

# I. ARTYKUŁY

ANDRZEJ KIJOWSKI

## PRZEDMIOT PRACOWNICZEGO ŚWIADCZENIA ZE STOSUNKU PRACY

### I

Nawiązując stosunek pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy. Tego ostatniego pojęcia nie definiuje się w ustawodawstwie. Niekiedy uważa się, że termin „praca” należy do kategorii pojęć primordialnych nie dopuszczających definicji i które powinny być dla wszystkich zrozumiałe oraz jednakowo rozumiane<sup>1</sup>. W praktyce tak jednak nie jest, gdyż wbrew sugestiom termin „praca” jest wieloznaczny i rozmaicie definiowany w nauce, publicystyce czy literaturze pięknej. Współcześnie zaobserwować można nawet stopniowe pogłębianie się wieloznaczności terminu „praca”. Z jednej bowiem strony rozszerza się zakres pojęcia potocznego, obejmującego coraz bardziej wielostronną działalność człowieka, z drugiej zaś jesteśmy świadkami aprioracji terminu „praca” w językach takich nauk, jak fizyka, fizjologia, psychologia, ekonomia czy filozofia, gdzie powstają różne teorie tworzące syntetycznie odrębne pojęcia pracy<sup>2</sup>. Zrodziło to potrzebę nauki, która by się zajęła uogólnieniem definicji i klasyfikacji, stosowanych w innych dyscyplinach. Rolę tę przyjęła min. prakseologia, której współtwórca — T. Kotarbiński — definiuje pracę jako „wszelki splot czynów (w poszczególnym przypadku pasmo czynów) mających charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość czymś potrzebom istotnym”<sup>3</sup>. W. Szubert zauważa jednak, że nie każda tak pojęta praca podlega w ogóle normowaniu prawnemu, a tym samym również reglamentacji prawa pracy<sup>4</sup>. Praca jako taka nie stanowi instytucji obowiązującego systemu prawnego i nie pozostaje względem prawa pracy w żadnej z góry określonej relacji. Wprawdzie prawo pracy reguluje społeczne stosunki wynikające z faktu wykonywania pewnej pracy, ale w ogólnych ramach podstawo-

<sup>1</sup> S. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 12.

<sup>2</sup> Por. T. Pszczółkowski, *Prakseologiczne pojęcie pracy w: Fragmenty Filozoficzne*, seria II, Warszawa 1959, s. 249.

<sup>3</sup> *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich 1975, s. 80.

<sup>4</sup> W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 7-8.

wych założeń ustrojowych korzysta ono ze swobody w ustaleniu, które spośród tych stosunków i w jakim zakresie mają podlegać szczególnemu unormowaniu prawnemu<sup>5</sup>.

Analizowanie pojęcia „praca” na gruncie systemu prawnego pozwala ograniczyć się do pracy wykonywanej z powinności prawnej, przy wyłączeniu pracy będącej dopełnieniem innego rodzaju powinności, zwłaszcza szeroko rozumianych obowiązków moralnych. Jednakże powinnością wykonywania pracy interesuje się prawo pracy o tyle tylko, o ile stanowi ona skutek dobrowolnie przyjętego zobowiązania. Wynikało to poprzednio m.in. ze sformułowania art. 441 k.z., że przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do pełnienia dla pracodawcy pracy za wynagrodzeniem. Przepis ten był zamieszczony w dz. I („Umowa o pracę”) tyt. XI („Umowy o świadczenie usług”) kodeksu zobowiązań i stąd zakres jego zastosowania odnosił się *expressis verbis* tylko do jednej spośród istniejących podstaw nawiązywania stosunku pracy. Uadekwatnienie zasady wyrażonej tym przepisem do wielości aktów kreujących stosunki pracy nastąpiło poprzez art. 22 § 1 w zw. z art. 11 k.p. Przepisy te postanawiają, że przez nawiązanie stosunku pracy, co bez względu na podstawę nawiązania może nastąpić jedynie po uprzednim porozumieniu stron, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Świadczeniem pracownika jest więc wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy. Pojęcie „wykonywania” wskazuje wyraźnie, że nie chodzi w tym wypadku o pracę w rozumieniu rzeczowym jako wytworu, rezultatu ludzkiej aktywności, ale o pracę w sensie czynnościowym, a więc o zachowanie własne człowieka, będące wyrazem decyzji jego woli i mogące przybierać postać określonych działań fizycznych, jak też intelektualnych. Przy tak ujętym działaniu nie ma znaczenia czy jest ono zewnętrznie dostrzegalne i rozpoznawalne<sup>6</sup>, choć potocznie praca stanowi synonim aktywności i w sensie fizykalnym jest zaprzeczeniem bezruchu<sup>7</sup>. Każda praca ludzka jest spełnianiem pewnych czynności, niezależnie od tego, czy chodzi o czynności pozytywne w potocznym rozumieniu. Pracą jest więc np. także siedzenie portiera na krześle bądź spanie w czyimś pomieszczeniu w celu pilnowania go przed

<sup>5</sup> S. Grzybowski, op. cit., s. 15 i 20.

<sup>6</sup> W. Böttner, *Das Direktionsrecht des Arbeitgebers*, Marburg 1971, s. 9; G. Müller, *Der Leistungsbegriff im Arbeitsverhältnis. Zugleich ein Beitrag zur Bestimmung von Begriff und Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses*, Bern-Frankfurt/M 1974, s. 129.

<sup>7</sup> Odnosnie do próby wyprowadzenia pojęcia „pracy” w rozumieniu prawa pracy z fizykalnego iloczynu siły przez drogę oraz krytyki takiego poglądu por. A. Hueck, H. C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Berlin-Frankfurt/M 1963, s. 36.

ogniem lub kradzieżą. Wskazując powyższe przykłady, S. Grzybowski zaznacza słusznie, że w żadnym z nich nie można po stronie pracownika przyjąć ani bezczynności, ani też utożsamiać jego zachowania wyłączenie z gotowością do pracy. Mówiąc o bezczynności mówimy bowiem o niepracowaniu, podczas gdy wykonywanie pracy jest spełnianiem pewnych czynności. Z kolei gotowość do pracy nie jest jeszcze pracą i *ex definitione* zakłada, że w jej następstwie praca może dopiero nastąpić. Tu zaś mamy do czynienia z samą pracą. W konkluzji autor uważa, że spełnianie czynności polega w takich wypadkach — jak zresztą przy pracy w ogólności — na pokonywaniu pewnego zewnętrznego lub choćby tylko wewnętrznego oporu, niezależnie od stopnia trudności tego pokonywania, a nawet bez względu na łączące się z tym ewentualne odczucie przyjemności<sup>8</sup>.

Ujmowanie świadczenia pracy jedynie w sensie czynnościowym nie zaprzecza bynajmniej tezie, że konieczną treść każdego ludzkiego działania stanowi jego cel, którym jest spowodowanie lub doprowadzenie do rezultatu egzystującego poza tym działaniem<sup>9</sup>. Praca bowiem, która by nie zmierzała do uzyskania użytecznego rezultatu nie istnieje, a tzw. praca syzyfowa stanowi wynaturzenie pojęcia pracy, obserwowane np. w hitlerowskich obozach koncentracyjnych z ich hasłem: „Arbeit macht frei”<sup>10</sup>. Twierdzenie o niemożliwości całkowitego oddzielenia rezultatu od samej działalności, dotyczy każdej pracy ludzkiej, a więc podejmowanej w ramach cywilnoprawnych umów o świadczenie usług<sup>11</sup>, jak też będącej świadczeniem ze stosunku pracy. Niczego nie zmienia fakt, że w przeciwieństwie do dłużnika w umowie o dzieło, zobowiązany do świadczenia pracy lub usług nie odpowiada za rezultat. Powinien on jedynie wykonać czynności, których celem jest spowodowanie lub doprowadzenie do jakiegoś rezultatu i które to czynności wraz z innymi koniecznymi warunkami stanowią przyczynę wspomnianego rezultatu. To zaś czy wystąpi on bądź z braku innych koniecznych warunków nie wystąpi, jest dla uznania dopełnienia obowiązku wykonywania pracy lub usług bez znaczenia.

<sup>8</sup> S. Grzybowski, op. cit., s. 85 - 86. Podobnie A. Hueck, H. C. Nipperdey, op. cit., przypis 8.

<sup>9</sup> S. Grzybowski, op. cit., s. 84; W. Böttner, op. cit., s. 10; M. Świącicki, *Prawa stosunku pracy*, Częstochowa 1949, s. 24 gdzie pisze, że o ile zabawa jest sama dla siebie celem, to praca ludzka jest jedynie środkiem do dalszych celów, jest środkiem do wykonania zadania. Por. też W. Ludwiczak, *Umowa zlecenia*, Poznań 1955, s. 60-61; E. Molitor, *Das Wesen des Arbeitsvertrages*, Leipzig-Erlangen 1925, s. 10.

<sup>10</sup> W. Ludwiczak, op. cit.

<sup>11</sup> Jak podkreśla W. Ludwiczak (op. cit., s. 61), istota różnicy między cywilnoprawną umową o dzieło a umową zlecenia nie polega bynajmniej na tym iż w pierwszym wypadku strony umawiają się o rezultat, a w drugim o samą czynność. Przedmiotem tych umów jest każdorazowo rezultat, tylko że raz ucieleśniony, innym razem nie ucieleśniony.

Wykonywanie pracy jest spełnianiem czynności, jest działaniem<sup>12</sup>. Szczególna właściwość tego działania polega na dążeniu do spowodowania lub doprowadzenia do rezultatu założonego w sposób heteronomiczny<sup>13</sup>, tj. przez inny podmiot prawa. Obowiązek wykonywania pracy jest więc dobrowolnie przyjętym nakazem jakiegoś użytecznego działania w interesie i na rzecz wspomnianego podmiotu. O tym, czy dane działanie wiąże się z jakimś użytecznym celem, rozstrzyga wyłącznie i ostatecznie interes podmiotu zatrudniającego. W oderwaniu od tego interesu nie można a priori wyróżnić takich czynności, które same z siebie uniemożliwiałyby łączenie ich z podobnie użytecznym celem. Wystarczy wskazać, że np. picie wina nie jest zazwyczaj pracą, ale staje się nią gdy kiper próbuje wina dla przedsiębiorstwa handlowego<sup>14</sup>.

## II

Powinność pracowniczego działania na rzecz zakładu pracy jest określona w stosunku pracy przez wskazanie „rodzaju pracy”, jaka ma być wykonywana, o czym wyraźnie stanowi art. 22 § 1 k.p. Przepis ten sformułowany jest nieco inaczej niż jego odpowiednik na gruncie k.z. (art. 441), posługujący się zwrotem o „pełnieniu pracy”, a więc bez jakiegokolwiek sprecyzowania pojęcia „praca”. Nazwą „rodzaj pracy” posługiwał się ustawodawca w innych przepisach k.z. i dlatego również w przedkoleksyjnej doktrynie przyjmowano tezę o wynikającym stąd mniejszym lub większym stopniu ogólności w określeniu pracowniczego świadczenia na rzecz zakładu pracy. Niekiedy uznawano to za jedną z cech charakterystycznych pracowniczego świadczenia, pozwalających odróżnić je od świadczenia usług cywilnoprawnych, których dopełnienie wymaga także wykonania pewnej pracy<sup>15</sup>. Tę właściwość świadczenia pracownika akcentuje się również w literaturze obcej, pisząc, że zobowiązuje się on do świadczenia umówionego tylko w ogólnych zarysach<sup>16</sup>, bez ustalenia

<sup>12</sup> W. Böttner, op. cit., s. 9 - 10. Autor uważa, że zaniechanie działania nigdy nie jest wykonaniem obowiązku świadczenia pracy. Podobnie G. Müller, op. cit., s. 129; G. Camerlynck, *Zusammenfassender Bericht*, w: *Der Arbeitsvertrag nach dem Recht der Mitgliedstaaten der EGKS*, Luxemburg 1965, s. 27 i 73.

<sup>13</sup> M. Świącicki, op. cit., s. 25.

<sup>14</sup> S. Grzybowski op. cit., s. 84. Por. też M. Świącicki: *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 332 - 333.

<sup>15</sup> Tak W. Ludwiczak, op. cit., s. 47. Por. też H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w stosunku pracy*, Łódź 1973, s. 42 i n. oraz tenże, *Konkretyzacja obowiązków pracownika przez podmiot zatrudniający*, Stud. Prawn 1973, z. 36, s. 85 i n.

<sup>16</sup> A. Hueck, H. C. Nipperdey, op. cit., s. 158; F. Bydliński, *Arbeitsrechtskodifikation und allgemeines Zivilrecht*, Wien-New York 1969, s. 129; H. Greiser, *Das Direktionsrecht des Arbeitgebers*, Göttingen 1959, s. 214; R. Birk, *Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht*, Berlin-Bonn-München 1973, s. 70 i passim. Autor ten zresztą uważa, iż tak określony obowiązek pracy nie jest obowiązkiem prawnym

wszystkich jego szczegółów<sup>17</sup>, do świadczenia oznaczonego ramowo<sup>18</sup>, w sposób ogólny<sup>19</sup>, co do rodzaju<sup>20</sup>, oznaczonego za pomocą cech gatunkowych bądź rodzajowych z wyłączeniem cech indywidualnych<sup>21</sup>. Świadczenie pracy ma więc charakter świadczenia rodzajowego dopóki nie zostaną wskazane indywidualne znamiona powinnego działania pracownika. Pogląd ten zakwestionował w swoim czasie A. Nikisch, wywodząc, że świadczenie pracy, poza nielicznymi i najprostszymi wypadkami, nie może być nigdy określone we wszystkich szczegółach. Odmienne bowiem niż przy zobowiązaniu do świadczenia rzeczy, świadczenie pracy nie poddaje się dokładnej konkretyzacji czy indywidualizacji<sup>22</sup>.

Weryfikacja poglądu, że świadczenie pracownika jest, w przeciwieństwie do świadczeń w innych stosunkach zobowiązaniowych określone zawsze tylko co do rodzaju, zależy od ustalenia, czy w ogóle możliwe jest rozróżnienie pomiędzy działaniami zindywidualizowanymi i rodzajowymi oraz czy powinno działanie w stosunkach typu zobowiązaniowego może być określone indywidualnie, czy też w sposób konieczny jedynie rodzajowo<sup>23</sup>. Zarówno rodzajowe, jak indywidualne określenie jakiegoś przedmiotu następuje przez wskazanie cech, które odnoszą się do tego przedmiotu, określonej jego części składowej lub jakiegoś momentu w tym przedmiocie. Z indywidualnym oznaczeniem jakiegoś przedmiotu mamy do czynienia wówczas, gdy podana zostaje cecha przysługująca wyłącznie temu tylko przedmiotowi i na podstawie której jest on odróżnialny od każdego innego przedmiotu. Użycie natomiast cech przynależnych również innym przedmiotom, czyni takie odróżnienie niemożliwym, gdyż przedmiot zostaje określony jedynie co do rodzaju. W takim razie problem, czy przedmiotem świadczenia może być indywidualnie oznaczone

w ścisłym tego słowa znaczeniu. Brakuje mu bowiem „specyficznej zawartości powinnościowej (przedmiotu)”.

<sup>17</sup> M. Levenbach, *Der Arbeitsvertrag nach niederländischem Recht*, w pracy zbior. cyt. w przypisie 12, s. 661 - 662.

<sup>18</sup> A. Söllner, *Arbeitsrecht*, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1973, s. 214,

<sup>19</sup> F. Fabricius, *Leistung s Störung en im Arbeitsverhältnis*, Tübingen 1970, s. 12; R. Ostheim, *Die Weisung des Arbeitgebers als arbeitsrechtliches Problem*, Wien 1970, s. 31.

<sup>20</sup> N. G. Aleksandrow, *Sowietskoje trudoweje prawo*, Moskwa 1966, s. 156 i n. oraz 172 i n.

<sup>21</sup> W. Böttner, op. cit., s. 26.

<sup>22</sup> A. Nikisch, *Grundformen des Arbeitsvertrages und der Anstellungsvertrag*, Berlin 1926, s. 118.

<sup>23</sup> Por. W. Böttner, op. cit., s. 30 i n. W doktrynie cywilistycznej przyjęte jest, że przedmiotem świadczenia mogą być także określone rodzajowo czynności. Równocześnie akcentuje się jednak, iż przepisy ustawowe mają na uwadze głównie świadczenia rzeczy i do innych mogą być zastosowane jedynie w drodze analogii. Por. A. Ohanowicz, *Zobowiązania*, Część ogólna, Warszawa-Poznań 1965, s. 54; W. Czachórski, *Prawo zobowiązań w zarysie*, Warszawa 1968, s. 91. Por. też S. Grzybowski, *System prawa cywilnego*, t. I. Część ogólna, 1974, s. 415 - 416.

działanie zależy od ewentualnej możliwości przypisania, jakiemuś przyszłemu działaniu cechy bądź cech jemu tylko przysługujących. Fakt, że chodzi w tym wypadku o przeszłe, a więc jeszcze nie egzystujące działanie, nie wyklucza sam przez się takiego indywidualnego oznaczenia. Tak samo bowiem, jak w odniesieniu do rzeczy, która ma dopiero powstać, również w razie możliwego w przyszłości działania istnieją cechy właściwe temu tylko działaniu. Me znaczy to, że wszystkie najdrobniejsze nawet szczegóły jakiegoś przyszłego działania są z góry oznaczalne. Każdemu bowiem działaniu właściwe są indywidualne cechy nie znane jeszcze w chwili podjęcia zobowiązania. Wystarczy wskazać, że np. dokładne ruchy ciała przy wykonywaniu określonej czynności zależne są m. in. od czasu, miejsca czy środowiskowych warunków jej wykonywania, a tych w całości nie sposób z góry przewidzieć. Jeśli szczegóły te okazują się mieć decydujące znaczenie dla indywidualnego oznaczenia jakiegoś przyszłego działania, to jego indywidualizacja jest po prostu niemożliwa. O tym jednak, że wspomniane szczegóły nie są w zasadzie konieczne dla indywidualnego oznaczenia jakichś czynności pokazuje przykład tzw. świadczeń w naturze<sup>24</sup>. Przysługują one niekiedy od zakładu pracy obok należnego wynagrodzenia pieniężnego, jak też pracownikom i członkom ich rodzin w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego. Dopełnienie takich świadczeń wymaga ze strony zobowiązanych podmiotów podjęcia szeregu czynności, a więc wykonania pewnej pracy, której szczegóły nie są jeszcze w chwili zawiązania stosunku pracy (stosunku ubezpieczeniowego) znane, a mimo to treść wspomnianego obowiązku może być określona w sposób zindywidualizowany. Wynika to stąd, że każde świadome działanie ludzkie ma za cel spowodowanie lub doprowadzenie do określonego rezultatu. Im dokładniej oznaczony jest ten rezultat, tym dokładniej określona jest także treść przyszłego powinnego działania. W wypadku zaś, gdy rezultat oznaczony jest indywidualnie i przez to odróżnialny od każdego innego, to tym samym zindywidualizowane zostają działania konieczne dla jego zrealizowania. Takie działanie odróżnia się swoją treścią od innych, zanim jeszcze dojdzie do problemu znajomości konkretnych szczegółów jego wykonywania.

Indywidualne określenie przedmiotu powinności dłużnika może i zachodzi z reguły w stosunkach z cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, w tym z umowy o dzieło i umowy zlecenia. I tak przyjmujący zamówienie zobowiązuje się uzyskać indywidualnie oznaczony, samoistny, obiektywnie możliwy, a subiektywnie pewny rezultat pracy ludzkiej o charakterze materialnym lub niematerialnym<sup>25</sup>. W przeciwieństwie do niego zleceniobiorca nie jest dłużny rezultatu swego działania, ale dzia-

<sup>24</sup> Por. W. Böttner, op. cit., s. 31.

<sup>25</sup> S. Wójcik, *Odgraniczenie umowy o dzieło od umowy o pracę i umowy zlecenia*, Zesz. Nauk. UJ, Prace Prawnicze 1963, z. 10, s. 168, 171 i n.

łanie to stanowi dokonanie również indywidualnie określonej czynności prawnej<sup>26</sup>. Według art. 750 k.c. przepisy o zleceniu stosuje się odpowiednio wobec umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami. Fakt, że w tym wypadku chodzi o świadczenie „usług nie nazwanych”, nie oznacza, iż mogą to być usługi jako takie, w ogóle nie określone. Przeciwny wniosek wskazuje treść stosownego odpowiednik art. 734 § 1 k.c. Brak w tych sytuacjach odpowiedzialności świadczącego usługi za ich rezultat, nie przeszkadza powoływaniu rezultatu w rozumieniu stron dla zindywidualizowania treści działania podejmowanego w celu spełnienia świadczenia. Uzyskanie zindywidualizowanego rezultatu działania nie staje się przez to samo przedmiotem obowiązku dłużnika. Także wówczas przedmiotem powinności jest wyłącznie działanie zmierzające do zrealizowania lub spowodowania wspomnianego rezultatu. Okazuje się więc, że w zobowiązaniach, których przedmiot stanowi przyszłe działanie dłużnika, możliwe jest oznaczenie tego działania w sposób rodzajowy, a w razie wskazania zindywidualizowanego rezultatu (-tów) działania — także w sposób indywidualny.

Ten ostatni wypadek nie zachodzi jednak w zobowiązaniu ze stosunku pracy, gdyż — jak twierdzi W. Böttner — w momencie ustalenia przedmiotu pracowniczego świadczenia nie podaje się rezultatów działań, jakie ma podjąć pracownik lub też przy określeniu tych rezultatów zostają wskazane jedynie ich cechy rodzajowe<sup>27</sup>. Podobnie wypowiada się W. Ludwiczak, twierdząc, że przy prawnym stosunku pracy nie spotyka się konkretnego, określonego, zindywidualizowanego zadania<sup>28</sup>. Obszerniejszy wywód w tej kwestii przedstawił natomiast H. Lewandowski. Autor pisze, że umowa o pracę określa „zazwyczaj” świadczenie pracownika w sposób ogólny, ograniczając się do wskazania rodzaju pracy. Stąd też konkretyzacji czynności pracownika dokonuje dopiero podmiot zatrudniający w czasie trwania stosunku pracy. Polega to na przydzielaniu pracownikowi konkretnych zadań do wykonania (wykonywania) oraz udzielaniu wskazówek i instrukcji co do sposobu wykonania (wykonywania) tych zadań<sup>29</sup>. Analizując następnie pojęcie „rodzaj pracy” w rozumieniu prawa pracy, autor uważa, iż ustalenie treści pojęcia może nastąpić przez odwołanie się do znaczenia przyjętego w socjologii, organizacji i ekonomice pracy, gdzie przez „rodzaj pracy” rozumie się wynikającą z podziału pracy czynność albo zespół czynności wewnętrznie spójny, jakościowo odmienny od innych czynności i ich zespołów. W swoim aspekcie prawnym pojęcie to musi jednak nawiązywać do umowy o pracę. W związku z tym za rodzaj pracy jako zobowiązanie pracownika uznaje autor „czynność (lub zespół czynności) o cechach odpowiadających za-

<sup>26</sup> Por. W. Ludwiczak, op. cit., s. 80 oraz W. Czachórski, op. cit., s. 549.

<sup>27</sup> W. Böttner, op. cit., s. 31 - 32.

<sup>28</sup> W. Ludwiczak, op. cit., s. 47.

<sup>29</sup> H. Lewandowski: *Uprawnienia*, s. 42 oraz *Konkretyzacja ...*, s. 85.

sadzie ich wyodrębnienia ustalonej w umowie"<sup>30</sup>. Podkreśla przy tym, że z prawnego punktu widzenia znaczenie ma jedynie ta zasada (kryterium) wyodrębnienia, choćby nie odpowiadała kryteriom wyróżnienia odpowiedniego zawodu bądź specjalności. Chodzi tu zwłaszcza o uzgadnianie pracowniczego świadczenia drogą wskazania funkcji, czyli czynności związanej (nych) z określonym stanowiskiem. Rodzaj pracy ustalony w umowie nie musi bowiem pokrywać się z zawodem lub specjalnością i może być węższy lub szerszy, bądź ukształtowany zupełnie inaczej, a jedyną granicę swobody porozumienia w tym zakresie stanowią kwalifikacje pracownika oraz struktura organizacyjna zakładu pracy. Pogląd ten ekspozuje autor ponownie w związku z analizą granic swobody stron stosunku pracy co do „szerokości” uzgadnianego rodzaju pracy lub inaczej — „szerokości” zakresu czynności składających się na ten rodzaj. Pisze wówczas, że obowiązujący system prawny nie daje podstawy do ograniczenia wspomnianego zakresu zarówno w sensie minimalnym, jak też maksymalnym. Z przepisów prawa pracy wynika jedynie „potrzeba o k r e ś l e n i a (podkreślenie cyt. autora) rodzaju pracy, tzn. takiego jego oznaczenia, by pracownik wiedział czego podmiot zatrudniający może od niego wymagać. Można zatem powiedzieć, że rola prawa w tym wypadku polega na nadaniu mocy wiążącej temu, co zostanie ustalone według wskazań organizacji pracy, co dyktuje rachunek ekonomiczny i zdrowy rozsądek”<sup>31</sup>. Odrzucając prawne skrępowanie stron odnośnie do „szerokości” możliwych do umówienia czynności pracownika, autor podważa wcześniejszy swój pogląd o przydatności dla prawa pracy rozumienia „rodzaju pracy”, ustalonego za nauką socjologii, organizacji i ekonomiki pracy. Pomimo tej niekonsekwencji, właśnie pogląd odrzucający wspomniane skrępowanie znajduje potwierdzenie w kodeksie pracy oraz w niezwykle zróżnicowanej praktyce realizacji prawnych stosunków pracy. Praktyka dostarcza bowiem przykładów zarówno uzgadniania tzw. wielozawodowych rodzajów pracy, sprzyjających racjonalizacji zatrudnienia, jak też uzgadniania tak wąskiego zakresu czynności do jednej włącznie, że podważa to niekiedy możliwość prawidłowego prowadzenia procesu kooperacji<sup>32</sup>.

Na tle tych dwóch skrajnych sytuacji nasuwa się pytanie o istotę cechy rodzajowości w określeniu pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy. Otóż sądzę, że w większości wypadków pracownik zobowiązuje się do podjęcia w przyszłości działań oznaczonych formą nazwy zawodu lub specjalności, bez odrębnego określenia rezultatów tych działań. Pośrednio wynikają one z samej nazwy zawodu lub specjalności, ale nie chodzi wówczas o poszczególne, zindywidualizowane rezultaty działań, tylko

<sup>30</sup> H. Lewandowski, *Uprawnienia...*, s. 55; tenże, *Konkretyzacja ...*, s. 95.

<sup>31</sup> Ibidem.

<sup>32</sup> H. Lewandowski, *Konkretyzacja ...*, s. 94 i n.

o pewien rezultat rodzajowy (np. produkcja pieczywa czy obuwia jako odpowiedni rezultat działań piekarza lub szewca). Z tego powodu również działania pracownika są w momencie zawierania umowy określone tylko co do rodzaju, a nie w sposób indywidualny. Niekiedy jednak świadczenie pracownika zostaje oznaczone za pomocą jednej tylko czynności, wyczerpującej zakres danego stanowiska pracy, np. w razie zobowiązania się do ciągłości obsługi jedynej windy osobowej hotelu X w miejscowości Y. W takich wypadkach treść poszczególnych działań pracownika jest zasadniczo zdeterminowana przez z góry oznaczony rezultat w postaci wykonanej obsługi (usługi), choć każdorazowo może powstać wątpliwość, czy chodzi o czynności określone już w sposób indywidualny, czy też nadal o czynności rodzajowe oznaczone ze szczególnym stopniem dokładności. Niezależnie od tego zauważmy jednak, że świadczenie pracownika nie wyczerpuje się bynajmniej w jednorazowym wykonaniu takiej oznaczonej czynności. Świadczenie to, a właściwie jego rozmiar zależy bezpośrednio od faktycznego czasu trwania stosunku pracy. Wobec tego świadczenie uzgodnione zostaje w istocie jako bliżej nie określona liczba wykonanej czynności obsługi (usługi), a takie oznaczenie przedmiotu świadczenia odwołuje się wyraźnie do kryterium rodzajowego. Oceny tej nie zmienia umowa na czas określony, gdyż przed upływem terminu może być niezwłocznie rozwiązana, jak też wypowiedziana (art. 33 k.p.).

### III

Pogląd, że świadczeniem pracownika ze stosunku pracy jest wykonywanie na rzecz i w interesie zakładu pracy czynności wyodrębnionych za pomocą kryteriów rodzajowych i określonych formą nazwy zawodu specjalności, funkcji albo stanowiska pracy, może budzić wątpliwości w odniesieniu do umowy na czas wykonania określonej pracy. W literaturze wyrażono ją zresztą wprost, twierdząc, że choć świadczenie pracownika bywa z reguły określone jedynie za pomocą przesłanek rodzajowych, to nie jest to żadną koniecznością. Na podstawie zasady wolności umów jest bowiem zawsze możliwe zatrudnienie w charakterze pracownika osoby, która zobowiązała się do spełnienia jednego, zindywidualizowanego zadania, np. do wykonania określonego gobelinu<sup>33</sup>.

W kodeksowym uregulowaniu umowy na czas wykonania określonej pracy bliższego rozważenia wymaga w szczególności ten fragment art. 25 § 1, który zawiera zwrot o „wykonaniu określonej pracy”. Położenie akcentu na ten właśnie zwrot, a następnie analizowanie go w oderwaniu od kontekstu, w jakim występuje, stwarza sugestię, że umowę na czas

<sup>33</sup> G. Müller, op. cit., s. 156. Podobnie T. Tomandl, *Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages in rechtsvergleichender und rechtspolitischer Sicht*, Wien-New York 1971, s. 58 i s. 116.

wykonania określonej pracy wyróżnia spośród innych umów o pracę szczególnie przedmiot zobowiązania, którym byłoby w takim wypadku „wykonanie określonej pracy”. Powyższa sugestia jest tym łatwiejsza, że analizowana umowa rozwiązuje się według art. 30 § 1 pkt 5 k.p. z dniem ukończenia pracy, dla wykonania której umowa była zawarta. Zauważmy jednak, że tak ujęte świadczenie pokrywałoby się ze świadczeniem w ramach szeroko rozumianego zlecenia, którym to świadczeniem jest „dokonanie określonej czynności” bądź to prawnej (art. 734 § 1 k.c.), bądź to faktycznej (art. 750 k.c.). Inna sprawa, że analizując zobowiązanie do „wykonania określonej pracy” z punktu widzenia przepisu ustalającego sposób jego wygaśnięcia, można by z kolei dojść do wniosku o zasadniczym podobieństwie takiego zobowiązania z umową o dzieło. Problem ten pod rządą przepisów obu rozporządzeń z 16 III 1928 r. oraz przepisów k.z., był już rozważany w literaturze. J. Bloch pisał m. in., że umowa zawarta na czas wykonania określonej roboty jest pozornie zbliżona do umowy o dzieło i z tego względu ustalenie rzeczywistego charakteru umowy bywa często utrudnione. Autor wskazywał przy tym na pełną ustawową nazwę tego rodzaju umowy i akcentując zwrot „na czas” w nim właśnie dopatrywał się jej istoty. Dlatego też twierdził, że wykonanie określonej roboty wyznacza jedynie okres trwania umowy, a więc zastępuje datę wygaśnięcia, gdy nie można jej z góry ustalić, a strony jako termin ekspiracji stosunku pracy określają datę wykonania określonej roboty<sup>34</sup>. Podobnie wypowiadał się A. Raczyński uznając, że zachodzi tu wypadek nieprawidłowego określenia terminu i umowę należy traktować jako zawartą na czas określony. Oznaczenie terminu końcowego umowy na „ukończenie określonej roboty” jest jedynie szczególnym sposobem określenia czasu jej trwania<sup>35</sup>. Powyższy pogląd przeważa również we współczesnej doktrynie uznającej, że oznaczenie czasu trwania umowy może nastąpić przez wskazanie kalendarzowej daty jej wygaśnięcia, jak i określenie pracy, której wykonanie powoduje podobny skutek<sup>36</sup>. M. Świącicki uważa, że „okres wykonania” określonej pracy, to po prostu szczególny wypadek „określonego czasu”<sup>37</sup>. Również Z. Salwa pisze, że odpowiadający obu stronom okres trwania stosunku pracy może być bądź ściśle określony datą kalendarzową, bądź związany z bliżej nie określonym terminem wykonania danej pracy i ten rodzaj umów różni się od siebie jedynie sposobem określenia czasu trwa-

<sup>34</sup> J. Bloch, *Kodeks pracy*, Warszawa 1936, s. 19, notka 27.

<sup>35</sup> A. Raczyński *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 192 - 193. Podobnie Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków 1939, s. 104.

<sup>36</sup> Por. W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy*, Warszawa 1970, s. 151; W. Szubert, op. cit., s. 114; A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, Kraków 1961, s. 49.

<sup>37</sup> M. Świącicki, *Ustanie stosunku pracy z woli obu jego podmiotów*, PiZS 1965, z. 4, s. 4.

nia każdej z nich<sup>38</sup>. Jednakże autor ten wskazuje równocześnie na szczególny cel umowy na czas wykonania określonej pracy, która ustalając okres swego trwania jedynie w przybliżeniu, a nie konkretnie, „kładzie nacisk na fakt wykonania oznaczonej roboty, a nie ścisły czasookres jej trwania”<sup>39</sup>.

Ten ostatni wątek rozwija w swojej wypowiedzi B. Wagner uznając, że nieprawidłowa byłaby identyfikacja niektórych umów prawa pracy z umowami na czas określony, chociaż można by wyprowadzić wspólne im cechy. Dotyczy to zwłaszcza umowy na okres próbny, na czas wykonania określonej roboty i umów o przygotowanie do zawodu, dla których wspólne jest tylko oznaczenie w ich treści czasu trwania. O odrębności tych umów przesądzają jednak ich szczególne cele, przy czym celem umowy na czas wykonania 'określonej pracy jest „zrealizowanie dokładnie oznaczonych i skonkretyzowanych zadań, zwłaszcza w sytuacji, gdy czasu wykonania tej roboty nie da się ściśle oznaczyć”<sup>40</sup>. Odwoływanie się do szczególnego celu omawianej umowy nie przeszkadza autorce twierdzić następnie, że z chwilą zakończenia roboty wygasa umowa zawarta „na czas jej wykonania”<sup>41</sup>, chociaż bardziej konsekwentne wydawałoby się przytoczenie sformułowania z art. 30 § 1 pkt 5 k.p. Przepis ten postanawia, że umowa o pracę rozwiązuje się m. in. „z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta”, a więc jest poniekąd potwierdzeniem tezy zaprezentowanej przez autorkę. Należy jednak podkreślić, że wykładnia art. 30 § 1 pkt 5 nie może być dokonywana w oderwaniu od treści art. 25 § 1 k.p. ustalającego, że umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Stylizacja art. 25 § 1 k.p. sugeruje, że przepis ten traktuje wyłącznie o rodzajach umów o pracę z punktu widzenia kryterium czasu ich trwania i w takim razie ustalenie w umowie „określonej pracy” jest jedynie sposobem określenia okresu jednej z tych umów.

Ta ostatnia sugestia byłaby prawdziwa jedynie przy założeniu, że „określona praca” nie jest pracą, przy której pracuje dany pracownik, tylko pracą wykonywaną przez osoby trzecie. Chodzi tu o sytuację, której przykład wskazywał A. Raczyński. Pisał on o restauratorze wiejskim, który przyjmuje więcej kucharzy i kelnerów dlatego, że do jego restauracji uczęszczają urzędnicy i robotnicy zajęci przy budowie pobliskiego

<sup>38</sup> Z. Salwa, *W sprawie rodzajów umowy o pracę i sposobie rozwiązania umowy zawartej na okres wykonania określonej roboty*. PiZS 1965, z. 7, s. 24. Podobnie H. Lewandowski, *Nawiązanie stosunku pracy*, w: *Nowe prawo pracy*, Warszawa 1975, s. 85.

<sup>39</sup> Z. Salwa, op. cit., s. 26.

<sup>40</sup> B. Wagner, *Zagadnienia prawne na tle umowy o pracę na czas określony*, PiZS 1975, z. 3, s. 28.

<sup>41</sup> B. Wagner, op. cit., s. 28. Por. też R. Longchamps, *Zobowiązania*, Poznań 1948, s. 422.

mostu kolejowego i wyraźnie zastrzega koniec umowy o pracę kelnerską na koniec budowy mostu. Zdaniem A. Raczyńskiego ustawodawca miał „prawdopodobnie” na myśli tylko pracę pracownika, a nie osób trzecich<sup>42</sup>. Ostrożność wypowiedzi autora wydaje się być częściowo uzasadniona zróżnicowaną stylizacją ówczesnych przepisów o trybie rozwiązania umowy na czas wykonania określonej pracy (roboty). Wprawdzie w myśl art. 25 pkt 2 rozporządzenia umysł. umowa o pracę rozwiązywała się „po ukończeniu roboty, dla której wykonania umowa była zawarta”, ale według art. 10 pkt b rozporządzenia robotn. rozwiązanie następowało „po ukończeniu roboty, która została wyraźnie oznaczona w umowie i której ukończenie strony przyjęły jako termin ustania umowy”. Podobnie sformułowany był art. 466 § 1 k.z., stanowiący, iż stosunek pracy zawarty na czas do wykonania oznaczonej pracy kończy się „z wykonaniem tej pracy”. Okazuje się, że sformułowanie dwu ostatnich przepisów nie dawało rzeczywiście jednoznacznej odpowiedzi na wątpliwość podniesioną przez A. Raczyńskiego. Wątpliwość ta odpada pod rządem art. 30 § 1 pkt 5 k.p. wobec sformułowania, że umowa rozwiązuje się z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Wprawdzie cytowany przepis normuje wprost tylko sposób ustania stosunku z umowy na czas wykonania określonej pracy, ale pośrednio wskazuje jego cel, skoro zrealizowanie tego celu, tj. wykonanie określonej pracy, powoduje automatyczne wygaśnięcie stosunku bez potrzeby składania dodatkowych oświadczeń woli. Wynika stąd, że umowę na czas wykonania określonej pracy wyodrębniają wśród innych rodzajów umów dwie ściśle powiązane cechy, tj. zarówno specyficzny sposób oznaczenia czasu jej trwania, jak i szczególny cel. Tezę tę wzmacnia fakt, że na tle kodeksu jest to jedyny rodzaj umowy wobec której niedopuszczalne jest rozwiązanie w trybie wypowiedzenia, a tym samym także wypowiedzenia zmieniającego. Przez okres wykonywania określonej pracy stwarza to między stronami szczególnie trwałą więź prawną i zapewnia większą stabilizację stosunku pracy niż w razie pozostałych rodzajów umów.

Stylizacja art. 30 § 1 pkt 5 pozwala też zakładać, że przedmiotem powinnego świadczenia pracownika w stosunku z umowy na czas wykonania określonej pracy jest wykonanie tej właśnie pracy, nie wyjaśnia jednak mechanizmu powstania tego obowiązku, ani jego charakteru prawnego. Ponadto nie odpowiada na zasadnicze w tym względzie pytanie o relację pomiędzy takim ewentualnie obowiązkiem a przedmiotem pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy w ogólności. Punktem wyjścia przy poszukiwaniu odpowiedzi na powyższe pytania powinna być treść art. 22 § 1 k.p. Jest to uzasadnione zarówno jego funkcją jako przepisu zawierającego sformułowanie legalnej definicji stosunku pracy, jak

<sup>42</sup> A. Raczyński, op. cit., s. 193.

i umiejscowieniem w systematyce kodeksu, a mianowicie wśród „przepisów ogólnych” dz. II, normujących zagadnienia wspólne stosunkowi pracy bez względu na rodzaj podstawy jego nawiązania. Chociaż wiadomo, że najszerszy wśród tych podstaw zasięg ma umowa o pracę, to nie jest ona jedynym aktem kreującym stosunek pracy. Wreszcie wśród rodzajów umowy o pracę największe znaczenie przypada niewątpliwie umowom na czas nie określany. Z treści art. 22 § 1 k.p. wynika jednak, że bez względu na rodzaj umowy w rozumieniu art. 25 § 1, przedmiotem pracowniczego zobowiązania przy nawiązywaniu prawnego stosunku pracy jest każdorazowo wykonywanie pracy określonej jedynie rodzajowo. Dotyczy to także umowy na czas wykonania określonej pracy. Dodatkowe potwierdzenie tego poglądu zawiera art. 29 § 1 k.p. postanawiający, że umowa o pracę powinna określać wyraźnie swój rodzaj oraz warunki umowy. Do tych warunków — niezależnie od rodzaju umowy — zalicza kodeks m. in. rodzaj pracy i termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy.

Oznaczenie terminu ustania stosunku pracy już w chwili zawierania umowy nie odpowiada typowym dążeniom zakładu i pracownika, aby łączącą ich więź zobowiązaniową utrzymywać przez możliwie długi okres, a więc nie zakreślać z góry granic jej trwania. Dlatego zawarcie umowy na czas wykonania określonej pracy następuje w sytuacjach wyjątkowych, uzasadnionych szczególnymi okolicznościami. Sądzę, że w takich wypadkach (nie chodzi jednak o najczęściej wskazywane w literaturze<sup>43</sup> przykłady różnego rodzaju prac sezonowych<sup>44</sup>, jak o wszelkiego rodzaju prace dorywcze. Wówczas bowiem występuje pilna i z reguły wcześniej nie przewidziana potrzeba jedynie przejściowego zatrudnienia pracownika w celu wykonania przezeń określonego zadania<sup>45</sup>. Szczególne okoliczności takiej sytuacji (np. awaria) powodują, że pracownikowi zobowiązującemu się do wykonywania pracy oznaczonego rodzaju (np. w charakterze elektryka), zakład pracy już w fazie zawierania umowy wydaje polecenie wykonania określonego zadania (np. naprawy instalacji elektrycznej). Pojęcie „określonej pracy” oznacza więc zindywidualizowane (konkretne) zadanie, które musi się mieścić w zakresie rodzajowo ustalonych czyn-

<sup>43</sup> M. Świącicki, op. cit., s. 220-221; W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, op. cit., s. 151; H. Lewandowski, *Nawiązanie ...*, s. 86; Z. Salwa, w: *Prawo pracy dla praktyków*, Warszawa 1971, s. 44.

<sup>44</sup> Według orzeczenia SN z 15 XII 1956, 4 Cr 35/56 (PiZS 1957, z. 5, s. 56) „termin końcowy umowy na czas określony nie musi być wskazany co do dnia i można go oznaczyć zdarzeniem, które w konkretnej sytuacji umawiające się strony przewidują”. Wydaje się więc, że takim zdarzeniem może być również zakończenie kampanii cukrowniczej czy żniwnej lub zakończenie sezonu urlopowego.

<sup>45</sup> Por. decyzję CRZZ z 4 VI 1964, nr 15/13/ZKR/64 (PiZS 1965, z. 5, s. 65), w której wyrażono pogląd, że „zatrudnienie pracownika, po upływie dokonanego przez niego wypowiedzenia umowy o pracę, na okres inwentaryzowania należy ocenić jako zawarcie umowy na okres wykonania określonej roboty”.

ności<sup>46</sup>. Przydział wspomnianego zadania, odbywający się normalnie dopiero w fazie realizacji stosunku pracy, przy umowie na czas wykonania określonej pracy zostaje przesunięty do fazy porozumiewania się stron — choć koniecznie po uprzednim uzgodnieniu rodzaju pracy. Treść zadania, które ma wykonać pracownik stanowi przedmiot polecenia zakładu pracy i dlatego nie jest objęta wymogiem złożenia zgodnych oświadczeń woli. Wykonanie określonej pracy stanowi jednak nie tylko cel, ale pełni równocześnie funkcję zdarzenia, którego czas trwania wyznacza czasowe ramy istnienia stosunku pracy. Tej funkcji pracownik musi być nie tylko w pełni świadomy, ale na taki właśnie sposób oznaczenia okresu podejmowanego zatrudnienia musi wyrazić swoją zgodę. Dlatego polecenie pracy jaka powinna być wykonana odbywa się już w momencie zawierania umowy. Należy jeszcze podkreślić, że mówiąc o wykonaniu jednorazowego, zindywidualizowanego zadania jako celu stosunku z umowy na czas wykonania określonej pracy, mamy na myśli — jak przy prawnym stosunku pracy w ogólności — wykonanie wszystkich działań koniecznych do osiągnięcia konkretnego wyniku pracy, jednakże bez odpowiedzialności pracownika za ten wynik. W takim znaczeniu użyty został w art. 30 § 1 pkt 5 k.p. zwrot o ukończeniu pracy, dla której wykonania zawarta była analizowana umowa. Wygaśnięcie umowy następuje więc automatycznie z dniem wykonania wszystkich czynności nakierowanych na uzyskanie założonego wyniku pracy, bez względu na to, czy sam wynik zostanie osiągnięty<sup>47</sup>. Brak (rezultatu działania nie może pozbawić pracownika wynagrodzenia stosownego do ilości i jakości włożonej pracy. Jedyne niedołożenie należytej staranności mogłoby wpłynąć na samo powstanie lub wysokość roszczenia zarobkowego.

#### IV

Okazuje się, że uzgadnianie pracowniczego świadczenia jedynie za pomocą kryteriów rodzajowych w przedstawionym tu rozumieniu jest ustawową regułą niezależną od woli stron przyszłego stosunku pracy, jak i rodzaju umowy powodującej jego powstanie. Cecha rodzajowości nie stanowi jednak wystarczającego kryterium dla odróżnienia tego świadczenia zwłaszcza od cywilnoprawnych usług nie nazwanych. Możemy wprawdzie przyjąć, że w każdym razie nie powoduje nawiązania

<sup>46</sup> Akcentuje to N. G. Aleksandrow, op. cit., s. 156 - 157 i 172 oraz R. Birk, op. cit., s. 70.

<sup>47</sup> M. Świącicki pisze, że ze stosunkiem pracy na czas wykonania oznaczonej pracy nie należy utożsamiać umowy o dzieło. Związek z powstaniem określonego dzieła jest tu bowiem tylko tego rodzaju, że data ukończenia dzieła może być zarazem datą wygaśnięcia stosunku pracy. Jednakże nie powstanie dzieła, ale wykonanie oznaczonych prac stanowi kryterium decydujące o charakterze stosunku prawnego (*Prawo stosunku pracy* ..., s. 207).

prawnego stosunku pracy zobowiązanie się do jednorazowego wykonania czynności określonej w sposób zindywidualizowany<sup>48</sup>, ale wątpliwość powstaje już w sytuacji gdy świadczenie to ma charakter ciągły. Niemożność odróżnienia stosunku pracy od cywilnoprawnych zobowiązań o świadczenie usług przy użyciu kryterium przedmiotu świadczenia uzasadnia się zbyt wielką różnorodnością zachowań ludzkich, mogących stanowić formę odrębnej aktywności zawodowej pracowników<sup>49</sup>.

Zrozumiałe staje się więc dlaczego wspomnianego kryterium odróżniającego poszukuje doktryna w sferze norm regulujących sposób dopełnienia świadczenia pracy. Słusznie wskazuje się tu na kryterium podporządkowania pracownika poleceniom podmiotu zatrudniającego lub używając trafniejszej formuły art. 100 § 1 k.p. — obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Pracownika nie obciąża bowiem obowiązek spełniania poleceń jako takich, ale jest on zobowiązany wykonywać pracę zgodnie z poleceniami, które jej dotyczą. Skoro zaś stosowanie się do poleceń nie jest samodzielny obowiązkiem, to tym samym nie może on stanowić substratu odrębnego stosunku elementarnego (w ramach złożonego stosunku pracy). Tak rozumiane podporządkowanie jawi się raczej jako swoista stosunkom pracy metoda realizacji elementarnego stosunku wykonywania pracy<sup>50</sup>.

Metodę tę normuje kodeks pracy w sposób ogólny i elastyczny, co umożliwi korzystanie z niej w każdym wypadku niezwykle zróżnicowanej praktyki zawiązywania i wykonywania stosunków pracy. Uznaje się np., że zakresem podporządkowania objęte jest miejsce, czas i metody świadczenia pracy. Tymczasem w zależności od konkretnego porozumienia odnośnie do określenia pracowniczego świadczenia, zakres ten okazuje się zbyt wąski albo zbyt szeroki. Odwołajmy się tylko do przykładu skrajnych sytuacji. Pierwsza dotyczy niejednolitego określenia świadczenia, np. nazwą dwóch zawodów, druga określenia go jedną konkretną czynnością.

Zobowiązanie się do świadczenia pracy w zakresie czynności określonych nazwą przynajmniej dwóch zawodów sprawia, że powstały stąd obowiązek wyraża wobec imiennie oznaczonego adresata nakaz wykonywania operacji roboczych składających się na dwa funkcjonalnie powiązane, ale w istocie odrębne układy, nakierowane na uzyskiwanie odpowiednio dwóch rodzajowych wytworów. Jest to więc szczególnego typu norma indywidualna i abstrakcyjna. W takim wypadku samo nadejście terminu uzgodnionego jako dzień rozpoczęcia pracy — aktualizując po-

<sup>48</sup> Por. przypis 46.

<sup>49</sup> G. Camerlynck, op. cit., s. 27 i n.

<sup>50</sup> Szerzej na ten temat A. Kijowski, *Odpowiedzialność marynarzy za naruszenie obowiązków pracowniczych w prawie PRL*, Poznań 1972 (maszynopis). Por. też artykuł J. R. Strugały, *Pojęcie podporządkowania pracownika w stosunku pracy*, zamieszczony w nin. nr RPEiS.

tencjalny dotąd obowiązek pracownika — nie umożliwia jeszcze spełnienia zobowiązania zgodnie z jego celem. W danym momencie realizacji stosunku pracy pracownik nie może wykonywać równocześnie dwóch, a coś dopiero wszystkich czynności tworzących wspomniane układy. Konieczny jest więc przynajmniej wybór jednego z dwóch możliwych rodzajowych wytworów pracy, co przesądza równocześnie o powinnych czynnościach prowadzących do jego uzyskania. Odmienne przy tym niż w kategorii cywilnoprawnych zobowiązań przemiennych, uprawnienia wyboru (o charakterze kształtującym prawo) nie konsumuje jednorazowe z niego skorzystanie<sup>51</sup>. Zauważmy też, że dla zaspokojenia umownego interesu zakładu nie wystarcza dokonanie czy dokonywanie wyboru pomiędzy rodzajowymi wytworami pracy. Odpowiednio bowiem do treści własnych zobowiązań, dla wykonania których zakład zatrudnia w ogóle pracowników, nie jest on zainteresowany np. w czynnościach spawania jako takiego, ale wyłącznie w spawaniu zmierzającym do uzyskania konkretnego przedmiotu lub wykonania konkretnej usługi (indywidualne określenie wytworu pracy, a tym samym czynności pracownika) albo w wykonywaniu powtarzającej się czynności jednorodnej (np. spawania pewnego elementu na taśmie montażowej). W tym ostatnim wypadku następuje wskazanie gatunkowych cech pracowniczego działania, określonego dotąd jedynie rodzajowo. Zmiana poprzedniej czynności przydzielonej poleceniem na inną czynność, zmierzającą do wykonania zarówno wytworu tego samego, jak i innego rodzaju możliwa jest zarówno po, jak też w czasie, lub nawet jeszcze przed jej wykonaniem. Każdorazowe polecenie pracodawcy, określające coraz dokładniej rodzajowy wytwór pracy, aż do jego indywidualizacji włącznie, wywiera bezpośredni wpływ na dobór jak i wzajemne powiązanie powinnych czynności pracownika. Układ tych czynności, jaki *in abstracto* można by zrekonstruować w chwili zawierania umowy ulega więc ciągłym zmianom. Decydujące przy tym znaczenie mają zmiany w stopniu indywidualizacji wytworu pracy. Dopiero z tą chwilą możliwe jest odwołanie się do różnego rodzaju norm technicznych określających sposoby wykonania wskazanego wytworu.

Dla wyjaśnienia mechanizmu prawnego wyżej wskazanych poleceń<sup>52</sup> wypowiada się niekiedy pogląd o konkretyzowaniu nimi przedmiotu obowiązku pracownika, co wobec przyjętego w prawoznawstwie rozróżnienia podmiotów, treści oraz przedmiotu stosunku prawnego uważa się za reguły za równoznaczne z zaprzeczeniem jakiegokolwiek wpływu poleceń na treść obowiązku pracownika. Zaprzeczenie takie abstrahuje jednak od konwencji terminologicznej związanej z pojęciem „przedmiot obowiązku”.

<sup>51</sup> R. Birk, op. cit., s. 81 i n.

<sup>52</sup> Problematykę tę szczegółowo analizuje Z. Kubot, *Charakterystyka prawna poleceń pracodawcy wydawanych w umownym stosunku pracy*, w: *Lokalne normy prawa pracy*, Wrocław 1976, s. 91 i n., a konkluzje do których dochodzi, wydają mi się w pełni uzasadnione.

Ostatnio zwrócił na nią uwagę S. Grzybowski. Przy okazji analizowania konstrukcji stosunku cywilnoprawnego autor zauważa, że pojęcie przedmiotu prawa i obowiązku stanowi jedynie konwencję terminologiczną, opartą na tradycji i technice językowej aktów prawnych. „Przedmioty” te nie tworzą żadnej jednolitej kategorii ontologicznej, a ich funkcję — jednolitą w zakresie techniki budowy przepisów prawa oraz w stosowaniu norm prawnych — stanowi jedynie zacieśnienie i bliższe określenie treści praw i obowiązków, a ponadto w konkretnych stosunkach prawnych, zindywidualizowanie tych praw i obowiązków. W konkluzji autor twierdzi, że „przedmiot nie jest zatem, ściśle biorąc, elementem ani prawa podmiotowego, ani też stosunku prawnego, lecz jedynie częścią elementu treści”<sup>53</sup>.

Wpływ poleceń na treść obowiązku pracownika jest bardzo zróżnicowany zależnie od konkretnego porozumienia stron w tym sensie, że wzrasta odpowiednio do „szerokości” zakresu czynności pracownika tworzących rodzaj pracy w rozumieniu danej umowy. Istnienie odwrotnej zależności w skrajnym ujęciu (ilustruje drugi z wyżej wspomnianych przykładów. Zobowiązanie się pracownika do ciągłego wykonywania jednej konkretnie oznaczonej czynności, zgodnej z jego kwalifikacjami, wpływ *ten* praktycznie eliminuje. Wówczas samo zgłoszenie się w odpowiednim miejscu i czasie w stanie fizycznej i psychicznej gotowości do świadczenia takiej czynności, umożliwia realizację stosunku pracy bez potrzeby wydania jakichkolwiek dodatkowych poleceń. O ile tylko zagwarantowano pracownikowi dostęp do miejsca świadczenia, wie on nie tylko co ma robić, ale także kiedy i gdzie, a z uwagi na posiadane kwalifikacje, również jakim sposobem.

Niedopuszczalność wydawania poleceń dotyczących sposobu wykonywania pracy przyjmuje się niekiedy jako zasadę, gdy idzie o tzw. prace samodzielne (np. lekarz, radca prawny, sędzia, aktor itp.). W związku z tym nasuwa się pytanie o kwalifikację prawną stosunku, w którym np. lekarz ftyzjatra zobowiązuje się do odpłatnego świadczenia polegającego na stałym odczytywaniu małoobrazkowych zdjęć klatki piersiowej wykonywanych przez techników poradni, przez czas równy połowie ustalonego wymiaru czasu pracy oraz wyłącznie w pomieszczeniach poradni. Przyjęcie, że w takim wypadku został nawiązany prawny stosunek pracy równałoby się zakwestionowaniu tezy o występowaniu w każdym stosunku pracy podporządkowania pracownika co do spełnienia konkretnych zadań oraz co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy. Czy jest to jednak równoznaczne z negacją podporządkowania w ogóle? Sądzę, że art. 100 § 1 k.p., który stanowi o obowiązku wykonywania poleceń „dotyczących” pracy nie tylko nie daje podstaw do tak wąskiego rozumienia pod-

<sup>53</sup> S. Grzybowski, *System ...*, s. 187. Por. też C. Jackowiak, *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań 1965, s. 23.

porządkowania, ale wręcz potwierdza przypuszczenie, że chodzi tu o polecenia związane ze świadczeniem pracy zarówno w sposób bezpośredni, jak też pośredni. Fakt ten podkreśla się niekiedy w doktrynie, pisząc o wewnętrznej dyferencjacji uprawnień dyrektywnych podmiotu zatrudniającego. Poszukując podobieństwa w podziale koordynacji na koordynację treści oraz sposobu zachowania się uczestników kooperacji wyodrębnia się: 1) polecenia regulujące bezpośrednio sam przebieg procesu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu (przydział i bliższe określenie zadania roboczego); 2) polecenia regulujące zachowania jedynie towarzyszące wykonywaniu pracy, a więc ustalające wymogi, które nie dotycząc technicznego aspektu pracy, ułatwiają ją, przyspieszają oraz zapobiegają lub ograniczają możliwość powstania szkody (np. co do zachowania służącego bhp); 3) polecenia regulujące wymogi odnośnie do pozostałych zachowań pracownika, nie dotyczących wprawdzie działania na określonym stanowisku pracy, ale uwarunkowanych społeczno-organizacyjnymi zależnościami w całościowo ujmowanym procesie kooperacji (np. zmiana dotychczasowego stanowiska pracy, przejściowy przydział pracy innego rodzaju lub pracy nadliczbowej)<sup>54</sup>. Te ostatnie polecenia, nazywane niekiedy z uwagi na ich uwarunkowanie poziomem sprawności organizacyjnej danej kooperacji poleceniami „organizacyjnymi”, występują (mogą wystąpić) w mniejszym lub większym nasileniu w każdym stosunku pracy skoooperowanej, bez względu na uzgodnienia odnośnie do rodzaju pracy. Występowanie tak rozumianego podporządkowania uznaje się również za minimum podporządkowania<sup>55</sup>, a tym samym za kryterium odróżnienia tego stosunku od pokrewnych zobowiązań cywilnoprawnych.

Powyższe uwagi nie wyczerpują wszystkich zagadnień związanych z pojęciem świadczenia ze stosunku pracy, zwłaszcza z jego dopełnieniem. Możliwość dopełnienia świadczenia przez pracownika wiąże się z koniecznością współdziałania ze strony pracodawcy, który to problem wykracza daleko poza cywilistyczną konstrukcję współdziałania wierzyciela przy wykonaniu zobowiązania. Rozważenie tych kwestii wykracza jednak poza ramy opracowania.

## L'OBJET DE LA PRESTATION DE TRAVAILLEUR DU RAPPORT DE TRAVAIL

### Résumé

L'auteur analyse la notion „l'accomplissement du travail" et „le travail d'un genre déterminé" — étant les éléments de la détermination légale de l'objet de l'obligation de travailleur du rapport de travail. Le devoir de l'accomplissement du travail l'auteur reconnaît comme l'ordre accepté volontairement d'accomplir des actions dirigées sur l'exécution ou l'aménée à un résultat utile pour l'établissement

<sup>54</sup> Tak R. Birk, op. cit., s. 20 - 21.

<sup>55</sup> Tak zwłaszcza: G. Müller, op. cit., s. 171 i 314.

de travail. Car chaque action humaine consciente a pour le but quelque résultat déterminé. Or dans les obligations, dont l'objet constitue l'action future est possible la démarcation; de cette action à la manière de genre, et dans le cas où on peut indiquer le résultat individualisé de l'action — aussi à manière individuelle.

Cette détermination individuelle de l'objet de la prestation du débiteur peut et en règle a lieu dans les contrats civils juridiques sur la prestation des services. Cependant à la conclusion du rapport de travail on ne donne pas des résultats des actions que le travailleur s'oblige à accomplir où on indique seulement ses traits de genre. Les parties de la relation de travail ne sont pas dans ce cas tenues par les „sphères" possibles à la concordance des actions du travailleur. C'est pourquoi la notion „le genre de travail" acceptée dans la sociologie, économie ou à l'organisation de travail n'est pas utile au droit de travail, où sur le genre de travail on peut parler seulement en liaison à un contrat concrèt (de genre de travail convenu).

En quoi consiste donc le trait „de genre" en détermination de l'objet de la prestation du travailleur? L'auteur affirme, que dans la plupart des cas le travailleur s'oblige aux actions déterminées par le nom de la profession au spécialité, sans déterminer séparément leurs résultats. S'il s'oblige donc à accomplir à la manière incessante une seule action concrète, alors la prestation est accordée comme un nombre indéterminé plus proche de l'action exécutée du service, dépendant du temps réel de la durée du rapport de travail. Donc cette détermination se réfère évidemment au critère de genre. Le trait de genre ainsi conçu dans la détermination de la prestation du travailleur constitue une règle conforme à la loi, indépendante de la volonté des parties de la relation future de travail et du genre du contrat conclu. Il concerne donc aussi le contrat nommé, contrat conclu pour une durée de l'exécution, du travail déterminé, où immédiatement après la concordance de l'objet de genre de la prestation (p. ex. le tissage artistique) rétablissement donne au travailleur l'ordre d'accomplir la tâche individualisée (p. ex. d'un gobelin concret).

Le trait de genre dans la détermination de la prestation de travailleur ne constitue pas cependant le critère le différenciant de la prestation de droit civil des services (surtout des services non nommés du caractère continu) où le critère doit être recherché dans les normes réglant le moyen de l'accomplissement de la prestation du travail. L'auteur est d'opinion, que le critère constitue l'obligation d'exécuter des ordres concernant le travail convenu. Cette obligation est une méthode spécifique du rapport de travail pour réaliser une prestation de travailleur.