takie awansują często do roli umów nazwanych<sup>44</sup>.

W nauce prawa pracy zagadnienie prawa zwyczajowego jako źródła obowiązujących wzorców jest niemal „białą plamą” w literaturze<sup>45</sup>. Brak w tej materii szerszych opracowań doktrynalnych utrudnia praktyce powoływanie się na zwyczaj przy ustalaniu podstawy zawierania umów nienazwanych w prawie pracy. Warto też zauważyć, że w okresie, w któ-

<sup>41</sup> Charakterystyka umowy mieszanej jest w tym wypadku nieco uproszczona. Bardziej skomplikowany obraz tych czynności prawnych przedstawił w polskiej literaturze B. Gawlik (zob. przypis 14).

<sup>42</sup> Por. B. Gawlik, *Pojęcie umowy nienazwanej*, s. 29 i n.; W. Czachórski, *Zobowiązania w zarysie*, Warszawa 1974, s. 112.

<sup>43</sup> B. Gawlik, *Pojęcie umowy nienazwanej*, s. 30.

<sup>44</sup> W. Czachórski, *Zobowiązania*, s. 44.

<sup>45</sup> Por. marginalne uwagi na ten temat autora niniejszego artykułu w pracy *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Zeszyty Naukowe UJ 1988, nr 120 — Prace prawnicze, s. 98 z powołaną tam skąpą literaturą.

rym nowy typ umowy zaczyna dopiero torować sobie drogę w praktyce życia społecznego, nie można jeszcze odwoływać się do takiego, krystalizującego się zwyczaju, lecz trzeba sięgać do innych sposobów uzasadnienia mocy prawnej rozpatrywanego zjawiska. Do kwestii tej jeszcze powrócimy później.

W odniesieniu do interesujących nas tutaj umów mieszanych (będących podklasą umów nienazwanych<sup>46</sup>) cywiliści próbowali szukać rozwiązania poruszanego problemu na gruncie trzech możliwych teorii: 1) absorbcji, 2) kombinacji i 3) analogii<sup>47</sup>.

W naszym wypadku szczególnie kusząca jest pierwsza z tych teorii. Zgodnie z jej twierdzeniami stosunki zobowiązaniowe wynikające z umowy, którą wprowadziły do praktyki Wytyczne Nr 28, należałoby oceniać według przepisów kodeksu pracy odnoszących się do umów o pracę (względnie umów zmieniających), zakładając że głównymi elementami omawianej umowy są postanowienia charakterystyczne dla umów o pracę. Podniesione przeciw tej teorii zastrzeżenie, iż jest ona zawodna w sytuacjach, w których umowa mieszana składa się z równorzędnych elementów różnych umów nazwanych, można odeprzeć argumentem, że teoria absorbcji może być stosowana w przypadkach, w których właśnie nie zawodzi, a więc wtedy, gdy w umowie mieszanej mają przewagę elementy jednej z umów nazwanych. W sytuacjach natomiast, gdy elementy różnych typów umów połączone są w kontrakcie mieszanym w sposób równorzędny trzeba sięgać do koncepcji innych (teorii kombinacji lub analogii), w zależności od tego, która z nich w danym wypadku okazuje się bardziej przydatna. Jak z tego wynika, nie można od żadnej z wymienionych teorii wymagać, aby miała walor uniwersalny. Trzeba po prostu dokonywać między nimi wyboru według kryterium użyteczności (adekwatności) do potrzeb konkretnego stanu faktycznego<sup>48</sup>.

Poczynione rozważania uzasadniają wysunięcie tezy, że skutki umowy zawieranej w ramach grupowych form organizacji pracy powinny być oceniane według reżimu odnoszącego się do umowy o pracę, w szczególności według statusu prawnego umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy (art. 25 § 1 k.p. *in fine*), ponieważ do tej umowy zbli-

<sup>46</sup> Por. B. Gawlik, *Umowy mieszane*, s. 25.

<sup>47</sup> Ibidem, s. 30 i n.; Z. Radwański, *Teoria*, s. 245.

<sup>48</sup> Według poglądu SN sformułowanego w uzasadnieniu wyroku z 20 III 1965 r., III PU 28/64 (cyt. w przypisie 14) „przy rozstrzyganiu każdej sprawy, w której istotą sporu jest kwalifikacja prawna umowy o świadczenie usług [...] konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów o świadczenie usług oraz rozważenie, czy cechy charakterystyczne dla umowy o pracę są przeważające”. Sąd Najwyższy stanął więc w tym orzeczeniu na stanowisku teorii absorbcji. Odmienny pogląd wyraził B. Gawlik, proponując poszukiwanie rozwiązań „na terenie teorii analogii” (*Umowy mieszane*, s. 32); podobnie Z. Radwański, *Teoria*, s. 245. Zapatrywanie SN podzielił natomiast w głosie do cytowanego wyroku T Gleixner, OSPiKA 1965, nr 12, s. 539.

żąją się najbardziej elementy nienazwanej umowy z Wytycznych Nr 28. Oznacza to, że postanowienia umowy mieszanej w kwestii świadczenia pracy za wynagrodzeniem (obliczonym według rezultatu pracy) są postanowieniami jakby szczególnymi w stosunku do zawartych indywidualnie przez poszczególnych członków zespołu umów o pracę, uchylającymi na czas trwania umowy grupowej moc wiążącą wcześniej zawartych umów o pracę. Na czas trwania umowy grupowej te specjalne postanowienia wyłączają odmienne składniki indywidualnych umów o pracę (jeżeli umowy te zostały wcześniej zawarte). Umowa grupowa nie zmienia więc sama przez się treści żadnej z indywidualnych umów o pracę, lecz wykonywanie praw i obowiązków wynikających z tych umów (a sprzecznych z postanowieniami umowy grupowej) terminowo zawiesza w związku z dojściem do skutku między stronami innej umowy (grupowej) o wykonanie określonego zadania.

Analizowana umowa grupowa obejmuje nie tylko postanowienia określające prawa i obowiązki pracowników w stosunku do zakładu pracy (i *vice versa*), lecz także, o czym już wcześniej była wzmianka, elementy odnoszące się do stosunków wewnątrzgrupowych. Jest kwestia, czy do tej części mieszanej umowy będącej podstawą grupowej organizacji pracy nie powinno się stosować innych przepisów niż przepisy prawa pracy? Czy teoria absorpcji nie musi w tym wypadku ustąpić na rzecz teorii kombinacji (nakazującej przyporządkowywać każdemu z elementów tworzących treść umowy mieszanej takie skutki prawne, jakie z tymi elementami łączą odpowiednie przepisy normujące dany typ kontraktu nazwanego)? Od razu nasuwa się myśl o możliwości stosowania do tych zobowiązań przepisów o spółce prawa cywilnego<sup>49</sup>. Z takim ujęciem sprawy nie można się jednak zgodzić, ponieważ w powyższych postanowieniach umowy grupowej brak jest konstytutywnych cech umowy spółki w rozumieniu przepisów art. 860 - 875 k.c. Członkowie zespołu zobowiązują się wzajemnie nie tyle dążyć do „wspólnego celu gospodarczego”, ile raczej do wspólnego wykonania zadań na rzecz podmiotu zatrudniającego za łącznym wynagrodzeniem i na warunkach z tym podmiotem uzgodnionych. Tego rodzaju „zadaniowo-wynikowe” formy zatrudnienia nie są prawu pracy PRL obce (zob. art. 136 k.p.).

Podciągnięcie porozumienia łączącego członków zespołów tworzonych na podstawie Wytycznych Nr 28 pod jakiś inny, „nazwany” typ czynności prawnych, napotyka także na poważne trudności. Wydaje się, że odpowiedzi na pytanie, czym z prawnego punktu widzenia są postanowienia zobowiązujące członków zespołu do współdziałania i uprawniające ich do określonych udziałów w łącznym wynagrodzeniu za pracę,

<sup>49</sup> Zdaniem J. Wratnego, „prototypem” umów przewidzianych w Wytycznych nr 28 „mogłaby być cywilnoprawna umowa spółki”, ale koncepcja ta „nie da się pogodzić z pracowniczym statusem członków grupy”; J. Wratny, *Problematyka prawna grupowej organizacji pracy*, s. 5.

należy szukać w teorii absorpcji, wychodząc z założenia, iż więź zobowiązaniowa między pracownikami zatrudnionymi w zespole wchodzi w skład stosunku pracy cechującego się wielością podmiotów po stronie pracowniczey. W rozumieniu nauki o zobowiązaniach wzajemnych są oni wobec podmiotu zatrudniającego dłużnikami i wierzycielami zarazem. Z uwagi na to, że w grę wchodzi tu zobowiązanie łączne, stosunki między podmiotami tworzącymi stronę pracowniczą są uregulowane w sposób umowny w owym mieszanym kontrakcie przez wszystkich zainteresowanych, nie wyłączając zakładu pracy. Kontrakt ten obejmuje innymi słowy — też wewnątrzgrupowe zobowiązania zespołu. Można ten złożony stan faktyczny ująć również w ten sposób, że interesująca nas umowa mieszana mieści w sobie wielostronne porozumienie dłużników (pracowników) i wierzyciela (zakładu pracy) w sprawie sposobu wypełnienia zobowiązania łącznego. Podstawą umownego ukształtowania przez strony treści tego zobowiązania jest zasada swobody kontraktowania, która w określonych przez prawo granicach obowiązuje także w prawie pracy. Jej ramy wyznaczają przepisy obowiązujące bezwzględnie na korzyść pracownika (art. 18 § 2 k.p.)<sup>50</sup>.

Z wywodów tych wynika, że nienazwane umowy, zawierane w systemie grupowej organizacji pracy, podlegają w całości reżimowi prawa pracy. Mogą zawierać postanowienia umowne nieznanne przepisom prawa pracy, z zastrzeżeniem, że odstępstwa od uregulowań ustawowych są niedopuszczalne. Pod tym warunkiem postulat „uelastycznienia” prawa pracy zasługuje na poparcie<sup>51</sup>.

#### IV

Nienazwane umowy sporządzane według wzoru ustalonego w Wytocznych Nr 28 odpowiadają zasadniczo wymaganiom ważnych — z punktu widzenia art. 18 § 2 k.p. — umów o świadczenie pracy. Umowy te mają w stosunku do zawartych wcześniej (lub równocześnie) z członkami grupy umów o pracę samodzielny byt prawny. Rozwiązanie umowy grupowej jako umowy terminowej następuje w taki sam sposób, jak umowy na czas wykonania określonej pracy, tj. z chwilą wykonania przez grupę umówionego zadania. Rozwiązanie to nie powoduje ustania stosunku pracy nawiązanego na podstawie wcześniejszej umowy o pracę. Tak samo rozwiązanie ostatnio wymienionej umowy nie pociąga za sobą auto-

<sup>50</sup> Por. M. Seweryński, *Prawne aspekty*, s. 9.

<sup>51</sup> Interesującą próbę zerwania z tradycyjnym szablonem stosunku pracy zawiera artykuł wzmiankowany w przypisie 1. W literaturze zagranicznej mówi się nawet wprost o „ucieczce z prawa pracy” (zob. K. Firlei, *Flucht aus dem Arbeitsrecht*, *Das Recht der Arbeit* 1987, z. 191 i 192).

matycznego rozwiązania umowy grupowej, skoro jest to umowa samodzielna<sup>52</sup>. Z tego samego powodu ani zawarcie umowy grupowej ani jej rozwiązanie nie oznacza zmiany wcześniej zawartych umów o pracę<sup>53</sup>.

Okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia mogą natomiast stanowić zarazem powody usprawiedliwiające rozwiązanie umowy grupowej z danym pracownikiem (pracownikami). Przepisy bowiem kodeksu pracy na ten temat (art. 52 - 54) dotyczą także umów terminowych, a tym samym wchodzą w skład reżimu prawnego, któremu są poddane nienazwane umowy o wykonanie zadań zespołowych (umowy grupowe). Do umów tych odnoszą się też przepisy o wygaśnięciu umowy o pracę. Wydaje się, że również pracownicy-członkowie zespołu mogą zbiorowo lub indywidualnie rozwiązać bez wypowiedzenia umowę grupową z przyczyn określonych w art. 55 k.p. Tak samo zaistnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy grupowej z danym pracownikiem (pracownikami) na podstawie art. 52 k.p. daje zarazem zakładowi pracy powód do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (np. z powodu popełnienia przestępstwa w czasie trwania umowy grupowej, które uniemożliwia zatrudnienie pracownika także na stanowisku zajmowanym na podstawie umowy o pracę).

Bardzo dyskusyjny jest natomiast pogląd, według którego podstawą rozwiązania grupy przed upływem czasu, na który została „powołana” może być tylko ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków<sup>54</sup>. Według wzorcowej umowy, stanowiącej załącznik nr 1 do Wytucznych Nr 28, „nie wywiązywanie się grupy z realizacji zadań określonych w umowie powoduje jej rozwiązanie przed okresem, na jaki została powołana...”. Postanowienia tej treści należy rozumieć w ten sposób, że strony zawierające umowę przewidują możliwość jej rozwiązania z powodu zwykłego („niekwalifikowanego” w rozumieniu art. 52 k.p.) niewywiązania się z zadań przez wszystkich członków zespołu. Zasadność takiego rozwiązania umowy podlega jednak w razie sporu kontroli sądowej pod kątem widzenia ochrony interesów pracowniczych naruszonych przedwczesnym rozwiązaniem brygady mimo należytego wykonywania przez nią swych obowiązków<sup>55</sup>.

Z poczynionych uwag wynika, że zakład pracy może rozwiązywać umowy grupowe bądź to z całą grupą bądź z poszczególnymi jej człon-

<sup>52</sup> Odmienne J. Wrątny, w: *Doskonalenie systemu*, s. 59 - 60.

<sup>53</sup> Por. wyrok SN z 22 VIII 1974 r., I PR 225/74, *Służba Pracownicza* 1975, nr 2.

<sup>54</sup> Por. J. Wrątny, w: *Doskonalenie systemu*, s. 57 - 58. Polemikę z tym poglądem podjął też Z. Kubot, *Grupowe formy*, s. 24, oraz *Swoistości*, s. 8.

<sup>55</sup> Odmienne SN w wyroku cytowanym wyżej w przypisie 53, według którego kierownictwo zakładu pracy może w każdym czasie rozwiązać brygadę nawet „bez potrzeby podania do wiadomości członkom brygady motywów, jakimi kierowano się, podejmując decyzję o rozwiązaniu”. Tezę tę słusznie kwestionuje J. Wrątny, *Problematyka prawna*, s. 9 - 10.

kami. Pracownicy wchodzący w skład brygady i będący stroną pracowniczą umowy grupowej nie tworzą jedności w tym znaczeniu, że tylko z całym zespołem zakład pracy może rozwiązać umowę. Po jej zawarciu prawnie możliwe wydaje się więc rozwiązanie umowy z każdym zobowiązanym z osobna w przypadku indywidualnego niewywiązywania się z zadań zespołowych.

Wspomniana umowa wzorcowa nie przewiduje uprawnienia grupy do składania — za pośrednictwem kierownika grupy — wniosków o przyjęcie do wspólnego zespołu pracownika lub zwolnienia członka grupy w fazie niewywiązywania się z obowiązków, ani też nie zapewnia brygadzie prawa dokonywania zmian w liczebności zespołu i jego składu, obsady stanowisk pracy itp. Jest o tym natomiast mowa w załączniku nr 2 do Wytycznych nr 28 zatytułowanym „Zasady działalności grupy”. Te zasady nie stanowią formalnie integralnej części umowy nienazwanej zawieranej na podstawie wspomnianych wytycznych, jeśli postanowienia o identycznej treści nie zostały do osnowy danej umowy wprowadzone (w sposób wyraźny lub dorozumiany). Członkowie zespołu nie mają więc w tej sytuacji zagwarantowanego umownie prawa do przyjmowania i zwalniania członków zespołu. Dlatego też dyskusyjne z prawnego punktu widzenia wydaje się zapatrywanie, że wystarczającą przesłanką rozwiązania umowy z członkiem grupy jest utrata zaufania do pracownika przez grupę wyrażająca się w żądaniu jego wykluczenia z grupy<sup>56</sup>.

Wytyczne Nr 28, określające zasady organizacyjne grupowego systemu pracy nie stanowią same przez się bezpośredniego źródła zobowiązań stron w stosunkach opartych na umowach grupowych, jednakże są dziś źródłem powszechnej praktyki w przedsiębiorstwach państwowych i traktowane są przez kierowników tychże przedsiębiorstw oraz ich załogi jako wiążące wzorce zachowań. Uchodzą tym samym za „niepisane źródło prawa” — fakt społeczny, który uznaje się w tym przypadku za fakt prawotwórczy<sup>57</sup>. Ukształtowane w ten sposób zwyczaje wiążą strony umowy grupowej na podstawie art. 56 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), przewidującego, że „czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów” (podkr. T. Z.)<sup>58</sup>.

<sup>56</sup> Por. J. Wratny, *Doskonalenie*, s. 60. Prawidłowy pogląd na ten temat wyraził autor w artykule *Charakterystyka*, s. 16.

<sup>57</sup> Por. Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 261.

<sup>58</sup> Analogiczny pogląd wyraził wcześniej J. Wratny, *Problematyka prawna*, s. 5, oraz *Charakterystyka*, s. 14. Nie wydaje się trafna krytyka tego zapatrywania przeprowadzona przez Z. Kubota, według którego wytycznych nr 28 nie można traktować jako źródła ustalonego zwyczaju, bo „zwyczaje kształtują się dość długo i w sposób niesformalizowany”, a wspomniane wytyczne zawierają „zinstytucjonalizowane opracowanie ekspertów, sformalizowane w urzędowym akcie organu ministerialnego”, który stanowi także „wyraz woli politycznej centralnych czyn-

Jedną z podstawowych reguł organizacyjnych stosowanych na mocy przyjętego już zwyczaju w przedsiębiorstwach, które wprowadziły grupowy system pracy w swych zakładach, jest zasada swobodnego dobiegania się zespołów pod kątem widzenia wzajemnego zaufania. Z tą powszechną już praktyką zakłady pracy powinny się więc liczyć i uwzględniać wnioski członków grupy reprezentowanych przez kierownika o wykluczenie z zespołu określonych osób (osoby) w drodze rozwiązania z nimi umowy grupowej. Formalną podstawą tych czynności nie może być jednak gołosłowny argument, że brygada „utraciła do ob. XY zaufanie”, lecz fakt niewywiązywania się przezeń z obowiązku wykonywania zadań w zespole<sup>59</sup>.

Zawarta umowa grupowa zobowiązuje też zakład pracy — na podstawie art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. — do respektowania innych zasad określonych w załączniku nr 2 do Wytycznych Nr 28, które nie kolidują z normami prawa pracy o charakterze bezwzględnie obowiązującym. Do takich reguł należy przede wszystkim zasada ustalania wysokości wynagrodzenia członka grupy drogą porozumienia całego zespołu w zależności od indywidualnego wkładu pracy oraz uzyskanych wyników produkcyjnych, przy zachowaniu — zgodnie z art. 18 k.p. — gwarancji otrzymania co najmniej wynagrodzenia związanego z rodzajem wykonywanej pracy<sup>60</sup>.

Konsekwencją zawarcia umowy grupowej jest także możliwość „zlecenia” przez grupę wykonywania dorywczych prac specjalizacyjnych pracownikom spoza grupy (ściślej chodzi tu o powierzenie takich prac wskazanym osobom na podstawie umów zawieranych przez sam zakład pracy).

Z przepisami prawa pracy nie koliduje zasada samodzielnego ustalania przez grupę swego planu pracy i podporządkowania członków zespołu kierownictwu wybranego „leadera”, który jest z jednej strony pełnomocnikiem strony pracowniczej w stosunku do zakładu pracy, a z drugiej — „kierownikiem pracy” wykonującym uprawnienia dyrektywne zakładu pracy wobec pracowników wchodzących w skład zespołu.

Zastrzeżenia wywołuje natomiast praktyka ustalania przez zespoły tworzone na podstawie Wytycznych Nr 28 swych rozkładów czasu pra-

ników władzy w państwie” (*Swoistości*, s. 19). Nie ulega wątpliwości, że o utrwaleniu się zwyczajów nie decyduje sama kalendarzowa rozpiętość czasu, lecz siła i powszechność ich respektowania. Reguły zawarte w Wytycznych nr 28 z pewnością nie są wiążącym formalnie źródłem prawa (por. przypis 27) i dlatego można utrzymywać, że upowszechniły się w gospodarce uspołecznionej nie na zasadzie posłuchu wobec normy ustawowej (czy podustawowej), lecz w drodze nieformalnej — z punktu widzenia teorii źródeł prawa — praktyki. Pogląd przypisujący ministerialnym wytycznym, które są typowym aktem instrukcyjnym, moc aktu wyrażającego wolę centralnej władzy w państwie stanowi reminiscencję nie przewyższającą — jak się wydaje — koncepcji prawa powielaczowego.

<sup>59</sup> Odmienne J. Wratny, w: *Doskonalenie*, s. 58; tenże, *Problematyka*, s. 10.

<sup>60</sup> Por. M. Seweryński, *Prawne aspekty*, s. 6-9.

cy w sposób powodujący przekraczanie dobowych lub tygodniowych norm czasu pracy przewidzianych w kodeksie pracy. Wydaje się, że praktyka ta nie może wywoływać skutków prawnych na podstawie art. 56 k.c., ponieważ jest sprzeczna z ustanowionymi na korzyść pracowników przepisami prawa pracy. Nie jest przekonywający pogląd, że „przepracowane przez grupę nadgodziny nie są w takich sytuacjach w istocie godzinami nadliczbowymi”, względnie, że „grupie nie przysługuje za nie wynagrodzenie z powodu niezgodności prawa do tego wynagrodzenia [...] z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (art. 8 k.p.)”<sup>61</sup>. Wprawdzie według art. 136 zd. 1 k.p. „do pracowników, których czas pracy z uwagi na ich rodzaj i warunki pracy może być określony tylko wymiarem ich zadań, nie stosuje się przepisów art. 134”, jednakże zadania tych pracowników powinny być ustalane w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w normalnym czasie pracy (art. 136 zd. 2 k.p.)<sup>62</sup>. Ostatnio cytowany przepis nie może być zatem wyłączony mocą odmiennej woli stron z uwagi na treść art. 18 § 2 k.p.

## V

Poruszone wyżej zagadnienia i podniesione wątpliwości nie wyczerpują niezmiernie złożonej problematyki, jaka łączy się z zasadami grupowej organizacji pracy w przedsiębiorstwach państwowych<sup>63</sup>.

Przedstawiona w niniejszym opracowaniu koncepcja nienazwanej umowy o wykonywanie zadań w ramach grupowej organizacji pracy zawieranej przez zakład pracy z grupą pracowników (umowy grupowej), jest oparta na cywilistycznej konstrukcji zobowiązań łącznych, które zachodzą, tak samo jak w kodeksowym stosunku pracy, między dwiema stronami, z tą wszelako różnicą, że po jednej stronie występuje wielość podmiotów (pracowników). Jest to więc nowa teoria określająca inaczej niż teoria klauzul autonomicznych kwalifikację prawną grupowej organizacji pracy. Proponowane tutaj rozwiązania nie zmierzają bynajmniej do wprowadzenia na teren prawa stosunku pracy jakiegoś nowego pojęcia zobowiązaniowego stosunku pracy w miejsce dotychczasowego dwustronnego stosunku pracy. Pod tym względem zajęte w tym arty-

<sup>61</sup> Por. J. Wratny, *Problematyka*, s. 20.

<sup>62</sup> Por. Z. Kubot, *Swoistości*, s. 16 i cytowany tam Z. Góral, *Grupowe formy*, S. 69 - 70, a także J. Wratny w późniejszym artykule *Charakterystyka*, s. 23.

<sup>63</sup> Do odrębnej dyskusji trzeba pozostawić m.in. sprawę społeczno-politycznej oceny grupowego systemu pracy. W literaturze zwracano już uwagę na niebezpieczeństwo nadmiernego eksploatowania ludzi w tych formach organizacyjnych (por. Z. Kubot, *Grupowe formy*, s. 29 i cytowany tam. A. Kozdrój, *Zagrożenia stosowania brygadowych form organizacji pracy i wynagradzania za pracę w przedsiębiorstwach polskich*, w: *Grupowe i zespołowe formy organizacji pracy i wynagradzania*, Wrocław 1987, s. 29.

kule stanowisko jest bardziej tradycyjne od wysuniętej ostatnio w literaturze propozycji usankcjonowania w znowelizowanym kodeksie pracy odrębnej konstrukcji grupowego stosunku pracy, nie podpadającego pod pojęcie dwustronnego stosunku zobowiązaniowego, jakim jest według dotychczasowego kodeksu stosunek pracy<sup>64</sup>.

Nie oznacza to, że autor tych uwag uznaje za niepotrzebne uzupełnienie kodeksu pracy przepisami o grupowych (zbiorowych) formach organizacji pracy<sup>65</sup>. Nienazwana umowa o wykonywanie pracy w tym systemie powinna uzyskać w ustawie status umowy nazwanej (np. umowy o pracę zespołową). Trzeba z aprobatą odnieść się zarówno do praktyki, która wprowadziła do obiegu prawnego tę nową umowę, jak również do postulatów teorii opowiadającej się za nadaniem „prawa, obywatelstwa” zadaniowo-wynikowej formie świadczenia pracy i przełamaniem w ten sposób stereotypu, według którego umowa o pracę mogła być tylko umową starannego działania<sup>66</sup>. Zwrot w tym kierunku ma uzasadnienie w światowych trendach do uelastycznienia prawa pracy w dostosowaniu do nadchodzącej „trzeciej fali” cywilizacji naszej epoki<sup>67</sup>.

## „INNOMINATE CONTRACTS” IN A GROUP SYSTEM OF WORK

### Summary

According to the Labour Code of 1974 the employment relationship is an obligation between a single employee and an employer. The basis of such a relationship is the employment contract concluded with each employee separately.

The Polish labour legislation does not provide for the institution of so-called group employment relationships concluded by several people jointly on the one hand and an employer on the other. However, such contracts appear in connection with a new trend of introducing in state enterprises so-called group forms of work organization. By virtue of such contracts, a voluntarily established group of people assumes the obligation of performing jointly a given production task for

<sup>64</sup> Por. A. Chobot, A. Kijowski, *Nowa koncepcja*.

<sup>65</sup> Próby ustawowego uregulowania tej instytucji zostały podjęte w dwóch projektach ustawy nowelizującej kodeks pracy: ze stycznia 1988 r. i z maja 1988 r. Propozycje MPiPS zawarte w tych projektach spotkały się z krytyczną oceną Komisji ds. Reformy Gospodarczej i częściowo także w literaturze (por. artykuł cytowany w przypisie 64). Interesujące uwagi *de lege ferenda* na ten temat zgłosił ostatnio J. Wratny, *Charakterystyka*, s. 24 - 26.

<sup>66</sup> Por. A. Chobot, A. Kijowski, *Nowe koncepcje*.

<sup>67</sup> Wizja nowych stosunków produkcyjnych ukazana została w głośnej książce A. Tofflera *Trzecia fala*, Warszawa 1986 (rozdz. XIII i XIV). Zbieżne z tymi przewidywaniami są powszechne już w świecie tendencje do „uelastycznienia” prawa pracy pod hasłami: „więcej - rynku”, „więcej swobody umów”. Wprost mówi się dziś o kryzysie „normalnego stosunku pracy” i potrzebie „destandaryzacji prawa pracy”; zob. K. Firlei, *Flucht*, s. 271, 273-274 oraz cytowany tam K. Adomeit, *Das Arbeitsrecht und unsere wirtschaftliche Zukunft*, 1985.

a stated remuneration which is later divided among the members of a group by the independent decision of the whole group.

According to the majority opinion of legal scholars, such contracts are not a legally separate type of contracts but are in fact only a sum of so-called „autonomous clauses", i.e. contractual stipulations which complement the contents of employment contracts concluded by an employer with each individual member of a group.

The author criticizes the above view and tries to prove that the basis of employing in a group system of work is a separate contract for collective labour which may be characterized as an innominate contract concluded between an employer on the one hand and a group of employees on the other. The above contract is a source of a so-called joint obligation on the part of the members of a group. The said contract is not the employment contract yet it contains elements typical for a contract of employment as well as a contract for performing a specified task or work and — with respect to relations between the members of a group — elements similar to those appearing in the partnership contract. A complex structure of those group contracts indicates that they are mixed contracts (a type of innominate contracts) imposing the obligation to achieve a stated effect and burdening the employment with a part of the risk to carry out that task. Since the employment contract components prevail, the said contracts are subject to the labour law regulation. Hence, the members of a group enjoy full protection granted by the labour law to people employed by virtue of contracts falling under the Labour Code provisions.

The author postulates to adopt the provisions regulating the said type of innominate contracts in the amendments to the Labour Code. In his way a new type of a contract — a contract for rendering collective work — would appear in the Polish labour law. The author agrees in principle that it is high time to break away from a stereotype of the employment contract as a due diligence contract (*locatio conducilo operarum*), radically different from a contract for performing a specified task or work (*locatio conductio operis*). The elimination of differences between those two kinds of contracts finds justification in the world trends to make the labour law more flexible in response to the incoming „third wave" of the civilization of our epoch.