

CZESŁAW JACKOWIAK

PRZYDATNOŚĆ INSTYTUCJI PRAWA CYWILNEGO W PRAWIE PRACY

Dynamika rozwoju państwa socjalistycznego wymaga ciągłego dostosowywania norm prawnych do zmieniających się stosunków społecznych. Zmiany norm prawnych mają jednak nie tylko umożliwić regulowanie stosunków społecznych odpowiednio do dokonanych w nich zmian i utrwalać je, ale będąc same narzędziem w kształtowaniu stosunków społecznych, służyć prawidłowemu ich rozwojowi.

Ta zasadnicza funkcja prawa powoduje, że naruszenie zgodności norm prawnych z charakterem stosunków społecznych wywołać musi zahamowanie rozwoju społeczeństwa w razie nienadążania norm prawnych za przeobrażeniami stosunków społecznych i chaos w razie wyprzedzenia życia społecznego przez normy prawne. Obie sytuacje nie mogą sprzyjać praworządności, przeciwnie — skłaniają do jej naruszania.

Te oczywiste założenia polityki prawa uświadamiają celowość i potrzebę poszukiwania nowych form prawa cywilnego i sprawdzenia w szerokiej dyskusji zgodności projektu kodeksu cywilnego z rozwojem tej dziedziny stosunków społecznych. Świadomość tych założeń zmusza jednak do zastanowienia się, dlaczego w opublikowanym projekcie kodeksu cywilnego pominięte zostały zupełnie te normy prawne, które istniejąc w dotychczasowych przepisach prawa cywilnego, stanowiły równocześnie nie tylko część ogólną prawa pracy, ale w odniesieniu do niektórych grup pracowniczych były jedynymi normami regulującymi ich sytuację prawną¹, w odniesieniu do innych — jedynymi normami kształtującymi niektóre grupy praw i obowiązków².

¹ Na przykład pomocnice domowe, dozorczy domowi, pracownicy gospodarstw rolnych i nauczyciele prywatni.

² Na przykład art. 455 i 473, określające prawo do wynagrodzenia w okresie jej nieświadczenia i termin prekluzji roszczeń ze stosunku pracy —

Wyjaśnienia przyczyn tego faktu należy oczywiście poszukiwać w analizie stosunku prawa cywilnego do prawa pracy, a w szczególności w ocenie przydatności norm prawa cywilnego dla społecznych stosunków pracy.

Nie jest wynikiem przypadku, że w istniejącym systemie prawnym prawo pracy łączy wiele więzów z prawem cywilnym. Prawo pracy rozwinęło się bowiem z prawa cywilnego, a powstało na skutek wprowadzenia do cywilistycznej majątkowej konstrukcji stosunku pracy zakazów i nakazów o charakterze administracyjnoprawnym oraz wypełniania przepisów prawa cywilnego dotyczących stosunków pracy normami bezwzględnie obowiązującymi³. W zależności od przewagi tej czy innej formy regulacji stosunków pracy różnie kształtuje się w poszczególnych typach państwa i etapach rozwoju ich charakter.

Szczególnie charakterystyczne dla rozwoju polskiego prawa pracy jest wprowadzenie stosunkowo dużej ilości norm ochronnych o charakterze publicznoprawnym dla pracowników grup przemysłowych w pierwszym dziesięcioleciu okresu międzywojennego i nawrót do konstrukcji cywilistycznej w drugim dziesięcioleciu. Umieszczenie w kodeksie zobowiązań z 1933 r. rozdziału o umowie o pracę zahamowało rozwój ochronnego prawa pracy⁴ i ukształtowało w płaszczyźnie zobowiązaniowej sytuację prawną grup pracowniczych, które dotąd nie posiadały odrębnych regulacji. Wprawdzie art. 446 k. z. nadaje postanowieniom tytułu XI, działu I charakter subsydiarny, wyrażając wolę ustawodawcy regulowania sytuacji prawnej pracowników przepisami szczególnymi, jednakże umiejscowienie rozdziału o umowie o pracę w k. z. utrwaliło wpływ prawa cywilnego na prawo pracy m. in. i z tych przyczyn, że w konsekwencji część ogólna k. z. stała się częścią ogólną prawa pracy.

w odniesieniu do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, czy też art. 475, ustalający prawo pracowników fizycznych do czasu wolnego na poszukiwanie nowej pracy.

³ Por. S. M. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 19, *passim*.

⁴ Zdaniem M. Świąckiego, *Ustawodawstwo o umowie o pracę w latach 1918–1939*, „Państwo i Prawo” 1960, nr 4–5, s. 688, „umieszczenie przepisów prawa pracy w kodeksie cywilnym było z punktu widzenia systematyki prawa błędem, a z punktu widzenia dalszego rozwoju prawa pracy — rzeczą szkodliwą”. W konsekwencji bowiem tego nastąpiła „stabilizacja nie-

Te powiązania prawa pracy z prawem cywilnym trwają do chwili obecnej, a kolejne kodyfikacje prawa cywilnego dokonują również zmian w prawie pracy⁵. Model ten nie jest oczywiście jedynym możliwym sposobem ukształtowania stosunku prawa pracy do prawa cywilnego. Diametralnie przeciwstawne stanowisko reprezentują zwolennicy pełnej samodzielności prawa pracy. Zdaniem ich, odrębność prawa pracy powinna wyrażać się zawartością systemu i niedopuszczalnością stosowania w prawie pracy, nawet posiłkowo, przepisów innych gałęzi prawa, w tym także prawa cywilnego. Dla uzasadnienia tej tezy powołują się na przykład art. 3 kodeksów cywilnych republik radzieckich, według których stosowanie przepisów tych kodeksów w prawie pracy jest rzekomo niedopuszczalne⁶. I. Wolberg dochodzi wręcz do wniosku, że nawet w obowiązującym prawie pracy istnieje pełna możliwość zrezygnowania z posługiwania się przepisami prawa cywilnego. Stanowisko takie wydaje się niemożliwe do przyjęcia. Przykład przepisów radzieckich kodeksów cywilnych nie przekonuje, gdyż nie można wrywać z kontekstu ustawy jednego przepisu, nie uwzględniając całego systemu prawnego, który przecież różni się od systemu polskiego⁷, zaś odrzucenie de lege lata przepisów ogólnych prawa cywilnego i kodeksu zobowiązań musiałoby wywołać w prawie pracy pustkę, uniemożliwiającą prawidłowe stosowanie tego prawa. Sam zresztą autor tego poglądu przeważającą część swego wyводу opiera na art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego, nie myśląc z niego zrezygnować.

jasnej sytuacji prawa pracy w ogólności, a zwłaszcza jego stosunku do prawa cywilnego" (ibidem, s. 683).

⁵ Szczególne znaczenie miało skodyfikowanie dekretem z dnia 12 XI 1946 r. (Dz. U. nr 67, poz. 369), a następnie ustawą z dnia 18 VII 1950 r. (Dz. U. nr 34, poz. 311) przepisów ogólnych prawa cywilnego.

⁶ Por. I. Wolberg, *O rozwiązaniu umów o pracę z pracownikami pozostającymi pod szczególną ochroną prawną*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1960, nr 6, s. 10.

⁷ Zasadnicza różnica polega w interesującym nas zakresie przede wszystkim na skodyfikowaniu prawa pracy w ZSRR i braku kodeksowej regulacji u nas. Już po oddaniu do druku nin. opracowania opublikowany został artykuł E. Modlińskiego, *Projekt kodeksu cywilnego a stosunki pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1960, nr 10, s. 11, w którym autor trafnie wskazuje na nieścisłość informacji Wolberga, gdyż art. 3 radzieckich kodeksów cywilnych postanawia jedynie, że m. in. stosunki pracy „normowane są osobnymi kodeksami”.

Odmienne stanowisko zajmuje E. Modliński⁸. Zakładając celowość i konieczność jednolitego ujmowania pojęć i instytucji prawnych występujących w różnych dziedzinach życia społecznego, w granicach, w jakich charakter występujących stosunków prawnych na taką jednolitość pozwala i dopatrując się zbieżności stosunków cywilnych ze stosunkami pracy zasadą równości stron, Modliński opowiada się za przyjęciem w prawie pracy ogólnych konstrukcji kodeksu cywilnego, z zastrzeżeniem zmian wynikających z odrębności stosunków pracy. Obowiązujący system przepisów ogólnych prawa cywilnego wraz z art. XI przepisów wprowadzających k. z. E. Modliński uważa za odpowiadający potrzebom prawa pracy, a w razie uchwalenia projektu k. c. przed skodyfikowaniem prawa pracy, opowiada się za rozszerzeniem art. 1 projektu k. c. przez zamieszczenie klauzuli „o obowiązywaniu kodeksu cywilnego także w dziedzinie stosunków pracy w zakresie nieunormowanym przepisami szczególnymi (przepisami prawa pracy)”⁹.

Komisja Kodyfikacyjna publikując projekt k. c. nie tylko pominęła tytuł XI, dział I k. z., lecz również nie zamieściła przepisów wprowadzających, nie ujawniając tym samym oficjalnie swego stanowiska w sprawie stosunku prawa cywilnego do prawa pracy. Jedynie we wstępie publikacji autorzy projektu podali, że w obecnym stadium prac kodyfikacyjnych projektowanie przepisów wprowadzających i przechodnich byłoby przedwczesne¹⁰.

W poszukiwaniu zamiarów komisji kodyfikacyjnej warto przypomnieć, że również projekt kodeksu cywilnego z 1954 r. pomijał tytuł XI dział I k. z. i nie określał stosunku kodeksu do prawa pracy. W opublikowanym jednak wówczas projekcie przepisów wprowadzających (art. II) przewidywano utrzymanie w mocy przepisów art. 159 pkt 3 oraz art. 284 i 441 do 477 k. z., a także art. VIII do X prze-

⁸ Por. E. Modliński, *Zagadnienia, pracy w projekcie kodeksu*, „Prawo i Życie” 1960, nr 14.

⁹ Stanowisko E. Modlińskiego podziela w zasadzie M. Święcicki w artykule *Projekt i marzenie*, „Prawo i Życie” 1960, nr 18, wskazując jednak równocześnie na konieczność jak najszybszego opracowania „części ogólnej” prawa pracy, która by modyfikowała pojęcia ogólne prawa cywilnego (ewentualnie także i prawa administracyjnego) do potrzeb stosunków pracy. Tytułem przykładu wskazuje, że już dzisiaj przyznaje się w prawie pracy zdolność do czynności prawnych „tworom społecznym nie mającym osobowości prawnej”, czy odmiennie ocenia się skutki nieważności czynności prawnej.

¹⁰ *Projekt Kodeksu Cywilnego Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*, Warszawa 1960, s. 3.

pisów wprowadzających k. z.¹¹. Stanowisko autorów ówczesnego projektu było więc jasno sformułowane: prawo pracy powinno doczekać się własnej kodyfikacji, w okresie natomiast przejściowym będą obowiązywały przepisy kodeksu zobowiązań z 1933 r. oraz odpowiednio stosowane przepisy nowego kodeksu cywilnego.

Wydaje się, że podobne stanowisko zajmuje zespół Komisji Kodyfikacyjnej, który opracował obecny projekt k. c. Nie sposób bowiem wyobrazić sobie, by mogły zostać uchylone przepisy prawa cywilnego odnoszące się do prawa pracy, bez równoczesnego skodyfikowania tego prawa. Kodyfikacja prawa pracy, mimo kilkuletniej działalności Komisji Systematyzacji Prawa Pracy przy Ministrze Pracy i Opieki Społecznej, wymagać będzie jednak z pewnością długiego jeszcze okresu czasu i dlatego trzeba się będzie liczyć z możliwością uchwalenia kodeksu cywilnego przed przygotowaniem projektu kodeksu pracy¹².

W naszej literaturze prawniczej zagadnienie stosunku prawa pracy do prawa cywilnego nie jest dotąd dostatecznie opracowane. Na ogół przyjmuje się, że prawo pracy jest genetycznie związane z prawem cywilnym, że stanowi samodzielną gałąź prawa, pozostaje jednak w licznych powiązaniach z prawem cywilnym. Stanowisko takie reprezentuje również E. Modliński w swych uwagach do projektu k. c.¹³, a w sposób najbardziej wyczerpujący przedstawione zostało przez M. Świącieckiego w pracy zbiorowej *Podstawowe problemy prawa pracy*¹⁴. Autor ten, widząc związki prawa pracy z prawem cywilnym, specyfikuje równocześnie odrębności odróżniające stosunek pracy od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego¹⁵.

¹¹ *Projekt Kodeksu Cywilnego Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*, Warszawa 1955.

¹² Obawy te wyraża również E. Modliński, op. cit.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Z. Salwa, W. Szubert, M. Świąciecki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 11 i nast.

¹⁵ Najbardziej charakterystyczne w jego ujęciu odrębności polegają na braku równorzędności stron stosunku pracy, wynikającej z podporządkowania pracownika podmiotowi zatrudniającemu, obciążeniu pracownika obowiązkiem szczególnej dbałości o zakład pracy, a pracodawcy ryzykiem socjalnym, polegającym m. in. na obowiązku świadczeń nawet wtedy, gdy pracownik w określonych sytuacjach nie świadczy pracy, na obciążeniu jednej tylko strony — pracodawcy — ryzykiem produkcyjnym i gospodarczym oraz na zastępującym charakterze norm prawa pracy, w odróżnieniu od względnie lub bezwzględnie obowiązujących norm prawa cywilnego. Ibidem, s. 75 i nast.

Mimo tych odrębności M. Świącicki uznaje stosunek pracy za stosunek zobowiązaniowy, podkreślając, że jest on stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy, a nie prawa cywilnego.

Wydaje się, że już te wyszczególnione odrębności wywołują konieczność oceniania i konstruowania charakteru stosunków pracy całkowicie odmiennie od stosunków cywilnoprawnych. Zastępujący charakter norm prawa pracy wskazuje bowiem na odmiennie niż w prawie cywilnym ocenianie ważności czynności prawnych, a na przykład obowiązek podjęcia przez pracownika w szczególnych okolicznościach czynności nie określonej umową czy obowiązek pracodawcy do określonych świadczeń majątkowych na rzecz pracownika bez wzajemnego świadczenia pracy przez pracownika, na nieadekwatność obligacyjnych konstrukcji do charakteru stosunku pracy, wreszcie nierównorzędność stron w stosunku pracy — na brak zasadniczej cechy stosunków cywilnoprawnych.

W koncepcjach konstrukcji stosunku pracy przyjmowane są różne rozwiązania, w zależności od przypisywania decydującego znaczenia elementom: majątkowym, obligacyjnym, osobowym lub organizacyjnym¹⁶. W oparciu o te kryteria prawne można konstruować międzyformacyjną strukturę stosunku pracy. Dla prawidłowej oceny charakteru prawnego stosunku pracy nie sposób jednak pomijać charakteru stosunków produkcji. Odmienny bowiem stosunek pracownika do środków produkcji w ustroju socjalistycznym niż w kapitalistycznym determinuje inną treść społecznego stosunku pracy, a w konsekwencji inaczej powinna być konstruowana struktura prawna stosunku pracy. Ogólnonarodowa lub grupowa własność środków produkcji i wykonywanie władzy politycznej przez klasę robotniczą w państwie socjalistycznym wyznacza szczególną pozycję pracownika w zakładzie pracy i wzbogaca treść stosunku pracy. Zdaniem A. W. Wieniediktowa¹⁷, socjalistyczne przedsiębiorstwo państwowe „stanowi zorganizowany przez państwo kolektyw pracowników z odpowiedzialnym kierownikiem na czele, któremu to kolektywowi państwo powierzyło obowiązek wykonania określonych zadań państwowych i któremu w realizacji tych zadań przydzieliło odpowiednią część jednolitego funduszu własności państwowej”¹⁸.

¹⁶ Por. A. Balticz, *Osnovy radnogo prava FNRR*, Belgrad 1955, s. 13.

¹⁷ A. W. Wieniediktow, *Państwowa własność socjalistyczna*, Warszawa 1952, s. 597.

¹⁸ Konstrukcję tę przyjmuje w zasadzie również S. N. Bratuś, *Osoby prawne w radzieckim prawie cywilnym*, Warszawa 1950, s. 129 i nast.

Wieniediktow rozróżnia dwie zasadnicze grupy stosunków łączących pracowników z przedsiębiorstwem: stosunki wynikające z umowy o pracę oraz stosunki administracyjne, a prawa ich, np. do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem, wywodzi nie z członkostwa przedsiębiorstwa jako osoby prawnej, ale z umowy o pracę i z aktów administracyjnych państwa¹⁹. Koncepcja jego podkreśla jednak konieczność dostrzegania szerokiego zespołu stosunków prawnych istniejących w związku z pozostawianiem pracownika w kolektywie pracowniczym²⁰.

W radzieckiej nauce prawa pracy przyjęty jest na ogół jednolity pogląd, że jednym z konstytutywnych elementów prawnego stosunku pracy jest włączenie się pracownika w skład osobowy załogi zakładu pracy²¹. Z włączeniem tym związane jest jednak jedynie podporządkowanie regulaminowi i porządkowi pracy, pomijane są natomiast prawa do udziału w współzarządzaniu, które nie są traktowane jako elementy stosunku pracy²².

Odmienne stanowisko zajmuje nauka prawa pracy NRD. Wychodząc z założenia, iż „socjalistyczne stosunki pracy umożliwiają i równocześnie wymagają czynnego udziału pracowników w kierowaniu produkcją”²³, uznaje się, że „jako dialektyczna jedność obejmują one osobiste stosunki udziału poszczególnego pracownika w pracy zespołowej i w jej kierownictwie oraz zbiorowe stosunki

¹⁹ A. W. Wieniediktow, op. cit., s. 607 i nast.

²⁰ Koncepcja Wieniediktowa struktury przedsiębiorstwa socjalistycznego nie jest powszechnie przyjmowana w poglądach nauki radzieckiej. Por. na przykład R. O. Chałfina, *Znaczenie i istota umowy w radzieckim prawie cywilnym*, Warszawa 1956, s. 58 i nast. Jednak i ten ostatni autor podkreśla rolę kolektywu pracowniczego, a w szczególności jego udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

²¹ Por. N. G. Aleksandrow, *Sowietskoje trudowoje prawo*, 1959, s. 156 i nast. Podobnie A. E. Paszerstnik, *Teoreticzeskije woprosy kodifikacji obszczesojuznogo zakonodatelstwa o trude*, Moskwa 1955, s. 30 i nast., który element ten ujmuje jako włączenie się pracownika do działalności zakładu pracy, podkreślając jednak, że ta zmiana sformułowania nie ma zasadniczego znaczenia.

²² N. G. Aleksandrow, op. cit., s. 159–160, uznaje, że udział pracownika w kolektywie załogi wyraża się uczestniczeniem „w całej różnorodnej społeczno-politycznej i gospodarczej działalności przedsiębiorstwa”, nie znajduje jednak podstaw dla rozszerzania treści prawnego stosunku pracy.

²³ R. Schlegel, *Leitfaden des Arbeitsrechts*, Berlin 1959, s. 104.

w ramach kolektywów zakładowych i produkcyjnych, ich stosunki do kierownictwa przedsiębiorstwa i poszczególnych działów pracy"²⁴.

Inne jeszcze stanowisko w sprawie struktury stosunku pracy zajmuje nauka jugosłowiańska. Opierając się na obowiązującym systemie prawnym, oddającym w ręce załóg pracowniczych kierownictwo państwowymi przedsiębiorstwami, jugosłowiańska nauka prawa pracy traktuje stosunek pracy jako złożony stosunek prawny, którego elementy stanowią: „1) dobrowolne zawiązanie prawnego stosunku pracy, 2) osobiste pracowniczo-prawne funkcjonalne powiązanie pracownika z daną organizacją, 3) włączenie (inkorporacja) do danej organizacji, 4) zarobek lub wynagrodzenie”²⁵. W odróżnieniu od konstrukcji radzieckiej, w ujęciu A. Balticza, włączenie pracownika do kolektywu pracowniczego przedsiębiorstwa nadaje mu prawo do udziału w kierownictwie przedsiębiorstwem, przy czym uprawnienie to stanowi element prawnego stosunku pracy²⁶, nie zaś innych stosunków prawnych.

Wydaje się, że w analizie struktury prawnej stosunku pracy w polskiej literaturze prawniczej nie były dotąd dostatecznie podkreślane elementy organizacyjne tego stosunku. Tymczasem w ustawodawstwie naszym elementy te są coraz bardziej rozwijane, stosownie do rozwoju stosunków społecznych w okresie przejściowym od kapitalizmu do socjalizmu. Dynamika tego rozwoju wskazuje na konieczność coraz dalej idącego wciągania mas pracujących do wykonywania zadań gospodarczych państwa i rozwijania form udziału pracowników w zarządzaniu zakładami pracy w systemie centralizmu demokratycznego”²⁷.

Wyrazem prawidłowości rozwoju zakresu treści stosunków pracy jest z jednej strony narastanie elementów organizacyjnych, rozsze-

²⁴ Artykuł zbiorowy, *Zur Grundkonzeption des sozialistischen Arbeitsrechts in der Deutschen Demokratischen Republik*, „Arbeitsrecht” 1959, nr 11, s. 318. Poglądy nauki prawa pracy NRD na temat charakteru stosunku pracy przedstawiam w artykule *Nowe konstrukcje stosunku pracy w prawie pracy NRD*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1960, nr 7, s. 6–16.

²⁵ A. Balticz, op. cit., s. 17. ²⁶ Ibidem, s. 20.

²⁷ Wskazuje na to podkreślana w programach partii komunistycznych tendencja do uspołeczniania życia państwowego przez przekazywanie szeregu funkcji państwa socjalistycznego organizacjom społecznym, w tej liczbie także kolektywom zakładowym. Na szczególne podkreślenie zasługuje w tym względzie rezolucja XXI Zjazdu Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego z 5 II 1959 r. (por. *XXI Nadzwyczajny Zjazd Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego* 27 I — 5 II 1959, Warszawa 1959, s. 777).

rzających sferę wpływu pracowników na kształtowanie spraw gospodarczych i produkcyjnych zakładów pracy, z drugiej zaś — rozwijanie treści obowiązków pracowników i konstruowanie szczególnych zasad odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Prawo współdziałania w zarządzaniu zakładem pracy występuje w formach zaczątkowych w sytuacji prawnej rad zakładowych i narasta w formie narad wytwórczych, społecznej inspekcji pracy, zakładowych umów zbiorowych, aż do samorządu robotniczego. W tych ramach pracownicy zyskali nie tylko prawo udziału w nadzorze nad warunkami pracy, ale także prawo udziału w stosowaniu norm wewnątrzzakładowych, takich jak regulamin pracy, zakładowa umowa zbiorowa czy regulamin funduszu zakładowego, oraz wpływ na kształtowanie spraw produkcyjnych w zakresie kompetencji organów samorządu robotniczego.

Drugi kierunek rozwoju — rozszerzanie zakresu treści obowiązków pracowniczych — jest konsekwencją szczególnej sytuacji pracownika w socjalistycznym stosunku pracy. Mam tu na myśli choćby szczególne obowiązki pracownika w zakresie ochrony mienia społecznego i konstruowanie odpowiedzialności karnej za niedopełnienie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 286, jak zresztą i innych przepisów kodeksu karnego. Z zagadnieniem tym wiąże się również wprowadzenie nowych zasad odpowiedzialności dyscyplinarnej, gdyż i ona wskazuje na wzrost znaczenia elementów organizacyjnych w konstrukcji stosunku pracy. W tej grupie wymienić można wreszcie rozwój szczególnych uprawnień pracowników, takich jak np. prawo do urlopów dla celów szkoleniowych oraz obciążenie zakładów pracy obowiązkiem ponoszenia ciężarów związanych ze szkoleniem i podnoszeniem kwalifikacji pracowników.

Obok tej grupy elementów organizacyjnych istnieje oczywiście w stosunku pracy i odgrywa ogromną, jeśli nie zasadniczą rolę, dla jego ukształtowania, grupa elementów obligacyjnych. Poglądy nauki prawa pracy na wzajemną zależność tych dwóch zasadniczych grup elementów występujących w stosunku pracy sformułował wydaje się najtrafniej M. Świącicki, określając ją mianem „symbiozy”²⁸. Po-

²⁸ Por. M. Świącicki, *Projekt i marzenie*, op. cit. Zdaniem jego, symbioza przepisów cywilistycznych z administracyjnymi stanowi swoistość prawa pracy (tak jak i prawa morskiego czy rolnego) i ona „spowodowała konieczność ich wyodrębnienia się na nowej zasadzie systematyzacji. Symbioza ta jednak nie unicestwiła pokrewieństwa wspomnianych dwóch grup przepisów z owymi dwiema wielkimi tradycyjnymi gałęziami prawa”.

glądy te wydają się jednak budzić zastrzeżenia. Występowanie w stosunku pracy grup elementów organizacyjnych (o charakterze administracyjnoprawnym) i obligacyjnych polega nie tylko na ich współistnieniu, ale przecież również na wzajemnym warunkowaniu się, a nieraz nieodłącznym wiązaniu i krzyżowaniu. Wystarczy wskazać, że wszystkie elementy organizacyjne istnieją, ogólnie formułując, w związku z zawarciem umowy o pracę, że np. pozostawanie w szczególnych stosunkach organizacyjnych ma wpływ na tryb rozwiązania stosunku pracy, lub że stanowienie aktów wewnętrzzakładowych kształtuje treść obowiązków pracownika, a sposób wykonywania tych obowiązków ma z kolei wpływ na niektóre prawa sfery organizacyjnej. Przykładów tych można by przytaczać wiele. Dowodzą one, że występowanie w prawie pracy, a w szczególności w stosunku pracy, elementów pochodzących z co najmniej dwóch tradycyjnych gałęzi prawa, polega nie tylko na ich współistnieniu, ale także na daleko idącym wzajemnym oddziaływaniu na siebie i kształtowaniu tą drogą nowych instytucji prawnych, coraz mniej związanych z dziedzinami, z których wyszły.

To wzajemne uwarunkowanie elementów obligacyjnych i organizacyjnych o charakterze administracyjnoprawnym, występujących w sytuacji prawnej pracowników w socjalistycznych zakładach pracy, wydaje się skłaniać do konieczności rozszerzenia zakresu treści prawnego stosunku pracy, przez włączenie do jego konstrukcji tych obydwu różnych grup elementów²⁹. Konieczność ta wydaje się uzasadniona potrzebą pełnego scharmonizowania wszystkich elementów stosunku pracy i kształtowania ich normami prawa w uwzględ-

²⁹ W dotychczasowych poglądach nauki prawa pracy jako *essentialia negotii* stosunku pracy wymieniano po stronie pracownika jedynie zobowiązanie do świadczenia pracy, pomijając prawa organizacyjne do współdziałania w zarządzaniu zakładem pracy, które traktowane były jako odrębne stosunki prawne, istniejące jedynie w związku ze stosunkiem pracy. Tak na przykład M. Świąćicki, *Podstawowe problemy*, op. cit., s. 73–74 oraz 24 i nast. Podobnie nauka prawa administracyjnego uznaje wprawdzie, że podstawą udziału w samorządzie robotniczym jest stosunek pracy oraz że funkcje samorządu robotniczego wykonywane są przez całą załogę bądź przez jej organy reprezentatywne, jednak stosunki prawne wynikające z działalności samorządu umiejscawia całkowicie w sferze prawa administracyjnego. Stanowisko takie reprezentował J. Starościak w niepublikowanym referacie „Samorząd jako instytucja udziału mas w zarządzaniu państwem socjalistycznym”, wygłoszonym 28 VI 1960 r. na posiedzeniu w Dziale I Instytutu Nauk Prawnych PAN.

nieniu zależności występujących pomiędzy tymi elementami. Nie oznacza to oczywiście zaprzeczenia możliwości i konieczności kształtowania poszczególnych elementów normami odpowiedniego rzędu i charakteru; widząc te możliwości postuluje jedynie właściwe ich stosowanie dla zapewnienia prawidłowego kształtowania stosunków pracy i ich rozwoju.

Konsekwencją tego ujęcia jest nie tylko przedmiotowe, ale i podmiotowe rozszerzenie struktury stosunku pracy. W elementach organizacyjnych występują bowiem także powiązania między pracownikami jako członkami kolektywu pracowniczego i organami załogi, jak również między tymi organami a kierownictwem przedsiębiorstwa. Pracownik zawierając umowę o pracę z pracodawcą, zobowiązuje się do wstąpienia w skład osobowy załogi, by w kolektywie pracowniczym i w podporządkowaniu się zakładowemu regulaminowi pracy świadczyć pracę za wynagrodzeniem. To wstąpienie czy włączenie się w skład osobowy załogi stanowi nie tylko wykonanie zobowiązania z zawartej umowy, ale jest równocześnie podstawą powstania nowych praw i obowiązków pracownika jako członka kolektywu pracowniczego³⁰. Wtedy też dopiero wystąpią wszystkie elementy konieczne i wystarczające do powstania socjalistycznego stosunku pracy.

Jest rzeczą oczywistą, że elementy organizacyjne stosunku pracy występują w różnym nasileniu w różnych gałęziach zatrudnienia, w zależności od możliwości i potrzeb stosowania tych czy innych form centralizmu demokratycznego. Stopień nasilenia elementów organizacyjnych będzie wyznaczał podział stosunków pracy według ich form. Brak natomiast tych elementów w stosunkach pracy z jednostkami gospodarki nieuspołecznionej czy z osobami fizycznymi (po stronie pracodawczej) będzie wskazywał na odrębność typów tych stosunków.

Zasadnicza tendencja rozwojowa prawa stosunku pracy — narastanie elementów organizacyjnych stosunku pracy i zacieśnianie ich więzi z elementami obligacyjnymi — określa kształtowanie się stosunku prawa pracy do prawa cywilnego. Prawo pracy stanowi odrębną gałąź prawa i w dalszym swym rozwoju będzie oddalać się coraz bardziej od prawa cywilnego. Już dzisiaj występuje z całą

³⁰ Te prawa i obowiązki istniejące między pracownikiem i organami kolektywu nie mogą powstać na podstawie umowy zawartej między pracownikiem i pracodawcą. Dla ich powstania konieczne jest odrębne zdarzenie prawne, którym wydaje się być włączenie w skład osobowy załogi.

ostrością potrzeba kodyfikacji prawa pracy i wyposażenia go w samodzielne instytucje prawne, adekwatne do charakteru socjalistycznych stosunków pracy. Jest oczywiste, że wypracowanie zasad prawa pracy wymagać będzie żmudnych i gruntownych badań, które pochłona wiele czasu i tym pilniejsza wydaje się konieczność jak najszybszego ich rozpoczęcia.

Brak zaawansowania prac nad kodyfikacją prawa pracy uzasadnia obawę, że projekt kodeksu cywilnego stanie się prawem obowiązującym przed przygotowaniem nawet projektu kodeksu pracy. Powstaje dlatego konieczność utrzymania w mocy przejściowo przepisów prawa cywilnego w odniesieniu do stosunków pracy^{30a}. Najbardziej właściwym rozwiązaniem tej sprawy wydaje się podtrzymanie stanowiska projektu kodeksu cywilnego z 1954 r., tj. utrzymanie na okres przejściowy w przepisach wprowadzających wymienionych wyżej przepisów kodeksu zobowiązań³¹. Poważne natomiast wątpliwości nasuwa możliwość stosowania w prawie pracy przepisów ogólnych prawa cywilnego w projektowanym ich brzmieniu. Zarówno bowiem zagadnienie zdolności do czynności prawnych, jak i ważności czynności prawnych w koncepcji cywilistycznej wydają się nieprzydatne dla stosunków pracy³². Z uwagi na potrzebę ochrony interesów pracowników, tak zdolność, jak i ważność, czynności prawnych

^{30a} Po oddaniu do druku opublikowane zostało również sprawozdanie z dyskusji na temat projektu kodeksu cywilnego, odbytej w dniu 28 VI 1960 r. w Komisji Prawa Pracy przy Zarządzie Głównym Zrzeszenia Prawników Polskich („Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1960, nr 10, s. 33 i nast.). W podjętych uchwałach Komisja opowiedziała się za przejściowym uregulowaniem w przepisach wprowadzających kodeks cywilny spraw normowanych dotąd w zakresie prawa pracy przepisami p. o. p. c. i k. z. oraz za koniecznością jak najszybszego opracowania ustawy o umownych stosunkach pracy, regulującej podstawowe instytucje prawa pracy. Założeniem większości uczestników dyskusji była odrębność prawa pracy od stosunków cywilnoprawnych i wynikająca stąd konieczność odrębnego ich regulowania.

W związku z tą dyskusją E. Modliński w powołanym wyżej artykule — *Projekt kodeksu cywilnego a stosunki pracy*, wysunął postulat opracowania odrębnego aktu o ogólnych przepisach prawa, na wzór dzisiejszych p. o. p. c. To zagadnienie wykracza jednak poza ramy naszych rozważań i stanowi zagadnienie polityki legislacyjnej w ogólności.

³¹ Tj. art. 159 pkt 3 oraz art. 284 i 441—477 k. z., jak również art. VIII do X przepisów wprowadzających k. z.

³² Także M. Świącicki, *Projekt i marzenie*, op. cit., wskazuje na konieczność modyfikacji dla potrzeb prawa pracy pojęcia zdolności do czynności prawnych oraz konstrukcji ważności czynności.

powinny być kształtowane raczej w formie nakazów i zakazów chronionych określonymi sankcjami aniżeli konstrukcją nieważności.

Wątpliwości budzą również rozwiązania niektórych zagadnień szczególnych przepisów ogólnych projektu k. c., odnoszących się również do stosunków pracy, jak na przykład art. 32 projektu, wyłączający odpowiedzialność skarbu państwa za zobowiązania państwowych osób prawnych, oraz art. 118 projektu, stanowiący, że uznanie roszczenia nie przerywa biegu terminu zawitego. Proponowane brzmienie wymienionych artykułów nie zapewnia właściwej ochrony roszczeń pracowników; pierwszy — w razie całkowitej likwidacji przedsiębiorstwa państwowego, drugi w wypadku zwłoki w wykonaniu zobowiązań wobec pracownika mimo przyrzeczenia ich zaspokojenia. Wprawdzie art. 32 in fine projektu przewiduje możliwość odmiennego uregulowania odpowiedzialności skarbu państwa w przepisach szczególnych, jednakże z uwagi na zasadnicze znaczenie tej sprawy proponowane jej rozwiązanie nie wydaje się trafne. Wydaje się nadto, że pominięcie w projekcie k. c. zakazu czynienia użytku z prawa w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego wywołać może poważne perturbacje, z uwagi na obowiązywanie w prawie pracy przepisów pochodzących z różnych formacji społeczno-ekonomicznych i wynikającą stąd konieczność zachowania zakazu nadużycia praw podmiotowych. Potrzebę zachowania tego zakazu wydaje się uzasadniać również specyficzny charakter socjalistycznego stosunku pracy, a w szczególności konieczność uwzględnienia wzajemnych zależności zachodzących między organizacyjnymi i obligacyjnymi elementami stosunku pracy.