

ZBIGNIEW SYPNIEWSKI

## OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW PODLEGAJĄCYCH PRZEPISOM SZCZEGÓLNYM

### I. UWAGI WSTĘPNE

1. Przepisom szczególnym w rozumieniu art. 5 kodeksu pracy podlega wiele kategorii pracowników. Tylko niektóre z tych przepisów regulują obowiązki pracownicze w sposób odmienny niż k.p. Czynią to zwłaszcza akty prawne odnoszące się do: 1) pracowników sądów, prokuratury, notariatu i arbitrażu<sup>1</sup>, 2) pracowników administracji państwowej<sup>2</sup>, 3) nauczycieli, nauczycieli akademickich i pracowników naukowo-badawczych<sup>3</sup>, 4) pracowników niektórych przedsiębiorstw państwowych<sup>4</sup>, 5) funkcjonariuszy pożarnictwa<sup>5</sup>, 6) marynarzy<sup>6</sup>, 7) pracowników weterynarii i służby zdrowia<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Ustawa z 6 II 1928 Prawo o ustroju sądów powszechnych, Dz. U. z 1964 nr 6, poz. 40 z licznymi zmianami (cyt. dalej: u.s.p.), ustawa z 24 X 1974 o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych, Dz. U. nr 39, poz. 231; zm. Dz. U. z 1975, nr 16, poz. 91 (cyt. dalej: o.s.p.u.s.), ustawa z 14 IV 1967 o Prokuraturze PRL, Dz. U. nr 13, poz. 55; zm. Dz. U. z 1974 nr 50, poz. 318 i z 1975 r. nr 16, poz. 91 (cyt. dalej: prok.), ustawa z 25 V 1951 — Prawo o notariacie, Dz. U. z 1963 r. nr 19, poz. 106 z licznymi zmianami (cyt. dalej: not.), ustawa z 23 X 1975 o Państwowym Arbitrażu Gospodarczym, Dz. U. r 19, poz. 106 (cyt. dalej: p.a.g.).

<sup>2</sup> Rozporządzenie RM z 20 XII 1974 w sprawie praw i obowiązków pracowników urzędów państwowych, Dz. U. nr 49, poz. 300 (cyt. dalej: urzęd.), rozp. RM z 17 I 1975 w sprawie praw i obowiązków pracowników służby dyplomatyczno-konsularnej, Dz. U. nr 3, poz. 10 ze zmianą Dz. U. z 1975 r. nr 35, poz. 196 (cyt. dalej: dypl.).

<sup>3</sup> Ustawa z 27 IV 1972 Karta praw i obowiązków nauczyciela, Dz. U. nr 16, poz. 114 (cyt. dalej: Karta), ustawa z 17 II 1960 o Polskiej Akademii Nauk, Dz. U. z 1970 r. nr 4, poz. 35 ze zmianami Dz. U. z 1973 r. nr 12, poz. 89 i z 1974 r., nr 50, poz. 319 (cyt. dalej: PAN), ustawa z 17 II 1961 o instytutach naukowo-badawczych, Dz. U. z 1975 r. nr 7, poz. 41 (cyt. dalej: inst.).

<sup>4</sup> Rozporządzenie RM z 27 XII 1974 w sprawie praw i obowiązków pracowników przedsiębiorstw lasów państwowych, Dz. U. nr 51, poz. 328 (cyt. dalej: l.p.). rozp. RM z 27 XII 1974 w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych, Dz. U. nr 51, poz. 327 ze zmianą Dz. U. z 1975 r. nr 35, poz. 194 (cyt. dalej: PKP), rozporz. RM 27 XII 1974 w sprawie praw i obowiązków pracowników przedsiębiorstwa państwowego PPTiT, Dz. U. nr 51, poz. 329 (cyt. dalej: PPTT).

Wymienieni wyżej pracownicy zatrudnieni są w różnych gałęziach pracy; znajdują się wśród nich pracownicy aparatu państwowego i pracownicy spoza tego aparatu, są wśród nich pracownicy mianowani, powoływani, kontraktowi itp. Odpowiednio do tego przyczyny uzasadniające szczególną regulację obowiązków pracowniczych także są zróżnicowane. Unikając tu rozważań na temat, czy zakres podmiotowy i przedmiotowy przepisów szczególnych ustalony został właściwie, rzecz można, iż w odniesieniu do każdej z kategorii pracowników objętych tymi przepisami istnieją jakieś rzeczowe względy uzasadniające odrębne regulacje. W kodeksie pracy jako akcie o ogólnym charakterze, opartym na założeniu powszechności unormowań, względy te nie mogły znaleźć, siłą rzeczy, właściwego odzwierciedlenia. Pozwalają zaś na to przepisy szczególne, choćby dzięki swemu ograniczonemu zakresowi podmiotowemu.

2. Celem opracowania jest przedstawienie zakresu przedmiotowego obowiązków pracowniczych uregulowanych w przepisach szczególnych, analiza treści tych obowiązków oraz ustalenie ich charakteru prawnego. Można wyodrębnić dwie grupy tych obowiązków — wykraczające poza katalog ustalony w k.p. (obowiązki dodatkowe) oraz mieszczące się wprawdzie w tym katalogu, jednak w przepisach szczególnych uregulowane w sposób zastrzony (obowiązki kwalifikowane).

## II. OBOWIĄZKI KWALIFIKOWANE

1. Do obowiązków znanych kodeksowi, lecz uregulowanych odmiennie w przepisach szczególnych, zaliczyć należy obowiązek przestrzegania czasu pracy. Odrębności odnoszą się głównie do wymiaru czasu pracy, obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych i ekwiwalentu za pracę nadliczbową. Wymiar czasu pracy w wielu pragmatykach (tak dla uproszczenia będę nazywał przepisy szczególne wymienione w przypisach 1-7) ustalony jest w zasadzie na 42 godziny tygodniowo. Czas pracy sędziów, notariuszy oraz asesorów i aplikantów sądowych i notarialnych określony jest jednak wymiarem zadań<sup>8</sup>, natomiast czas pracy pracowników prokuratorskich jest „nienormowany”<sup>9</sup>. Wymiar za-

<sup>5</sup> Dekret z 27 XII 1974 o służbie funkcjonariuszy pożarnictwa, Dz. U. nr 50, poz. 321 (cyt. dalej: poz.).

<sup>6</sup> Ustawa z 28 IV 1952 o pracy na polskich morskich statkach handlowych w żegludzie międzynarodowej, Dz. U. nr 25, poz. 171 (cyt. dalej: mar.).

<sup>7</sup> Rozporządzenie RM z 27 XII 1974 w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia, Dz. U. nr 51, poz. 326 (cyt. dalej: zdrow.), rozporządzenie RM z 27 VI 1975 w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach weterynarii, Dz. U. nr 25, poz. 133 (cyt. dalej: wet.).

<sup>8</sup> Art. 65<sup>1</sup> i art. 135<sup>2</sup> u.s.p., art. 18 not.

<sup>9</sup> Art. 57b prok.

dań powinien być wprowadzie tak zakreślony, aby pracownicy ci mogli nałożone zadania wykonać w granicach czasowych nie odbiegających od norm powszechnych<sup>10</sup>, jednak powyższa regulacja stawia ich w znacznie mniej korzystnej sytuacji niż pracowników pozostałych, z uwagi na bezpośrednie uzależnienie czasu pracy od zadań stojących przed zakładem pracy i ze względu na wyłączenie prawa do jakiegokolwiek ekwiwalentu za godziny pracy wykraczające ponad normy powszechne.

Okoliczności uzasadniające wprowadzanie pracy w godzinach nadliczbowych wskazane są równie ogólnie w k.p. („szczególne potrzeby zakładu pracy” — art. 133 § 1), jak i w pragmatykach („potrzeby urzędu” — § 16 urzęd., „konieczność realizacji programu nauczania” — art. 22 ust. 1 Karty itp.) — tu więc różnic nie ma. Jednak większość pragmatyk wyraźnie przewiduje obowiązek wykonywania pracy nadliczbowej, czego nie czyni kodeks pracy.

Obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych daje się oczywiście wywieść i z k.p. (art. 133 § 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 5), należy wszakże określić go jako obowiązek warunkowy. Jego skuteczna aktualizacja uzależniona jest bowiem od wystąpienia przesłanek zobowiązujących pracownika do dbałości o dobro zakładu pracy. W sytuacji gdy uzasadnione społecznie indywidualne interesy pracownika są bardziej godne ochrony niż interesy zakładu pracy, pracownikowi nie można odmówić prawa do uchylenia się od tego obowiązku.

Wydaje się, że inaczej — już nie jako warunkowy — oceniać należy obowiązek pracy dodatkowej, gdy jest on wyrażony w przepisach wprost. Tak sformułowany obowiązek obejmuje pracowników urzędów państwowych (§ 16 ust. 3 urzęd.), pracowników służby dyplomatyczno-konsularnej (§ 12 ust. 2 dypl.), pracowników PAN i instytutów naukowych (art. 43 a PAN i art. 30 inst.), pracowników PKP (§ 6 ust. 1 reg. PKP)<sup>11</sup>, pracowników przedsiębiorstw lasów państwowych (§ 16 ust. 3 l.p.), funkcjonariuszy pożarnictwa<sup>12</sup> oraz pracowników służby zdrowia i weterynarii (§ 4 ust. 1 zdrow., § 4 ust. 1 wet.). Nie kreują zaś tego obowiązku pragmatyki pozostałe, w związku z czym opierać się on będzie — zgodnie z k.p. — na obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

W sumie obowiązek pracy poza obowiązującymi normami czasu pracy (z pracą w niedziele i święta włącznie) jest w większości pragmatyk ure-

<sup>10</sup> W. Masewicz, *Czas pracy*, w: R. Karolec i J. Pacho, (red.), *Nowe prawo pracy*, Warszawa 1975, s. 297 i 298.

<sup>11</sup> Regulamin obowiązków pracowników kolejowych, stanowiący załącznik do zarządzenia nr 13 ministra komunikacji z dnia 25 I 1975 w sprawie zatwierdzenia regulaminu obowiązków pracowników kolejowych oraz zasad i trybu pociągania pracowników kolejowych do odpowiedzialności służbowej — Dz. Urzęd. Min. Komunik. nr 4, poz. 28.

<sup>12</sup> Zarządzenie ministra spraw wewnętrznych z 4 III 1975 w sprawie zasad pełnienia służby przez funkcjonariuszy pożarnictwa, MP nr 9, poz. 48.

gulowany znacznie bardziej „mocno” niż w powszechnym prawie pracy, przesądając o większej dyspozycyjności pracowników w tym zakresie.

W odmienny wreszcie sposób uregulowana została w przepisach szczególnych kwestia ekwiwalentu za pracę nadliczbową. Za typowy przykład — powielony w innych pragmatykach — służyć może § 16 urzęd., odmawiający pracownikom prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; jedynym przewidzianym ekwiwalentem jest czas wolny w tym samym wymiarze, przysługujący wówczas, gdy praca była wykonywana na polecenie przełożonego, przy czym osobom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych czas wolny przysługuje jedynie za pracę w niedziele i święta, zaś kierownikom urzędów (zakładów pracy w rozumieniu art. 3 k.p.) i ich zastępcom czas wolny nie przysługuje w ogóle. Według art. 143 k.p. czas wolny stosowany być może wyłącznie na wniosek pracownika, jest więc wyjątkową formą ekwiwalentu, gdyż za pracę nadliczbową przysługuje odpowiednie wynagrodzenie (art. 134 k.p.).

Dwie pragmatyki nakładają jeszcze na pracowników obowiązek pełnienia tzw. dyżurów w zakładowych (§ 10 zdrow. i § 8 wet.). Wprawdzie k.p. również zajmuje się dyżurami (art. 144), ale nie formułuje — w przeciwieństwie do wymienionych przepisów — obowiązku ich pełnienia (obowiązek taki, wynikający z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, mieć będzie charakter warunkowy). W konsekwencji możliwość uchylecia się pracowników weterynarii i służby zdrowia od pełnienia dyżurów zredukowana jest do minimum. Ostrze tego obowiązku złagodzone jest jedynie ograniczeniem liczby dyżurów do 2 w tygodniu i 6 w miesiącu.

2. Dalszym obowiązkiem przewidzianym w k.p., lecz uregulowanym w pragmatykach w sposób szczególny, jest obowiązek starannego i sumiennego wykonywania pracy. Są pewne podstawy do uznania, że w świetle kodeksu (art. 100 § 1 w związku z art. 12 i art. 100 § 2 pkt 1 i 2) za wypełnienie obowiązku pracowniczego może być uważana tylko praca bardzo dobra, wykonywana ze szczególną starannością i sumiennością<sup>13</sup>. Zwiększenie w k.p. wymogów związanych z jakościową stroną świadczenia pracy jest jednak zagadnieniem dyskusyjnym<sup>14</sup>. Znacznie wyraźniejsze podstawy do kreowania obowiązku szczególnej (kwalifikowanej) staranności i sumienności i to nie tylko w wykonywaniu pracy, lecz spełnianiu obowiązków w ogóle dają przepisy szczególne dotyczące sędziów (art. 66 u.s.p.), notariuszy (art. 15 not.), pracowników służby dyplomatyczno-konsularnej (§ 9 pkt 2 dypl.) i funkcjonariuszy pożarnictwa (art. 13 pkt 1 poź.), przy czym niekiedy obowiązek ten sięga granic gorliwości (art. 66 u.s.p.) lub ofiarności (art. 13 pkt 1 poź.).

Inne pragmatyki poprzestają na wymogu „zwykłej” staranności i su-

<sup>13</sup> W. Sanetra, *Obowiązki pracownika w kodeksie pracy*, PiP 1975, z. 5, s. 23.

<sup>14</sup> Tak też przedstawia je W. Sanetra, op. cit., s. 23 i 24.

mienności. I tu jest jednak możliwe skonstruowanie obowiązku staranności i sumienności szczególnej, zwłaszcza w stosunku do pracowników lasów państwowych, pracowników szkolnictwa i urzędów państwowych oraz tych pracowników, których pragmatyki odsyłają do przepisów o obowiązkach urzędników państwowych (np. pracownicy prokuratury czy arbitrażu). Wymóg kwalifikowanej staranności i sumienności wpływa w tych przypadkach z ogólniejszego obowiązku wykonywania pracy w sposób zapewniający sprawne i prawidłowe wykonanie zadań stojących przed daną jednostką organizacyjną lub nawet przed całą „służbą” (§ 8 ust. 1 l.p., art. 3 ust. 2 Karty, § 8 ust. 1 urzęd.). Jak wiadomo, sposób wypełniania obowiązków przez pracowników podlegających kodeksowi wyznaczony jest bardziej wąsko — w zasadzie przez rodzaj pracy. Wzmocnemu obowiązkowi dbałości o szeroko pojęte interesy zakładu pracy odpowiadają tu zatem zwiększone wymogi w zakresie staranności i sumienności.

3. Z obowiązkiem staranności ściśle związany jest obowiązek wykonywania poleceń podmiotu zatrudniającego. W pracowniczym obowiązku posłuszeństwa poleceniom wyróżnić można — jak sądzę — dwie sfery: podporządkowanie oraz dyspozycyjność. Podporządkowanie wyraża się w obowiązku poddania się poleceniom funkcjonującym w stadium wykonywania zobowiązania, to jest nie wykraczającym poza treść zobowiązania wynikającego z umowy o pracę, aktu wyboru, powołania czy mianowania, natomiast dyspozycyjność polega na obowiązku poddania się poleceniom zmieniającym jednostronnie — i przejściowo — umówione warunki pracy, w przypadku zaistnienia uzasadnionych potrzeb zakładu pracy<sup>15</sup>.

Kodeks pracy regulując w art. 100 § 1 — podporządkowanie pracownicze, zatoczył — można by sądzić — granice tej instytucji inaczej niż czynił to poprzednio art. 448 k.z. odsyłający do rodzaju pracy, zwyczaju i słusznego interesu pracodawcy. Stworzyło to podstawy pogładowi, iż kodeks konstruuje szerszy niż dotąd obowiązek posłuszeństwa poleceniom<sup>16</sup>. Pogląd ten z pewnością może uchodzić za dyskusyjny, wydaje się natomiast, że przesłanki silniejszego podporządkowania pracowniczego istnieją w przepisach szczególnych<sup>17</sup>.

Sformułowania tam występujące („pracownik jest obowiązany wypeł-

<sup>15</sup> O rozgraniczeniu podporządkowania i dyspozycyjności patrz szerzej J. R. Strugała, *Pojęcie podporządkowania pracownika w stosunku pracy*, RPEiS 1977, z. 1. i A. Chobot, *Obowiązki pracownicze oraz środki prawne zapewniające ich wykonanie*, w: *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, wyd. I, Poznań 1975, s. 117, 121 i 125.

<sup>16</sup> J. Łętowski, *Prawne stosunki kierownictwa w administracji państwowej*, Studia Prawnicze 1975, nr 2, s. 39.

<sup>17</sup> Zob. art. 48 u.s.p., art. 5 ust. 1 prok., art. 3 ust. 2 Karty, § 14 ust. 2 pkt 1 PKP, § 20 PPTT, art 13 pkt 3 poz. i § 9 urzęd.

niać polecenia służbowe przełożonych") oie określają — nawet tak ogólnie jak k.p. — o jakie polecenia chodzi. Nie ulega chyba jednak wątpliwości, że polecenia, bez względu na rodzaj stosunku pracy, nie mogą wykraczać poza „normalne” warunki pracy<sup>18</sup>. Wyjątkowo tylko, gdy wymaga tego dobro zakładu pracy i istnieją odpowiednie podstawy prawne, pracownik ma obowiązek wykonywania poleceń wykraczających poza ustalony rodzaj, miejsce i czas pracy<sup>19</sup>. Jest to jednak problem dyspozycyjności, o którym mowa będzie niżej. Zatem nie w zakresie przedmiotowym należałoby dopatrywać się różnic między podporządkowaniem wynikającym z przepisów szczególnych, lecz w stopniu podporządkowania i innym rozłożeniu odpowiedzialności za skutki wynikłe z wykonywania poleceń.

Kodeks pracy nie przewiduje żadnych reguł, jakimi powinien kierować się pracownik oceniając otrzymane polecenie, zaś niektóre pragmatyki nakładają na pracownika obowiązek zgłaszania zastrzeżeń przełożonemu, który wydał polecenie sprzeczne — w mniemaniu pracownika — z prawem, godzące w interes społeczny lub zawierające znamiona pomyłki<sup>20</sup>. W razie pisemnego potwierdzenia polecenia, pracownik jest obowiązany je wykonać (co świadczy o przyjęciu modelu bezwzględnej posłuszeństwa), przysługuje mu jednak prawo zawiadomienia o zastrzeżeniach wyższego przełożonego. Kodeksowi pracy podobna regulacja nie jest znana, co oznacza, że odpowiedzialność za ewentualne ujemne następstwa wynikłe z realizacji wydanych poleceń przesunięta jest z wykonawcy na wydającego polecenie.

Dyspozycyjność, czyli obowiązek poddania się poleceniom zmieniającym ustalone warunki pracy powstaje nie tylko wówczas, gdy istnieją wyraźne przepisy zobowiązujące pracownika do wykonywania pracy innej niż umówiona czy pracy w innym miejscu lub czasie. Może ona wynikać pośrednio z pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Tak jest (na gruncie k.p.) w przypadkach obowiązków: pracy w godzinach nadliczbowych, pełnienia dyżurów czy odbywania podróży służbowych. Dyspozycyjność — jak się zdaje — jest instytucją o jednolitym charakterze prawnym we wszystkich stosunkach pracy,

<sup>18</sup> Zob. A. Chobot, op. cit., s. 125.

<sup>19</sup> Inaczej J. Łętowski, op. cit., s. 32 i 33, uznający, że w przypadku pracowników państwowych granice obowiązku posłuszeństwa poleceniom określa zasięg kompetencji rzeczowej i miejscowej właściwego organu państwowego. Autor ten polecenie służbowe w administracji traktuje jednak jako akt administracyjny, a obowiązek wykonywania poleceń analizuje nie w ramach stosunku pracy, lecz w ramach administracyjnego stosunku podporządkowania (stosunku występującego między państwem a pracownikiem administracji państwowej w procesie realizacji zadań organu).

<sup>20</sup> § 9 ust. 2 urzęd. (stosowany także do pracowników sądownictwa, prokuratury, notariatu, arbitrażu, funkcjonariuszy pożarnictwa i pracowników dyplomatyczno-konsularnych), § 9 ust. 2 l.p., § 20 ust. 2 PPTT.

jednakże z przepisów szczególnych wyłaniają się szersze jej granice niż z kodeksu pracy.

Opierając się na k.p. można mówić o dyspozycyjności w odniesieniu do rodzaju pracy, do miejsca i czasu wykonywania pracy. Przy tym tylko przejściowe powierzenie pracy innej jest uregulowane osobnymi postanowieniami (art. 42 § 4, art. 81 § 3 i § 4 i inne)<sup>21</sup>. Dyspozycyjność wynikająca z przepisów szczególnych jest w swym zakresie przedmiotowym znacznie szersza i silniejsze są jej podstawy prawne, bowiem przesądzają o niej wyraźne przepisy, a nie ogólny obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy.

O dyspozycyjności w zakresie czasu pracy była już mowa; w zakresie rodzaju pracy obejmuje ona obowiązek wykonywania pracy na innym stanowisku (m. in. w ramach zastępstw lub tzw. powierzenia obowiązków)<sup>22</sup>, obowiązek wykonywania doraźnych czynności nie związanych z zajmowanym stanowiskiem, lecz odpowiadających posiadanym przez pracownika kwalifikacjom<sup>23</sup>, niekiedy jeszcze obowiązek wykonywania funkcji administracyjno-kierowniczych<sup>24</sup> i obowiązek podejmowania w sytuacjach awaryjnych „w każdym czasie i we wszelkich okolicznościach” działań niezbędnych do usunięcia powstałych zagrożeń<sup>25</sup>.

Dyspozycyjność w zakresie miejsca pracy wyraża się w obowiązku przejściowego wykonywania pracy poza stałym miejscem jej pełnienia (w ramach tzw. delegacji). Obowiązek ten — odmiennie niż w k.p. — w przepisach szczególnych jest ustalony specjalnymi postanowieniami, również jego granice są ściśle wytyczone. Czas trwania delegacji z reguły nie może przekraczać 3 miesięcy w roku kalendarzowym<sup>26</sup>. Przewiduje się jednak delegacje dłuższe (do 6 miesięcy)<sup>27</sup> oraz krótsze (do 1 miesiąca)<sup>28</sup>. Dyspozycyjność w zakresie zmian miejsca pracy wyłączona jest — na zasadach ogólnych — wobec pracownic w ciąży i opiekujących się dziećmi do jednego roku (art. 178 k.p.). Nieliczne pragmatyki zapewniają ochronę pracownikom opiekującym się dziećmi starszymi (do 8 lub 15 lat)<sup>29</sup>. Pewne postacie delegacji polegające na czasowym przeniesieniu pracowników korpusu dyplomatyczno-konsularnego' z MSZ do pla-

<sup>21</sup> Dyspozycyjność wynikającą z przepisów k.p. analizuje szerzej A. Chobot, op. cit., s. 121 - 124.

<sup>22</sup> Np. art. 5 i 6 not., § 9 PPTT. Przepisy te stanowią odpowiednik art 42 § 4 k.p.

<sup>23</sup> § 12 ust. 2 dypl., § 15 PKP, § 2 ust. 2 zdrow., § 7 ust. 1 wet.

<sup>24</sup> Art. 3 ust. 2 Karty, art. 59 PAN, art. 31 inst.

<sup>25</sup> § 9 ust. 5 pkt 5 PPTT, § 13 ust. 1 reg. PKP, art. 15 mar.

<sup>26</sup> Art. 63 § 2 u.s.p., art. 18 § 1 o.s.p.u.s., art. 28 ust. 4 poz., § 211 ust. 1 PPTT, § 8 ust. 2 pkt 2 zdrow., § 7 ust. 1 pkt 2 wet.

<sup>27</sup> Art. 59 ust. 1 prok., § 8 ust. 1 PKP.

<sup>28</sup> Art. 63 § 3 u.s.p., art. 18 § 2 o.s.p.u.s., § 8 ust. 2 pkt 2 zdrow., § 7 ust. 1 pkt 2 wet.

<sup>29</sup> § 8 ust. 2 pkt 2 zdrow., § 7 ust. 1 pkt 2 wet., § 211 ust. 3 PPTT, § 8 ust 1 PKP.

cówek zagranicznych (§ 13 ust. 1 dypl.), zobowiązaniu nauczyciela do pracy w innej szkole w tej samej miejscowości w celu uzupełnienia wymiaru godzin (art. 90 Karty) czy też zobowiązaniu pracownika naukowo-badawczego do pracy w innej placówce naukowej lub w szkole wyższej (art. 44 ust. 1 PAN, art. 24 ust. 1 inst.) nie są ograniczone w czasie, tym niemniej a w tych przypadkach chodzi o zmiany przejściowe, gdyż pracownik nie ma obowiązku poddania się im w razie ustania okoliczności uzasadniających ich trwanie.

Wskazane wyżej przypadki dyspozycyjności dotyczą zmian przejściowych. W ramach dyspozycyjności ujmuje się też niekiedy pracowniczy obowiązek poddania się decyzjom zmieniającym w sposób trwały i istotny treść stosunku pracy na podstawie mianowania. Wydaje się jednak, że sama konstrukcja stosunku pracy jako stosunku prawnego (art. 22 § 1 k.p.) wyklucza istnienie takiego obowiązku. Nie znajduje on też dostatecznego oparcia w przepisach pragmatyk<sup>30</sup>.

4. Obowiązek podnoszenia kwalifikacji w powszechnym prawie pracy obciąża — wyjąwszy art. 102 § 2 k.p. — pracowników pośrednio; są oni zobowiązani do uzyskiwania jak najlepszych wyników w pracy i w tym celu podnosić powinni swe kwalifikacje zawodowe. W przepisach szczególnych jest to obowiązek wzmożony — w tym sensie, że wyrażony jest w osobnych postanowieniach i obejmuje nie tylko uzupełnienie, ale i podnoszenie kwalifikacji już posiadanych<sup>31</sup>. Stąd i konsekwencje jego naruszenia są surowsze. Wchodzi nawet w rachubę zwolnienie z pracy, ponieważ w wielu zakładach kontrola wykonywania tego obowiązku następuje za pomocą tzw. okresowych ocen kwalifikacyjnych. Zaś w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ujemnych ocen nastąpić może rozwiązanie stosunku pracy<sup>32</sup>. Ponadto obowiązek podnoszenia kwalifikacji w niektórych pragmatykach ma szerszy zakres, obejmuje bowiem nie tylko podnoszenie kwalifikacji zawodowych, ale i podnoszenie poziomu ideowego (art. 63 u.s.p., art. 3 ust. 2 i art. 14 Karty) oraz podnoszenie wiedzy ogólnej i politycznej (§ 9 pkt 4 dypl.).

5. Wprowadzając pracowniczy obowiązek uzyskiwania zgody zakładu macierzystego na dodatkowe zatrudnienie, k.p. niewątpliwie wzorował się na rozwiązaniach od dawna przyjętych w służbie państwowej. Art. 101 k.p. nie zaciera jednak w pełni różnic między powszechnym prawem pracy a przepisami szczególnymi. Ustanawiają one

<sup>30</sup> Problemem tym zajmowałem się szerzej w artykule pt. *Charakter prawny stosunku pracy na podstawie mianowania*, w: *Studia nad kodeksem pracy*, s. 216 i n. oraz w monografii pt. *Nawiązanie i zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania*, Warszawa—Poznań 1976, rozdz. III.

<sup>31</sup> Zob. np. art. 63 u.s.p., § 8 ust. 2 urzęd., § 9 pkt 4 dypl., art. 3 ust. 2 i art. 14 Karty, § 3 ust. 1 reg. PKP, § 8 ust. 2 l.p.

<sup>32</sup> Zob. np. art. 92 ust. 1 pkt 6 w zw. z art. 92 ust. 2 Karty, § 31 ust. 2 pkt 4 dypl., art. 32 ust 2 pkt 4 poz.

nie tylko zakaz nie uzgodnionego z zakładem dodatkowego zatrudniania, lecz również zakaz innych zajęć ubocznych, niekiedy nawet o niezarobkowym charakterze<sup>33</sup>. Zakład pracy nie ma przy tym swobody udzielania zezwoleń, gdyż często wyłączona jest w ogóle możliwość zajmowania się zajęciami ubocznymi, poza ściśle wskazanymi wyjątkami<sup>34</sup>.

Ingerencja w zakres swobody pracowników obciążonych zakazami zajęć ubocznych jest uzasadniona wieloma względami. Można przypuszczać, że art. 101 ma na celu zapewnienie ochrony interesom gospodarczym zakładu pracy, które wymagają aby pracownik stawał do pracy w stanie umożliwiającym jej wydajne i intensywne wykonywanie. Motywy zakazów zawartych w przepisach szczególnych są bardziej złożone — chodzić może o zapewnienie niezależności i obiektywizmu w podejmowaniu czynności służbowych, nieangażowanie się w sprawy mogące wpływać niekorzystnie na wykonywanie zadań na danym stanowisku, troskę o zachowanie powagi urzędu i godności zawodowej itp.<sup>35</sup>

### III. OBOWIĄZKI DODATKOWE

1. Obowiązki dodatkowe (pozakodeksowe) wykraczają z reguły poza proces pracy, łącząc się najczęściej z makroobowiązkiem dbałości o interesy podmiotu zatrudniającego. Zaliczyć do nich należy następujące obowiązki: złożenia ślubowania, wierności wobec PRL, przestrzegania praworządności, zachowania godności zawodowej, używania stroju urzędowego, zamieszkiwania w siedzibie zakładu pracy i obowiązek pozostawiania poza pracą w gotowości do jej świadczenia.

2. Obowiązek złożenia ś l u b o w a n i a obejmuje wszystkich pracowników mianowanych (poza pracownikami PKP i instytutów naukowych) oraz niektórych pracowników kontraktowych i powoływanych, zatrudnionych w urzędach państwowych i w leśnictwie.

Ślubowanie następuje zwykle przed objęciem stanowiska, co mogłoby sugerować, iż jest ono jednym z warunków powstania stosunku pracy (zwłaszcza z nominacji), tym bardziej, że przepisy o ślubowaniu umieszczone są nie w rozdziałach o obowiązkach, lecz w rozdziałach dotyczących nawiązywania stosunku pracy. Jednak nie wszystkie pragmatyki wymagają złożenia ślubowania przed przystąpieniem do pracy<sup>36</sup>, ponad-

<sup>33</sup> Art. 71 i 72 u.s.p., art. 58 prok., art. 17 not., § 10 urzęd., § 14 reg. PKP, § 10 Lp., § 17 wet.

<sup>34</sup> Np. prokuratorowi — zgodnie z zasadą *incompatibilitas* — nie wolno zajmować żadnych stanowisk państwowych, poza stanowiskiem pracownika naukowego albo wykładowcy (art. 58 prok.). Podobnie art. 71 i 72 u.s.p., art. 17 not., § 10 ust. 1 urzęd.

<sup>35</sup> Te i podobne czynniki grają szczególną rolę w odniesieniu do zawodowych funkcjonariuszy państwowych. Zob. J. Smoleński, *Ustawa o Prokuraturze PRL, Komentarz*, Warszawa 1971, s. 283 i 284.

<sup>36</sup> § 7 urzęd., art. 85 Karty.

to brak jest podstaw do uznania, że stosunek pracy nie poprzedzony ślubowaniem zawarty jest wadliwie. Stąd akt ślubowania zaliczyć należy do obowiązków pracowniczych.

3. Obowiązek wierności wobec PRL wynika z osobnych przepisów bądź z rot ślubowania i obciąża sędziów, notariuszy, pracowników korpusu dyplomatyczno-konsularnego, marynarzy<sup>37</sup> oraz pracowników urzędów państwowych, poczty, leśnictwa i funkcjonariuszy pożarnictwa.

Obywatelski obowiązek dochowania wierności PRL przewiduje Konstytucja w art. 92 i 93; przestrzeganie tego obowiązku zapewniają głównie przepisy prawa karnego. W pragmatykach obowiązek ten zyskuje dodatkową kwalifikację, gdyż staje się także obowiązkiem pracowniczym, objętym treścią stosunku pracy. Stąd za jego naruszenie, niezależnie od sankcji karnych, znaleźć może zastosowanie odpowiedzialność pracownika. Takie ukształtowanie omawianego obowiązku związane jest z jego zakresem podmiotowym: obejmuje on (z pewnymi jednak niekonsekwencjami) zawodowych funkcjonariuszy i reprezentantów państwa, którzy z racji wykonywanych funkcji są szczególnie zobowiązani do dochowania państwu wierności i lojalności.

4. Konstytucyjny obowiązek przestrzegania zasad praworządności ludowej obciąża wszystkich obywateli PRL (art. 8 ust. 2 Konst.), w sposób szczególny zaś wiąże osoby zawodowo wykonujące kompetencje organu państwa. Wynikający z przepisów pragmatyk obowiązek przestrzegania praworządności staje się obowiązkiem pracowniczym<sup>38</sup>, egzekwowanym przez podmiot zatrudniający. Jest to obowiązek dodatkowy, gdyż nie mają go pracownicy spoza aparatu państwowego. Ci ostatni także powinni działać praworządnie, gdyż ściśle przestrzeganie prawa jest powinnością wszystkich obywateli, jednakże odpowiedzialność za działania sprzeczne z zasadami praworządności ponoszą oni nie przed podmiotem zatrudniającym, lecz wyłącznie przed państwem w postaci odpowiedzialności karnej lub karno-administracyjnej.

5. Obowiązek zachowania godności zawodowej leży u podstaw zakazu zajęć ubocznych<sup>39</sup>. W niektórych pragmatykach bywa wszakże formułowany osobno<sup>40</sup>. Zakres podmiotowy tego obowiązku ograniczony jest w zasadzie do pracowników służby państwowej, niezależnie od podstawy powstania stosunku pracy. Jego treść wyraża się w wymogu strzeżenia powagi danego organu państwowego (np. sądu — art. 68 u.s.p.), wymogu dbałości o godność osobistą i przykłądną postawę moralną (art. 3 ust. 2 Karty), w strzeżeniu dobrego imienia danej grupy zawodowej (np. kolejarza polskiego, pracownika łączności — § 14 PKP,

<sup>37</sup> Art. 63 u.s.p., art. 15 not., § 9 pkt 1 dypl., art. 9 ust. 1 mar.

<sup>38</sup> Art. 63 u.s.p., art. 2 prok., art. 15 i 16 § 1 not., art. 1 pag., § 8 ust. 2 urzęd.

<sup>39</sup> Zob. np. art. 58 prok., art. 17 not. czy § 10 urzęd.

<sup>40</sup> Art. 68 u.s.p., art. 3 ust. 2 Karty, § 9 pkt 3 dypl., § 14 ust. 2 pkt. 7 PKP, § 19 pkt 6 PPTT, art. 9 ust. 1 i 2 mar., art. 13 poz.

§ 19 PPTT), czy wreszcie w szerokim zakresie wymogu unikania wszystkiego co mogłaby przynosić ujmę wykonywanemu zawodowi lub podważałoby powagę spełnianych funkcji służbowych (§ 15 reg. PKP, art. 68 u.s.p., art. 9 ust. 1 i 2 mar.).

6. Kolejnym obowiązkiem pozakodeksowym jest obowiązek wykonywania pracy w stroju urzędowym, składającym się zwykle z munduru i odznak służbowych. Obowiązek ten spoczywa zwłaszcza na funkcjonariuszach państwowych i pracownikach realizujących wobec osób trzecich tzw. władztwo zakładowe<sup>41</sup>. Ponieważ wiąże się z potrzebą przydania powagi wykonywanym czynnościom urzędowym, rozciąga się jedynie na godziny pracy.

7. Obowiązek zamieszkania w siedzibie zakładu pracy (miejscu pełnienia obowiązków) przewidziany jest w dwóch pragmatykach<sup>42</sup>. Częściej występuje natomiast obowiązek pozostawania poza godzinami pracy w gotowości do jej świadczenia<sup>43</sup>. Ten obowiązek wiąże się z wymogiem stawiania się do dyspozycji na każde wezwanie przełożonego (art. 13 pkt 3 poz., § 16 PKP) i równoczesnym zakazem opuszczania bez zezwolenia przełożonego miejsca zamieszkania lub pobytu (§ 22 PPTT, § 8 PKP).

#### IV. UWAGI KOŃCOWE

1. Techniczna strona uregulowania obowiązków pracowniczych w przepisach szczególnych może budzić pewne zastrzeżenia. Zdarzają się bowiem zbędne zupełnie powtórzenia obowiązków sformułowanych już w k.p.<sup>44</sup>, czy różne ujęcia redakcyjne identycznie co do meritum unormowanych obowiązków<sup>45</sup>. Dyferencjację obowiązków poszczególnych kategorii pracowników również można niekiedy oceniać jako nadmierną. Występuje ona nawet w obrębie pokrewnych gałęzi pracy, gdzie trudno czymkolwiek ją uzasadnić (przykłady: obowiązek wierności obciąża pracowników PPTT, nie dotyczy zaś pracowników PKP; ślubowania nie składają pracownicy instytutów naukowych, choć czynią to pracownicy PAN itp.). Nasuwać to może podejrzenie, iż nie wszystkie obowiązki oparte są na rzeczowych podstawach. Problem racjonalności dyferencjacji obowiązków pracowniczych wymagałby jednak odrębnych badań.

<sup>41</sup> Art. 75 u.s.p., § 11 ust. 1 urzęd., art. 14 poz. oraz § 20 PKP, § 27 PPTT i § 14 l.p.

<sup>42</sup> Art. 70 § 1 u.s.p., § 20 ust. 1 l.p.

<sup>43</sup> § 16 PKP i § 7 reg. PKP, § 8 ust. 1 pkt 2 wet., § 10 ust. 1 i ust. 3 zdrow., art. 13 pkt 3 poz.

<sup>44</sup> Np. § 14 PKP zawiera katalog obowiązków wręcz pokrywający się z art. 100 k.p. W innych pragmatykach często powtarzany jest obowiązek dochowania tajemnicy państwowej i służbowej, obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, obowiązek staranności i sumienności itp.

<sup>45</sup> Odnosi się to zwłaszcza do obowiązku wykonywania poleceń, obowiązku staranności i sumienności, obowiązku zachowania godności zawodowej.

Oceniając merytorycznie obowiązki wynikające z przepisów szczególnych można stwierdzić, że w wielu przypadkach wykraczają one poza potrzeby wynikające z organizacji procesu pracy skooperowanej. Zjawisko to — dostrzegalne w coraz większym stopniu w powszechnym prawie pracy — w przepisach szczególnych występuje bardzo wyraźnie. Przejawia się ono w podnoszeniu do rangi obowiązków pracowniczych niektórych ważniejszych obowiązków obywatelskich (obowiązku wierności PRL, praworządności), w przydawaniu obowiązkowi moralnemu szaty prawnej (obowiązek moralnego prowadzenia się — art. 3 ust. 2 Karty, nakaz dbania o odpowiedni wygląd zewnętrzny — § 15 ust. 1 reg. PKP, obowiązki związane z zachowaniem powagi służby godności zawodowej itp.), zwłaszcza zaś w istnieniu daleko nieraz posuniętej dyspozycyjności.

Ponieważ k.p. podniósł poziom obowiązków pracowniczych, dystans między szczególnymi kategoriami pracowników a pracownikami podlegającymi kodeksowi niewątpliwie zmniejszył się. Niemniej nadal za aktualną uznać należy tezę, że istnieje różnica między obowiązkami pracowników podlegających przepisom szczególnym a obowiązkami pracowników podlegających powszechnemu prawu pracy, leżąca „w trudnym do sprecyzowania pod względem ilościowym kryterium stopnia uzależnienia pracowników od podmiotu 'zatrudniającego', w ograniczeniu swobody pracownika w dysponowaniu swoim czasem, energią, a nawet osobą<sup>46</sup>. Teza ta jest dostatecznie elastyczna, by odnieść ją do wszystkich analizowanych tu stosunków pracy. Trzeba wszakże zdawać sobie sprawę, że zależność pracownika od podmiotu zatrudniającego kształtuje się w różnych pragmatykach różnie; stopień uzależnienia pracowników prokuratury czy pracowników PKP np. jest znacznie silniejszy niż pracowników naukowych itp.

2. Na gruncie przepisów szczególnych obowiązki pracowników mianowanych w porównaniu z obowiązkami pracowników kontraktowych istotnie się od siebie nie różnią. Widać to wyraźnie w tych przypadkach, gdy w danej gałęzi pracy jako podstawy zatrudnienia występują i nominacja i umowa. Wówczas te same przepisy o obowiązkach odnoszą się do obu kategorii pracowników<sup>47</sup>. Z kolei tam, gdzie źródłem stosunku pracy jest wyłącznie nominacja, pragmatyki — jeśli obowiązków pracowniczych nie regulują wyczerpująco — odsyłają do przepisów obejmujących urzędników państwowych<sup>48</sup> lub do k.p.<sup>49</sup>, czyli do aktów nastawionych na regulację umownych stosunków pracy.

<sup>46</sup> W. Jaśkiewicz, *Studia nad sytuacją prawną pracowników państwowych. Socjalistyczna służba państwowa PRL-ZSRR*, Poznań 1966, s. 139.

<sup>47</sup> Tak jest w kolejnictwie, łączności, służbie dyplomatyczno-konsularnej i szkolnictwie.

<sup>48</sup> Art. 65 u.s.p., art. 18 not., art. 57 ust. 1 prok., art. 27 pag.

<sup>49</sup> Art. 48 poź., art. 38 inst., art. 68 PAN.

Obowiązki pracownicze są składnikiem treści stosunku pracy. Przy założeniu, że stosunki pracy są zróżnicowane w swym charakterze prawnym na stosunki typu administracyjnoprawnego (stosunki z nominacji) i typu zobowiązaniowego (pozostałe stosunki pracy) należałoby różnicować charakter prawny obowiązków pracowniczych. Administracyjnoprawnemu charakterowi obowiązków pracowników mianowanych odpowiada administracyjnoprawna odpowiedzialność dyscyplinarna, jaką pracownicy ci ponoszą za naruszanie obowiązków. Zachowanie tej odpowiedzialności niewątpliwie świadczy o szczególnej wadze zadań realizowanych przez pracowników mianowanych. Zważywszy wszakże, iż podobne zadania wykonują pracownicy kontraktowi i powoływani, objęci przepisami szczególnymi i podlegający odpowiedzialności porządkowej z k.p. — wyrazem pewnej niekonsekwencji jest fakt, że za naruszenie tych samych obowiązków pracownicy ponoszą odpowiedzialność zróżnicowaną nie według specyfiki tych obowiązków, lecz według kryterium źródła powstania stosunku pracy<sup>50</sup>.

3. Analiza obowiązków pracowników podlegających przepisom szczególnym daje okazję do zweryfikowania pojęcia „służbowy stosunek pracy”, proponowanego w doktrynie dla oznaczenia stosunku powstającego z aktu mianowania<sup>51</sup>. Wydaje się, że pojęcie to można by utrzymać w słowniku prawniczym, gdyby w stosunkach z nominacji występowały elementy służby, obce innym stosunkom pracy<sup>52</sup>. Elementy takie — w związku z występowaniem obowiązków dodatkowych i kwalifikowanych — w stosunkach z nominacji nadal istnieją. Ale nie tylko w nich, bo i inne stosunki pracy unormowane w przepisach szczególnych elementy te — w różnym co prawda stopniu — zawierają. Pojęcie służbowego stosunku pracy — jeśli by miało zostać utrzymane — powinno więc raczej odnosić się do wszystkich stosunków pracy uregulowanych w przepisach szczególnych tu analizowanych, nie zaś wyłącznie do stosunków powstających z aktu mianowania.

Aktualne przepisy podważają też — jak się zdaje — panującą w przedkodeksowej doktrynie tezę o administracyjnoprawnej konstrukcji służby, bazującą na władczej nadrzędności państwa nad pracownikiem mianowanym. Ponieważ dyspozycyjność (szerzej: dalej idące uzależnienie

<sup>50</sup> Słuszny postulat, aby zróżnicowanym obowiązkom pracowniczym odpowiadały stosowne rozwiązania prawne w zakresie odpowiedzialności wysunął J. Łętowski, *O problemach odpowiedzialności dyscyplinarnej i służbowej w administracji*, PiP 1971, z. 8 - 9, s. 384.

<sup>51</sup> T. Zieliński, *Problem stosunków służbowych a kodyfikacja prawa pracy w PRL*, 1974 PiP, z. 6, s. 48. Pojęciem tym — traktując je jako czysto umowne — posługiwałem się w cyt. rozprawie pt. *Nawiązanie i zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania*.

<sup>52</sup> O różnicach znaczeniowych pojęć „służba” i „stosunek pracy” patrz W. Jaśkiewicz, op. cit., s. 28 i n.

pracownika od podmiotu zatrudniającego) o podobnym natężeniu występuje i w stosunkach z nominacji i w stosunkach pozostałych, objętych przepisami szczególnymi (stosunki zobowiązaniowe), (należy chyba zrezygnować z łączenia obowiązków o charakterze „służbowym” z nierównorzędnością podmiotów.

Tym samym upada wysuwany kiedyś często argument przemawiający jakoby za potrzebą nominacji — to mianowicie, że ułatwia ona dysponowanie pracownikiem, wytwarzające silniejsze jego uzależnienie od podmiotu zatrudniającego. O stopniu tego uzależnienia przesądzają przepisy prawne, rodzaj wykonywanej pracy i inne okoliczności faktyczne, nie zaś podstawa prawna stosunku pracy.

## LES DEVOIRS DES TRAVAILLEURS SOUMIS AUX DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

### Résumé

Les dispositions particulières selon l'article 5 du code de travail sont les actes juridiques réglant les rapports du travail des catégories déterminées des travailleurs (entre autres des travailleurs de l'administration d'Etat, de la magistrature, du ministère public, de l'instruction publique et de la science, du chemin de fer, de l'économie forestière et communication téléphonique, de la médecine vétérinaire et du service de la santé publique, des marins et fonctionnaires de service des incendies). Ces dispositions parfois norment les devoirs de travailleur à la manière différente que le fait le code du travail.

Le but de l'article est la présentation de l'étendue d'objet des devoirs de travailleur réglés dans les dispositions particulières et l'analyse de leur contenu. Ces devoirs sont discutés dans deux groupes — les devoirs dépassant le catalogue établi dans le code du travail (les devoirs supplémentaires) et les devoirs contenus en vérité dans ce catalogue, mais réglés par des dispositions particulières à la manière rigoureuse (les devoirs qualifiés).

A ces derniers il faut compter le devoir de l'observation de la durée du travail, le devoir de l'accomplissement du travail avec une précision et le scrupule particulier, le devoir plus large quant à l'étendue de l'accomplissement des ordres d'office, le devoir de l'accroissement des qualifications et le devoir d'acquiescer le consentement de l'établissement du travail pour l'emploi supplémentaire. Les devoirs supplémentaires ce sont entre autres le devoir de prêter le serment, le devoir de la fidélité envers la République Populaire de Pologne, le devoir de l'observation de la légalité, le devoir de garder la dignité professionnelle, le devoir de rester hors du travail dans la disposition à le prêter.

L'analyse détaillée des devoirs susmentionnés montre, que les travailleurs sont soumis aux dispositions particulières et sont beaucoup plus subordonnés du sujet contractant que le reste des travailleurs. Le degré de cette dépendance — se manifestant dans la limitation de la liberté du travailleur à disposer de son temps, de l'énergie et même de sa propre personne — à la lumière de différentes dispositions particulières est différencié. Cependant toujours ces dispositions déterminent le niveau de devoirs de travailleur plus haut que le code de travail.

Cela justifie d'embrasser les relations analysées par la notion „les' rapports de fonction du travail”.