

MICHAŁ SKĄPSKI

PODSTAWOWE PROBLEMY STOSUNKU PRACY MIĘDZY MAŁŻONKAMI

I. Problematyka istnienia stosunku pracy między członkami rodziny, także między małżonkami, należy do rzadko poruszanych w polskim piśmiennictwie. Kwestie te dotychczas nie były samodzielnym przedmiotem badań, nawiązywano do nich tylko przy okazji rozważań nad innymi problemami, najczęściej z zakresu prawa rodzinnego i socjalnego¹. Problem nawiązania stosunku pracy między małżonkami, będący tylko częścią powyższej problematyki, jest zazwyczaj zbywany stwierdzeniem, że w systemie prawnym nie istnieje norma zakazująca zawarcia umowy o pracę między tymi podmiotami, w związku z czym ta czynność prawna jest dozwolona. Wydaje się jednak, że problem jest dużo bardziej skomplikowany, dlatego wskazane jest jego podjęcie.

Stosunki społeczne związane ze świadczeniem pracy na rzecz członka rodziny mogą podlegać regulacji zarówno prawa pracy, jak i prawa rodzinnego. Brak normy wprost zakazującej nawiązania umowy o pracę między małżonkami wskazuje niewątpliwie na jej dopuszczalność, ze względu na wzorzec kompetencji generalnej dla umów zobowiązaniowych (art. 353¹ k.c.), nie jest jednak wystarczającą przesłanką dla takiego wniosku. Konieczne jest dokonanie analizy porównawczej zakresów zastosowania i normowania norm prawa pracy oraz prawa rodzinnego, dotyczących świadczenia pracy. Normy prawa rodzinnego, regulujące obowiązki członków rodziny, mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Nie ulega wątpliwości, że niedopuszczalność nawiązania stosunku prawnego może być skutkiem istnienia niezgodności między zobowiązaniem wynikającym z czynności prawnej a nakazem albo zakazem bezwzględnie obowiązującej normy prawnej, której zakres częściowo choćby pokrywa się z zakresem, który jest przedmiotem czynności prawnej. Możliwe jest więc uznanie dokonania czynności prawnej między danymi stronami za zakazane, pomimo nieistnienia normy wprost tego zakazującej, jeśli niedopuszczalność wynika z prawnej regulacji wzajemnych stosunków między podmiotami (np. świadczenie objęte zobowiązaniem umownym jest nakazane przez normę bezwzględnie obowiązującą).

¹ Zob. A. Dyoniak, *Charakter prawny pomocy świadczonej współmałżonkowi w prowadzeniu przedsiębiorstwa albo przy wykonywaniu zawodu*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 1994, z. 3, s. 396 - 397; uchwała SN z 22 VII 1993 r., II UZP 19/93, niepublikowana; uchwała SN z 28 IX 1994 r., II UZP 27/94, OSNAP 1994, nr 11, poz. 18.

Pomimo niewątpliwego nieistnienia normy zakazującej zawarcia umowy o pracę między małżonkami, udzielenie odpowiedzi na pytanie o dopuszczalność tej czynności prawnej musi być więc poprzedzone analizą wzajemnego stosunku bezwzględnie obowiązujących norm prawa rodzinnego, regulujących obowiązki małżeńskie oraz norm prawa pracy, regulujących te obowiązki stron stosunku pracy, które kształtują jego cechy konstytutywne. W związku z tym rozważenia wymagają szczególnie: pozycja prawna stron stosunku pracy w kontekście równouprawnienia małżonków; stosunek obligatoryjnej odpłatności stosunku pracy do obowiązku wzajemnej nieodpłatnej pomocy obciążającego małżonków (art. 23 k.r.o.). Ponadto należy zastanowić się, czy nawiązanie stosunku pracy między małżonkami nie zmienia rozkładu ryzyka między pracodawcą a pracownikiem, gdyż w obowiązującym modelu normatywnym ryzyko powinno obciążać głównie, jeśli nie wyłącznie, pracodawcę. W dalszych rozważaniach pominięte zostaną inne konstytutywne cechy stosunku pracy, jak osobisty charakter czy dobrowolność, gdyż w omawianym kontekście nie wydają się budzić istotnych wątpliwości.

Porównanie z obowiązkami prawnorodzinnymi właśnie tych obowiązków stron stosunku pracy, które kształtują jego cechy konstytutywne, ma na celu stwierdzenie, czy istnieje niezgodność norm w tej najogólniejszej i najbardziej podstawowej sferze. Istnienie takiej niezgodności całkowicie wykluczałoby możliwość nawiązania stosunku pracy między małżonkami, a dalsze badania nad obowiązkami bardziej szczegółowymi byłyby bezprzedmiotowe.

II. Przepis art. 23 k.r.o. jest podstawą równouprawnienia małżonków. Natomiast cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych stosunków prawnych związanych ze świadczeniem pracy jest podległość pracownika pracodawcy w tej dziedzinie, związana z obowiązkiem zastosowania się do poleceń dotyczących pracy (art. 22 § 1 i 100 § 1 k.p.). Konieczne wydaje się więc rozważenie, czy poddanie się w drodze umowy kompetencjom kierowniczym współmałżonka narusza równość praw i obowiązków małżonków. Istotne znaczenie dla tego problemu ma określenie pozycji prawnej stron stosunku pracy.

Wpływ kompetencji kierowniczych pracodawcy i podporządkowania pracownika jego poleceniom na charakter prawny stosunku pracy jest przedmiotem kontrowersji w doktrynie. Jakkolwiek podsycanie tego dawno wygasłego sporu nie wydaje się celowe, to zakres wskazanej wyżej dziedziny badawczej uniemożliwia uniknięcie ustosunkowania się do przeciwstawnych stanowisk, ze względu na znaczenie proponowanych rozstrzygnięć dla wniosków niniejszych rozważań. Pierwsze stanowisko reprezentują autorzy, którzy podkreślają zobowiązaniowy charakter stosunku pracy i równorzędność jego stron², na którą nie ma wpływu forma spełnienia świadczenia przez pracownika, czyli pod nadzorem pracodawcy i zgodnie z jego polece-

² Zob. np. W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, PiP 1964 r., nr 7, s. 82 - 83, tenże, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 90; M. Świąćicki, *Niektóre sporne zagadnienia prawa stosunku pracy*, Warszawa 1966, s. 10 - 11, Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 69.

niami. Autorzy ci wskazują na niewładczy charakter uprawnień kierowniczych pracodawcy podkreślając, że przypisywanie pracodawcy władzy nad pracownikiem prowadzi do zbliżenia stosunku pracy do stosunku służby i do jego upodobnienia do stosunków prawa administracyjnego. Wspólną cechą przedstawicieli poglądu przeciwnego jest uznanie władczego charakteru uprawnień kierowniczych pracodawcy, stwierdzenie nierównorzędności stron stosunku pracy, co jednak prowadzi autorów do różnych wniosków³.

Wydaje się, że spór ten obciążony jest kilkoma błędami, które musiały uczynić go nierozstrzygalnym. Jeden z nich polega na nieustaleniu znaczenia pojęć, którym przypisuje się podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia dylematu. Takim pojęciem jest władczość oraz władczy bądź niewładczy charakter uprawnień pracodawcy. Zwolennicy równorzędności stron stosunku pracy skierowali badania na udowodnienie tego, że uprawnienia pracodawcy nie mają charakteru władczego, a ich przeciwnicy argumentowali na rzecz wniosku przeciwnego. Obie strony sporu wydają się zgadzać, że uznanie władczego bądź niewładczego charakteru kompetencji pracodawcy implikuje równorzędność bądź nierównorzędność stron stosunku pracy⁴. Słownik języka polskiego wymienia dwa znaczenia słowa władać: 1) sprawować władzę nad kim, nad czym; panować, rządzić, kierować; 2) być właścicielem czego, zarządzać, kierować czym⁵. Można odnieść wrażenie, że przypisywanie władczości uprawnień pracodawcy kluczowego znaczenia dla kwestii równorzędności stron jest wynikiem nieodróżniania dwóch znaczeń słowa władać. Władczość kompetencji nie jest niezgodna z zobowiązaniowym charakterem stosunku pracy, jeśli władać znaczy: kierować, zarządzać, być właścicielem. Tym samym z uznania władczości nie sposób też wysuwać wniosku co do nierównorzędności stron stosunku pracy. Inny błąd popełniany przez niektórych autorów polega na wnioskowaniu o nierównorzędności stron zobowiązaniowego stosunku prawnego o charakterze modelowym nie na podstawie stałych elementów normatywnej konstrukcji tego stosunku, które są wspólne dla wszystkich stosunków prawnych danego rodzaju (tu: stosunków pracy), lecz na podstawie uprawnień stron, które mogą zostać różnie ukształtowane ich zgodnymi oświadczeniami woli. Wnioskowanie dotyczące modelowego stosunku pracy – czyli jego wzorca ustawowego – jest więc przeprowadzane na podstawie przesłanek zmienionych w zależności od woli konkretnych stron stosunku prawnego.

Aby nie popełnić tego samego błędu, przed analizą pozycji prawnej stron stosunku pracy trzeba ustalić, co należy rozumieć przez równorzędność czy nierównorzędność stron w stosunku prawnym, gdyż to będzie wyznacznikiem dalszych badań. Równorzędność stron, jako cecha stosunków cywilnoprawnych, co dotyczy oczywiście również innych stosunków

³ Najbardziej skrajne wnioski przypisują pracodawcy władzę państwową, która miałaby być delegowana w k.p. przez ustanowienie podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy. Niektórzy autorzy uznają w związku z tym za uzasadnioną tezę o istnieniu pośredniego podporządkowania pracownika wobec państwa (zob. R. Mroczkowski, *Instytucja podporządkowania pracownika według polskiego kodeksu pracy. Zarys problematyki*, Lublin 1976, s. 69 - 70).

⁴ Por. W. Szubert, op. cit., s. 84, 91 i n.; R. Mroczkowski, op. cit.; Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, s. 83 - 91.

⁵ *Słownik języka polskiego*, pod red. W. Doroszewskiego, Warszawa 1967, t. X, s. 1155.

typu zobowiązaniowego, odznacza się kilkoma cechami. Po pierwsze więc charakteryzuje ją brak kompetencji jednego podmiotu do kształtowania w drodze jednostronnych czynności prawnych sytuacji prawnej drugiego podmiotu. Ponadto stosunki omawianego typu wyróżnia ogólna reguła, że spory wynikłe między stronami rozstrzygane są przez niezależne od nich, lecz działające najczęściej z ich inicjatywy organy (w szczególności sądy). Wreszcie charakterystyczną cechą wszystkich stosunków cywilnoprawnych jest odpowiedzialność odszkodowawcza, jako sposób ochrony interesów stron⁶. Tak określona równorzędność ma oczywiście charakter formalny, nie oddający pozaprawnej pozycji stron, choćby ich siły ekonomicznej. Nierównorzędność ekonomiczna stron, która nie zawsze występuje w stosunkach cywilnoprawnych, jest szczególnie jaskrawa w stosunku pracy. Nie ma ona jednak znaczenia dla oceny pozycji stron według kryterium ich uprawnień i kompetencji w tym stosunku prawnym.

Biorąc pod uwagę powyższe kryteria równorzędności stron trzeba stwierdzić, że kwestia treści i sposobu wykonania wzajemnych zobowiązań, a także proporcje uprawnień stron nie mają wpływu na ich prawną równorzędność i na kwalifikację samego stosunku prawnego. Dotyczy to nawet takich umów, w których tylko jedna strona zobowiązana jest do świadczenia, a druga otrzymuje pod tytułem darmym przysporzenie majątkowe (umowa darowizny). Także więc podporządkowanie pracownika, jako odnoszące się do sposobu spełnienia świadczenia, nie powinno mieć decydującego znaczenia dla oceny pozycji prawnych stron stosunku pracy. Istotnymi czynnikami, wskazującymi na nadrzędność prawną pracodawcy byłyby bowiem: możliwość jednostronnego kształtowania sytuacji prawnej pracownika przez pracodawcę, możliwość samodzielnego rozstrzygnięcia przez pracodawcę sporu z pracownikiem, brak odpowiedzialności odszkodowawczej, chroniącej interes strony poszkodowanej przez niespełnienie bądź niewłaściwe spełnienie świadczenia. Są to elementy konstrukcji stosunku obligacyjnego, jakim jest stosunek pracy, czyli elementy niezmiennie, charakteryzujące wszystkie stosunki tego typu. Równorzędność czy nierównorzędność stron może wynikać tylko z ukształtowania tych stałych elementów, a nie z tej części treści stosunku, która obejmuje wzajemne uprawnienia, ustalone zgodną wolą stron. Nie można zapominać o semiimperatywnym charakterze prawnym większości norm prawa pracy, który sprawia, że wiele uprawnień uregulowanych w prawie pracy może zostać zmienionych umownie na korzyść pracownika. Fakt przyjęcia przez strony modelu wzajemnych uprawnień uregulowanego w prawie pracy, bądź ukształtowanie ich korzystniej dla pracownika, nie ma przecież wpływu na zmianę konstrukcji prawnej stosunku pracy i na pozycję prawną stron jako równorzędnych.

Jakkolwiek samo stwierdzenie zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy implikuje równorzędną pozycję stron w tym stosunku prawnym, to warto rozważyć kompetencje kontrahentów pod kątem trzech wymienio-

⁶ Zob. Z. Radwański, *Prawo cywilne. Część ogólna*, Warszawa 1993, s. 20 - 21.

nych oznak równorzędności podmiotów stosunku prawnego, aby usunąć wszelkie wątpliwości w tej mierze.

Kształtowanie sytuacji prawnej określonego podmiotu przez jednostronną czynność prawną drugiej strony stosunku prawnego opiera się na kompetencji do wydania normy nakazującej określone zachowanie, zmieniającej dotychczasową sytuację prawną podmiotu, z czym wiąże się powstanie obowiązku zastosowania się do tego nakazu po stronie zobowiązanej. Podstawowe pytanie dotyczy tego, czy korzystanie przez pracodawcę z kompetencji dyrektywalnych dotyczących: określenia zadania, które pracownik ma wykonać, sposobu jego spełnienia, wyznaczenia miejsca i czasu pracy, a także ustalenia wewnętrznego porządku zakładu powoduje taką jednostronną zmianę sytuacji prawnej pracownika?

Odpowiedź na to pytanie jest zdecydowanie negatywna. Jest tak ze względu na dwa czynniki: 1) źródło kompetencji pracodawcy do wydawania poleceń, kierowania postępowaniem pracownika oraz zakres tej kompetencji i 2) charakter prawny samego polecenia.

Źródłem kompetencji do kierowania pracą, w szczególności przez wydawanie poleceń, jest umowa o pracę. Jakkolwiek podległość pracownika w dziedzinie wykonywania pracy reguluje k.p. (art. 22 § 1, art. 100 § 1), to właśnie umowa jest podstawą zobowiązania pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, a tym samym stosowania się do jego poleceń. Polecenie pracodawcy nie stwarza więc pracownikowi nowego zobowiązania, stanowi tylko aktualizację bądź sprecyzowanie obowiązku, ustalonego między stronami w umowie⁷. Jest to przykład typowej normy kompetencyjnej, której adresat ma obowiązek określonego zachowania, jeśli wskazany podmiot dokona określonej czynności konwencjonalnej⁸. Norma kompetencyjna, podobnie jak każda inna norma postępowania, kreuje zatem obowiązek zachowania, który ma charakter potencjalny, dopóki nie wystąpią okoliczności określone w jej zakresie zastosowania. Różnica w porównaniu z innymi normami postępowania polega na tym, że okoliczność aktualizująca obowiązek zachowania adresata normy kompetencyjnej sprowadza się do dokonania określonej czynności konwencjonalnej przez podmiot wskazany w zakresie zastosowania tej normy. Dokonanie czynności konwencjonalnej określonej w normie kompetencyjnej nie stanowi zatem ustanowienia dla jej adresata nowych obowiązków, lecz właśnie aktualizację tych, które wyznacza owa norma.

W przypadku stosunku pracy norma kompetencyjna nakazuje pracownikowi podjąć wykonywanie pracy określonej w umowie, jeśli pracodawca dokona czynności konwencjonalnej, polegającej na wydaniu polecenia (art. 22 § 1 i art. 81 § 1 k.p.). Ponadto określenie w poleceniu sposobu wykonania pracy, jej miejsca czy czasu również stanowi aktualizację potencjalnego obowiązku pracownika. Norma kompetencyjna nakazuje bowiem pracowni-

⁷ „Nie uważa się także za nierównorzędne więzi nakładające nawet jednostronne obowiązki lub kompetencje do ich określenia, jeśli ich źródłem jest oświadczenie woli – w szczególności umowa.” – Z. Radwański, op. cit., s. 21.

⁸ Na ten temat zob. np.: Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 160 - 162; tenże, *Kompetencja i norma kompetencyjna*, RPEiS 1969, z. 4, s. 23 - 41.

kowi spełniać świadczenie w sposób wskazany przez pracodawcę (art. 100 § 1 k.p.). Wydaje się jednak, że chodzi tu o dwie odrębne normy kompetencyjne. Jedna nakazuje pracownikowi zastosować się do polecenia wskazującego zadanie, przez podjęcie jego wykonywania. Druga, z której pracodawca nie musi skorzystać równocześnie, dotyczy określenia sposobu wykonania zadania, ewentualnie miejsca i czasu jego wykonania. Jeśli pracodawca nie skorzysta z kompetencji do sprecyzowania szczegółów wykonywania pracy i nie wyda polecenia dotyczącego tej dziedziny, obowiązek pracownika do podporządkowania się pozostaje potencjalny, w związku z czym powinien on wykonać zadanie jak najlepiej w oparciu o jego własną wiedzę i oceny.

Umowa precyzuje zobowiązanie pracownika polegające na wykonywaniu pracy na rzecz pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.), a tym samym wyznacza granice uprawnienia pracodawcy do określania, uściślenia przedmiotu świadczenia pracownika. Pracodawca realizując kompetencję do wydania polecenia nie może – poza pewnymi wyjątkami – przekraczać granic, wyznaczonych postanowieniami umowy, jak choćby określającymi rodzaj pracy, jej czas czy miejsce wykonywania (art. 100 § 1 k.p.). To na podstawie umowy należy więc oceniać, czy pracodawca wydając polecenie nie wyszedł poza granice zobowiązania pracownika. Jeśli tak się stało, to należy uznać, że pracodawca nie miał kompetencji do wydania tego polecenia, było ono bezprawne, a pracownik był uprawniony do jego niewykonania, chyba że chodzi o sytuację wyjątkową. Przedmiot zobowiązania pracownika, a zatem również zakres zastosowania normy kompetencyjnej nakazującej mu zastosować się do poleceń pracodawcy, jest więc wyznaczony głównie w umowie, czyli przez strony zgodnym oświadczeniem woli.

Problemem, który wzbudził w doktrynie żywą dyskusję, i w związku z którym wyrażone zostało całe spektrum poglądów, jest charakter prawny polecenia pracodawcy, wydanego w ramach jego kompetencji dyrektywalnych. Po pierwsze więc zakwalifikowano polecenie jako czynność czysto faktyczną⁹. Według drugiego poglądu polecenie jest czynnością faktyczną o doniosłości prawnej¹⁰. Wreszcie trzecia koncepcja uznaje polecenie za jednostronną czynność prawną¹¹. Kompromisem między tymi poglądami jest podział poleceń na kierujące, będące czynnościami faktycznymi i zmieniające, będące czynnościami prawnymi¹². Polecenie pracodawcy zakwalifikowano jeszcze jako normę indywidualną i konkretną, aktualizującą obowiązek pracownika. Według tej koncepcji polecenie zalicza się do zobowiązań, czyli zachowań służących do podania wiadomości drugiej stronie¹³.

⁹ Zob. L. Krąkowski, *Z problematyki nadużycia prawa w stosunkach pracy*, PiP 1967, nr 12, s. 979; R. Seler, *Istota i funkcja nominacji*, PiZS 1967, nr 7, s. 14.

¹⁰ Zob. J. Wrątny, *Kilka uwag w sprawie charakteru prawnego polecenia służbowego*, PiP 1969, nr 8, s. 134 - 135.

¹¹ Zob. A. Kijowski, *Odpowiedzialność marynarzy za naruszenie obowiązków pracowniczych w prawie PRL*, Poznań 1972 (maszynopis pracy doktorskiej), s. 51 - 53; Z. Kubot, op. cit., s. 47 - 49.

¹² Zob. R. Strugała, *Realizacja uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego*, w: *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1975, s. 177 - 178 i 187 - 198; tenże nieco inaczej: *Podporządkowanie i dyspozycyjność pracownika*, RPEiS 1977, nr 1, s. 24.

¹³ Tak A. Chobot, *Obowiązki pracownicze oraz środki prawne zabezpieczające ich wykonanie*, w: *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1975, s. 117 - 118.

Biorąc pod uwagę ogólnie przyjęte definicje takich pojęć, jak czynność psychofizyczna i konwencjonalna, czynność prawna, oświadczenie woli, wydaje się oczywiste, że polecenie nie jest czynnością faktyczną¹⁴. Każda wypowiedź jest czynnością konwencjonalną, a wypowiedź polegająca na wydaniu polecenia jest czynnością konwencjonalną złożoną¹⁵. Nie ulega również wątpliwości, że polecenie polega na ustanowieniu normy postępowania: indywidualnej, bo skierowanej do danego pracownika, która może być konkretna (nakazywać jednorazowe zachowanie, którego dokonanie wyczerpuje obowiązek ustanowiony przez tę normę) albo abstrakcyjna (nakazywać określone zachowanie się zawsze w danych okolicznościach). Norma postępowania, którą ustanawia polecenie, aktualizuje obowiązek pracownika, wynikający z norm prawa pracy, doprecyzowany przez strony w umowie, polegający na: 1) świadczeniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, 2) podporządkowaniu się jego poleceniom dotyczącym świadczenia tej pracy. Polecenie jest więc czynnością konwencjonalną stanowiącą element zakresu zastosowania omówionych wcześniej norm kompetencyjnych, związanych z kompetencjami dyrektywalnymi pracodawcy. Wydaje się, że na tym wyczerpują się możliwości charakteryzowania polecenia poprzez zaliczanie go do coraz węższych klas bytów znanych z prawoznawstwa. Nie wydają się zwłaszcza przekonujące argumenty za zaliczeniem polecenia do oświadczeń woli i czynności prawnych.

Jak wiadomo, konieczną cechą czynności prawnej jest ustanowienie zmiany w stosunkach prawnych. Zwolennicy zaliczenia poleceń do czynności prawnych argumentują, że polecenie zmienia sytuację prawną pracownika, gdyż skutkiem wydania polecenia jest ustanowienie powinności pewnego zachowania¹⁶. Zgodnie z tym poglądem, aktualizacja obowiązku ustanowionego umownie stanowi wystarczającą zmianę stosunków prawnych, a więc polecenie jest czynnością wywołującą skutek prawny¹⁷. Wydaje się, że ta interpretacja pojęcia „zmiana stosunku prawnego” idzie zbyt daleko. Nie ulega bowiem wątpliwości, że polecenie nie zmienia treści stosunku pracy. Wskazanie pracownikowi konkretnego zadania, lub sposobu jego wykonania, nie wprowadza do stosunku pracy żadnego nowego uprawnienia i odpowiadającego mu obowiązku. Stanowi wyłącznie realizację ustanowionych wcześniej przez strony zobowiązań. Można co prawda twierdzić, że polecenie wywołuje skutek prawny, jeśli za taki traktować samą aktualizację obowiązku. Nie wydaje się jednak, aby stanowiło to zmianę sytuacji prawnej pracownika, nawet jeśli przed wydaniem polecenia wskazującego mu zadanie do wykonania jego świadczenie ogranicza się do pozostawania w gotowości do pracy.

Dla kwalifikacji czynności konwencjonalnej do zbioru czynności prawnych nie wystarczy wywołanie takiego skutku prawnego, jak aktualizacja istniejącego obowiązku. Czynność prawna powinna tworzyć nie istniejący

¹⁴ Przy założeniu, że czynność faktyczna to czynność psychofizyczna.

¹⁵ Na temat pojęcia „czynność konwencjonalna” zob. A. Redelbach, S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii państwa i prawa*, Warszawa 1994, s. 78.

¹⁶ Por. A. Kijowski, op. cit., s. 51 - 53.

¹⁷ Zob. Z. Kubot, op. cit., s. 44.

obowiązek, jej koniecznym skutkiem prawnym może być tylko: powstanie, zmiana bądź zniesienie stosunku prawnego. Polecenie stanowi tylko aktualizację i przede wszystkim konkretyzację obowiązków pracownika, wynikających z treści stosunku pracy. Wydanie polecenia stanowi więc realizację kompetencji ustanowionych dwustronną czynnością prawną, w ramach istniejących praw i obowiązków stron. Nie kreuje nowych obowiązków. Konkretyzacji istniejących obowiązków nie można traktować jako ustanawiania zmiany w stosunkach prawnych¹⁸. Za taką można uważać tylko zmianę treści, nawiązanie albo rozwiązanie stosunku pracy¹⁹. W związku z tym należy przyjąć, że mimo iż polecenie wywołuje wskazany wyżej skutek prawny, to nie jest on wystarczający do zakwalifikowania polecenia jako czynności prawnej. Dotyczy to również polecenia wykonywania pracy w zakresie innym niż umówiony, a więc np. pracy innego rodzaju, ponad normalny czas pracy, lub w innym miejscu pracy niż przewidziane. Kwalifikacja prawna obowiązku określonego zachowania, który ustanawia takie polecenie jest identyczna, jak w przypadku zwykłego polecenia: stanowi on aktualizację obowiązku istniejącego już wcześniej w treści stosunku pracy z mocy normy kompetencyjnej.

Istotna różnica między poleceniami wydawanymi przez pracodawcę i oświadczeniami woli (składanymi innym osobom) polega na związku norm indywidualnych, ustanowionych tymi czynnościami, z normami prawnymi. Polecenie wydawane jest na podstawie kompetencji wynikającej z art. 100 § 1 k.p. Norma postępowania ustanowiona poleceniem jest zindywidualizowanym i skonkretyzowanym odbiciem normy prawnej nakazującej pracownikowi wykonywanie pracy pod kierownictwem. Z. Ziemiński taką indywidualną i konkretną normę wyprowadzoną w drodze subsumpcji z generalnej i abstrakcyjnej normy prawnej nazywa pochodną normą prawną²⁰. Oświadczenie woli w dziedzinie stosunków zobowiązaniowych często jest związane tylko z bardzo ogólną normą kompetencyjną, dopuszczającą samodzielną regulację swej sytuacji prawnej przez osoby fizyczne i prawne (art. 353¹ k.c.). Jeśli chodzi np. o umowy nienazwane, to dla zawartych w nich norm indywidualnych, ustanowionych oświadczeniami woli, charakterystyczny jest raczej brak odzwierciedlenia w normach prawnych, gdyż wolność regulacji sytuacji prawnej podmiotu dotyczy sfery indyferentnej w stosunku do obowiązujących norm prawnych. Normy te są więc samoistne, nie stanowią indywidualizacji generalnej normy prawnej.

Drugą oznaką równorzędności stron stosunku prawnego jest brak kompetencji którejkolwiek z nich do rozstrzygnięcia sporu wynikłego między

¹⁸ W stosunkach prawnych prawa cywilnego również można wskazać sytuacje zbliżone charakterem prawnym do polecenia (aktualizujące i konkretyzujące obowiązki stron), których jednak nie zwykle się uważać za czynności prawne. Wynajmujący ma np. obowiązek wydania rzeczy w stanie przydatnym do umówionego użytku i utrzymania jej w tym stanie przez cały czas trwania umowy (art. 662 k.c.). Zatem wezwanie najemcy o przywrócenie stanu przydatności rzeczy do użytku (naprawa) stanowi aktualizację i konkretyzację istniejącego w stosunku najmu obowiązku wynajmującego. Takie działanie najemcy nie jest jednak czynnością prawną, a tylko określoną czynnością konwencjonalną mającą doniosłość prawną w ramach istniejącego stosunku prawnego.

¹⁹ Niektórzy autorzy, uznając polecenie za czynność prawną, podkreślają jednak jego odmiennosc od jednostronnych czynności prawnych, zmieniających treść stosunku pracy i rozwiązujących go – np. wypowiedzeń ostatecznych i zmieniających (zob. J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 74).

²⁰ Zob. Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 154.

nimi w związku ze stosunkiem prawnym. Nierównorzędność podmiotów wynikałaby w tym przypadku z faktu podległości jednej strony rozstrzygnięciu sprawy przez kontrahenta, występującego w podwójnej roli: strony sporu i podmiotu rozstrzygającego spór. Brak takiej kompetencji po stronie pracodawcy, a tym bardziej pracownika, nie jest kwestią, która budziłaby w doktrynie jakąkolwiek dyskusję. W obecnie obowiązującym stanie prawnym podmiotami władnymi rozstrzygnąć indywidualne spory z dziedziny stosunku pracy są sądy powszechne. Omawiane sprawy rozpatrują sądy pracy, stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych, sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów okręgowych oraz sądy apelacyjne. Właściwością podmiotową tych sądów objęci są przede wszystkim pracownicy i pracodawcy, pod warunkiem oczywiście, że dochodzą roszczenia ze stosunku pracy, a także inne osoby dochodzące takiego roszczenia np.: byli pracownicy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby świadczące pracę nakładczą, członkowie rodziny i spadkobiercy pracownika²¹.

Jeśli chodzi o podległość strony rozstrzygnięciu sporu przez kontrahenta, kwestią wymagającą rozważenia są kompetencje represyjne pracodawcy. Normy zawarte w przepisach działu IV rozdziału VI kodeksu pracy (art. 108 - 113) udzielają pracodawcy kompetencji do wymierzania pracownikom kar, zwanych porządkowymi. Czyny zabronione, zagrożone karami upomnienia albo nagany, to: nieprzestrzeganie ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przeciwpożarowych (art. 108 § 1 k.p.). Kwalifikowane przypadki złamania dyscypliny zagrożone są również karą pieniężną (art. 108 § 2 k.p.).

Istnienie w ustawowym wzorcu stosunku pracy kompetencji do nałożenia na pracownika kary porządkowej stawia pracodawcę niewątpliwie w sytuacji nadrzędnej, gdyż skorzystanie z tej kompetencji w przypadku wystąpienia naruszenia określonego w art. 108 k.p. pozostawione jest jego decyzji, której pracownik musi się podporządkować. Nie musi to jednak naruszać formalnej równorzędności stron, gdyż jakiegokolwiek – nawet jednostronne – obowiązki czy kompetencje nie są z nią niezgodne, jeśli ich źródłem jest umowa²². Dla prawnej równorzędności stron istotne jest więc źródło odpowiedzialności porządkowej, a także to, kto jest kompetentny do rozstrzygnięcia ewentualnego sporu między kontrahentami w tej dziedzinie.

Źródłem kompetencji do wymierzania pracownikom kar porządkowych jest kodeks pracy (art. 108 i nast.). Dla ukształtowania tej formy odpowiedzialności, a także dla jej istnienia w treści stosunku pracy, istotne znaczenie ma jednak umowa o pracę²³. To w umowie bowiem strony decydują o wzajemnych zobowiązaniach, w tym także o zmianie na korzyść pracownika uprawnień regulowanych ustawowo, albo o przyjęciu w konkretnym stosunku pracy rozwiązań ustawowych. Wydaje się, że normy prawne re-

²¹ Zob. Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 268.

²² Zob. przypis 7.

²³ Znaczenie umowy o pracę dla odpowiedzialności porządkowej jednoznacznie odrzuca T. Zieliński (*Prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa-Kraków 1986, t. II, s. 353).

gulujące odpowiedzialność porządkową mają charakter semiimperatywny. Wyznaczają więc granice tego rodzaju odpowiedzialności, nieprzekraczalne dla regulacji oświadczeniami woli stron. Opisany wcześniej mechanizm działania norm semiimperatywnych pozwala jednak uregulować tę dziedzinę w umowie w sposób korzystniejszy dla pracownika. Dopuszczalne są więc wszystkie rozwiązania idące w kierunku ograniczenia odpowiedzialności porządkowej, a nawet całkowitego jej wyłączenia z treści stosunku pracy. Odpowiedzialność porządkowa nie jest elementem konstytutywnym stosunku pracy²⁴, jej usunięcie z jego treści należy więc do sfery swobody kontraktowej stron.

Charakter prawny kar porządkowych wydaje się więc wykazywać cechy upodabniające tę formę odpowiedzialności do kar umownych²⁵. W szczególności wskazuje na to możliwość kształtowania ich zakresu i formy przez strony umowy o pracę, z możliwością całkowitego odrzucenia odpowiedzialności porządkowej. Taki charakter prawny odpowiedzialności porządkowej nie przeczy zobowiązaniowemu charakterowi stosunku pracy, a tym samym równorzędności jego stron. Odpowiedzialność omawianego typu nie wykazuje w szczególności cech, które mogłyby upodabniać ją do odpowiedzialności karnej, jak np.: opieranie się wprost na ustawie, obligatoryjność represji, istnienie organów powołanych do jej stosowania i szczególnego trybu postępowania²⁶.

Istotne znaczenie dla pozycji stron w dziedzinie odpowiedzialności porządkowej ma regulacja pozwalająca pracownikowi wnieść sprzeciw od kary zastosowanej z naruszeniem przepisów (art. 112 k.p.). W razie nieuwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę, pracownik może wnieść do sądu pracy wnioski o uchylenie kary. Zatem w sytuacji, gdy między stronami stosunku pracy istnieje spór co do legalności zastosowanej przez pracodawcę kary porządkowej, arbitrem między stronami jest organ niezależny, sąd pracy. Czynności pracodawcy w dziedzinie odpowiedzialności porządkowej podlegają więc kontroli organu niezależnego.

Jakkolwiek więc pracownik podlega jednostronnej decyzji pracodawcy co do nałożenia kary porządkowej, jednak nie narusza to formalnych kryteriów równorzędności stron. Semiimperatywny charakter norm prawa pracy przesądza o tym, że pomimo istnienia w kodeksie pracy regulacji odpowiedzialności porządkowej, to strony podejmują ostatecznie decyzję o zakresie wzajemnych uprawnień i kompetencji i są władne wyłączyć

²⁴ Tak M. Świącicki, op. cit., s. 370; J. Piątkowski uważa odpowiedzialność porządkową za relikty okresu socjalizmu, którego istnienie jest obecnie słabo uzasadnione. Znaczenie odpowiedzialności porządkowej zostało dodatkowo zmniejszone wprowadzeniem zakazu łączenia tejże odpowiedzialności z pozbawieniem pracownika świadczeń pieniężnych związanych z nienaganną pracą (art. 113¹ k.p.). Wydaje się, że w tej sytuacji pracodawcy jako bardziej dotkliwą będą wybierali sankcję o doniosłości majątkowej, jak np. obniżenie premii (teżoż: *Wprowadzenie do nowego prawa stosunku pracy*, Toruń 1996, s. 281 - 282).

²⁵ W. Szubert (*Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 177) jakkolwiek wyraźnie wykluczył umowny charakter kar porządkowych, jednak uznał, że uchybienia pracowników objęte tą odpowiedzialnością stanowią naruszenia obowiązków w stosunku zobowiązaniowym, a nie wykroczenia czy przestępstwa.

²⁶ Zob. M. Świącicki, op. cit., s. 367. Uwagi te dotyczą wyłącznie powszechnej odpowiedzialności porządkowej, nie mają natomiast zastosowania do odpowiedzialności dyscyplinarnej, będącej zastrzeżoną formą odpowiedzialności porządkowej, stosowaną przede wszystkim do pracowników służb publicznych na podstawie tzw. pragmatyk służbowych. Stosunki pracy tych grup pracowników są jednak najczęściej nawiązane na podstawie mianowania, czyli nie mieszczą się w zakresie niniejszej pracy.

w umowie odpowiedzialność porządkową z danego stosunku pracy. Podstawą przyjęcia wzorca ustawowego jest również zgodna wola stron, która wyraża się w nieuregulowaniu tej sprawy w umowie. Chociaż więc źródłem odpowiedzialności porządkowej jest ustawa, to poddanie się reżimowi tej odpowiedzialności następuje w umowie, bez względu na to, czy strony przyjmują jej wzorzec ustawowy, czy też modyfikują go na korzyść pracownika. Umowny charakter recepcji do stosunku pracy ustawowej regulacji odpowiedzialności porządkowej jest istotny dla pozycji prawnej stron, gdyż wobec przyjętych założeń istnienie kompetencji represyjnych pracodawcy nie przesądza o nierównorzędności stron stosunku pracy.

Typowym sposobem ochrony interesów podmiotów stosunku zobowiązaniowego, a także ogólniej stosunku cywilnoprawnego, jest odpowiedzialność odszkodowawcza, która służy zachowaniu wzajemnej autonomii ekonomicznej podmiotów stosunku prawnego. Występuje więc ona jako pomocnicze kryterium wyróżniające stosunki prawne cechujące się równorzędnością stron.

Prawo pracy reguluje odpowiedzialność obu stron stosunku pracy za wyrządzoną szkodę²⁷. Odmiennosc wzajemnych świadczeń pracownika i pracodawcy powoduje jednak, że w przypadku każdego z tych podmiotów na szkodę w związku ze stosunkiem pracy narażone są inne dobra. W przypadku pracownika, który stawia pracodawcy do dyspozycji swoją osobę, na szkodę narażone jest przede wszystkim jego zdrowie i życie. Natomiast pracodawca naraża wyłącznie swój majątek produkcyjny, przy wykorzystaniu którego pracownicy świadczą pracę. Z tych względów odpowiedzialność odszkodowawcza stron stosunku pracy podlega różnym regulacjom. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za uszczerbki na zdrowiu pracownika, powstałe w związku ze świadczeniem pracy na jego rzecz, została uregulowana w ustawie z 12 VI 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych²⁸. Ustawa ta wprowadza znacznie rozszerzone zasady odpowiedzialności w porównaniu nawet z cywilnoprawną odpowiedzialnością na zasadzie ryzyka. W związku z tym odpowiedzialność pracodawcy z tytułu choroby zawodowej i wypadku przy pracy określa się odpowiednio jako: absolutną i zbliżoną do absolutnej²⁹. Odpowiedzialność pracownika za szkodę w majątku pracodawcy wyrządzoną przy wykonywaniu obowiązków reguluje dział V k.p. W odróżnieniu od odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, pracowniczą odpowiedzialność odszkodowawczą można określić jako ograniczoną, w porównaniu z zasadami prawa cywilnego, szczególnie jeśli szkoda wyrządzona została nieumyślnie (art. 119 k.p.). Spełnienie przez regulację prawną stosunku pracy trzeciej przesłanki równorzędności jego stron, czyli istnienia odpowiedzialności odszkodowawczej jako ochrony

²⁷ Opis charakteru prawnego odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy dotyczy sytuacji modelowej, gdyż odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika-małżonka kształtuje się inaczej, o czym będzie mowa dalej.

²⁸ T.j. Dz.U. 1983 r. Nr 30, poz. 144, z późn. zm.

²⁹ Zob. G. Bieniek, *Odszkodowawcza odpowiedzialność zakładu pracy za wypadki przy pracy i choroby zawodowe*, Bydgoszcz 1994, s. 6.

interesów stron, nie wydaje się budzić wątpliwości, dlatego szersza analiza tego zespołu uprawnień nie jest niezbędna, biorąc pod uwagę niewielki rozmiar tego opracowania.

Analiza konstrukcji stosunku pracy pod kątem trzech wyznaczników pozycji prawnej stron – dopuszczalności jednostronnego kształtowania stosunku prawnego, sposobu rozstrzygnięcia sporów między stronami i zabezpieczenia interesów stron przez instytucję odpowiedzialności odszkodowawczej – prowadzi do wniosku o równorzędności prawnej stron stosunku pracy, która jest zresztą uznawana przez przeważającą część doktryny³⁰. Tym samym można uznać za wystarczająco uzasadnioną tezę, mówiącą, że nie istnieje niezgodność między bezwzględnie obowiązującą normą, nakazującą traktować małżonków jako równych (art. 23 k.r.o.) a normami prawnymi regulującymi kompetencje kierownicze pracodawcy.

III. Drugą dziedziną, w której potencjalnie może zachodzić sprzeczność między obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy i obowiązkami małżeńskimi, jest odpłatność za świadczenia spełniane na rzecz współmałżonka. Bezdiskusyjny jest odpłatny charakter stosunku pracy, który jest jego cechą konstytutywną. Z drugiej strony małżonkowie są zobowiązani wspierać się i pomagać sobie wzajemnie (art. 23 k.r.o.). Jakkolwiek przepis nie wyraża tego wprost, to nie może być wątpliwości, że jest to pomoc nieodpłatna. W związku z tym powstaje pytanie, czy zachodzi w tym przypadku niezgodność bezwzględnie obowiązujących norm: prawa rodzinnego, która nakazuje udzielania nieodpłatnej pomocy i prawa pracy, nakazującej wynagrodzenie świadczonej pracy?

Aby udzielić odpowiedzi na to pytanie należy określić zakres zastosowania i normowania normy art. 23 k.r.o., zobowiązującej małżonków do udzielania sobie pomocy. Ze względu na istnienie tej normy należy uznać, że zakres przez nią regulowany jest wyłączony z dziedziny swobody kontraktowej. Umowa o świadczenie, którego dokonanie nakazuje norma prawna jest bezprzedmiotowa, a ustalenie odpłatności takiego świadczenia niedopuszczalne³¹. Zakresy zastosowania i normowania omawianej normy nie są jednak oczywiste. Przepis art. 23 k.r.o. mówi bowiem, że „małżonkowie są obowiązani do wzajemnej pomocy” nie precyzując sytuacji, w których ten obowiązek się aktualizuje. W przypadkach, gdy ustawodawca nie określa w przepisie zakresu zastosowania normy uważa się zazwyczaj, że ma ona zastosowanie zawsze i wszędzie, szczególnie, gdy jej zakres normowania dotyczy zakazu określonego zachowania. Spełnienie obowiązku pomocy polega jednak najczęściej na czynieniu, a nie zaniechaniu, więc do określenia zakresu zastosowania omawianej normy trzeba podchodzić ostrożnie.

³⁰ Inny pogląd wyraził Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 130 - 131.

³¹ Inaczej A. Dyoniak, *Praca świadczona przez małżonka w zakładzie współmałżonka albo przy wykonywaniu przez niego zawodu*, „*Studia Prawnicze*” 1992, z. 3 - 4, s. 56; por. M. Skąpski, *Świadczenie pracy podporządkowanej w ramach małżeńskiego obowiązku pomocy (art. 23 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego)*, PiP 1999, nr 12, s. 58.

Przyjęcie nieograniczonego obowiązywania nakazu wzajemnej pomocy małżeńskiej wydaje się zbyt daleko idące. Wątpliwości budzi szczególnie konstruowanie szerokiego zakresu obowiązku udzielenia małżonkowi pomocy w pracy zawodowej. Ta dziedzina życia objęta jest bowiem odrębną regulacją, której dotyczą zasady chroniące swobodę podmiotów. Przede wszystkim art. 65 Konstytucji gwarantuje wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Również art. 10 § 1 kodeksu pracy wprowadza prawo do swobodnego wyboru pracy. Wydaje się więc, że właściwa interpretacja nakazu udzielenia małżonkowi pomocy wymaga wyodrębnienia dwóch sfer życia człowieka: związanej z życiem rodzinnym i dotyczącej pracy zawodowej. Obowiązek pomocy między małżonkami należy odnieść przede wszystkim i w najszerszym zakresie do sfery rodzinnej, wspólnego życia, czyli sfery bliskich kontaktów między małżonkami. W tej dziedzinie wzajemna pomoc oznacza wsparcie psychiczne udzielane małżonkowi, zainteresowanie wspólnymi i indywidualnymi problemami, osobiste usługi polegające np. na opiece w chorobie. Zakres obowiązku wzajemnej pomocy w tej sferze jest bardzo szeroki, gdyż realizuje się tu ważna strona istnienia małżeństwa. Odmowa pomocy stanowi tu poważne naruszenie obowiązków małżeńskich, podkopujące zaufanie między bliskimi osobami.

Wydaje się jednak, że inaczej powinno się traktować obowiązek pomocy w sferze zawodowej. Życie zawodowe stanowi sferę autonomiczną obojga małżonków i nie ma podstaw do konstruowania nieograniczonego obowiązku pomocy, choćby ze względu na chronioną przez prawo wolność pracy, która dotyczy m.in. swobodnego wyboru zawodu i pracodawcy (art. 65 Konstytucji, art. 10 § 1 k.p.). Wydaje się, że dlatego – odwrotnie niż w sferze rodzinnej – obowiązek pomocy małżonkowi w wykonywaniu zawodu na podstawie art. 23 k.r.o. powinien być traktowany jako wyjątek od zasady, uznającej autonomię małżonków w sferze zawodowej. Do wyjątków, które mogą uzasadniać udzielenie pomocy w formie świadczenia pracy na rzecz małżonka zalicza się: zastępstwo małżonka samodzielnie utrzymującego rodzinę w prowadzeniu przedsiębiorstwa przez czas niedyspozycji zdrowotnej, świadczenie pracy okazjonalnie i w niewielkim rozmiarze. Wyróżnia się także sytuację, w której niepracujący małżonek może być zobowiązany do świadczenia pracy w zakładzie współmałżonka, na podstawie obowiązku przyczyniania się do zaspokajania potrzeb rodziny (art. 27 k.r.o.). W tym przypadku jednak praca podlega wynagrodzeniu, ograniczenie autonomii zawodowej małżonka polega na wyłączeniu możliwości wyboru pracodawcy, ze względu na korzyści, jakie rodzina może odnieść z podjęcia pracy w przedsiębiorstwie współmałżonka.

Powyższe wyjaśnienia prowadzą do wniosku, że nie występuje kolizja normy prawa rodzinnego, zobowiązującej małżonków do nieodpłatnej pomocy i norm prawa pracy zakazujących zatrudniania bez wynagrodzenia. Jest tak dlatego, że świadczenie pracy w sposób pracowniczy, a więc w warunkach podporządkowania, regularnie i w dużym rozmiarze, nie wchodzi w zakres normy z art. 23 k.r.o. Z drugiej strony okazjonalna pomoc małżonkowi w wykonywaniu zawodu, do której zobowiązuje art. 23 k.r.o., nie

jest przedmiotem regulacji prawa pracy, ze względu na nieregularność i niewielki rozmiar świadczenia. Obowiązek małżeńskiej pomocy nie jest więc przeszkodą dla nawiązania przez małżonków stosunku pracy i wynagrodzenia świadczenia pracownika.

IV. Jedną z charakterystycznych cech stosunku pracy jest obciążenie pracodawcy trzema rodzajami ryzyka: produkcyjnym, gospodarczym i socjalnym. Dwa pierwsze są konsekwencją tego, że to pracodawca jest organizatorem pracy i to on jest właścicielem jej wytworów³². Trzeci rodzaj ryzyka jest wynikiem obciążenia pracodawcy przez normy ustawowe obowiązkiem świadczeń socjalnych na rzecz pracowników, jak choćby wypłatą wynagrodzenia pomimo niezdolności osoby do pracy z powodu choroby (art. 92 § 1 k.p.).

Wydaje się, że rozważane tutaj nawiązanie stosunku pracy między małżonkami musi spowodować w pewnym zakresie zmianę rozkładu ryzyka, w porównaniu z sytuacją modelową. Konieczne jest zbadanie, czy w stosunku pracy między małżonkami nie następuje niekorzystne dla pracownika-małżonka przesunięcie ciężaru ryzyka, które mogłoby dotyczyć ponoszenia przez niego w większym zakresie ryzyka prowadzenia działalności, niż to dotyczy innych pracowników. Jest problematyczne, czy zmiana rozkładu ryzyka dotyczy samych tylko stron stosunku pracy, czyli małżonków, czy chodzi raczej o ponoszenie wzmożonego ryzyka utraty źródeł utrzymania przez całą wspólnotę rodzinną, w związku z tym, że pomimo wykonywania pracy przez oboje małżonków, źródło przychodu jest *de facto* jedno. Tylko jednak stwierdzenie zmiany rozkładu ryzyka między stronami stosunku pracy mogłoby mieć wpływ na wnioski niniejszej pracy.

Wyróżnia się dwie postacie ryzyka produkcyjnego: ryzyko techniczne i ryzyko osobowe. Pierwsza forma ryzyka polega na tym, że pracodawcę obciążają negatywne konsekwencje zakłóceń w działaniu przedsiębiorstwa, nie zawinione przez pracowników, włączając nawet działanie siły wyższej. Ryzyko osobowe polega na tym, że pracodawca ponosi negatywne konsekwencje niezawinionych błędów, popełnionych przez pracownika. Nie wydaje się, aby zawarcie stosunku pracy między małżonkami mogło mieć jakikolwiek wpływ na stopień obciążenia stron stosunku pracy ryzykiem produkcyjnym. Warto przypomnieć, że ryzyko to obciąża przede wszystkim pracodawcę, ale nie wyłącznie jego. W przypadku zatrzymania pracy z przyczyn technicznych, niezawinionych przez którąkolwiek ze stron, pracownik ma roszczenie tylko o tę część wynagrodzenia, określoną jako stawka osobistego zaszeregowania, ewentualnie o jego 60% (art. 81 § 1 k.p.). Pracownik również więc ponosi negatywne konsekwencje zdarzeń niezależnych, powodujących wstrzymanie pracy. Sytuacja prawna pracownika będącego małżonkiem pracodawcy, związana z takimi zdarzeniami, jest jednak taka sama, jak pozostałych pracowników.

Można natomiast zauważyć wpływ zatrudnienia małżonka na drugi rodzaj ryzyka produkcyjnego, ryzyko osobowe. Wpływ ten nie polega jed-

³² Zob. M. Świąciecki, *Prawo pracy*, s. 146.

nak na niekorzystnym dla pracownika przesunięciu jego ciężaru, a raczej na korzystnym dla pracodawcy zmniejszeniu tego ryzyka. Prawdopodobieństwo popełnienia przez pracownika niezawinionych błędów, których konsekwencje ponosi pracodawca, rośnie odwrotnie proporcjonalnie do znajomości osoby pracownika, jaką dysponuje pracodawca. Zatrudnienie osoby dobrze znanej, a taką jest małżonek, niweluje ryzyko zatrudnienia osoby niezdolnej do wykonywania danej pracy, bądź powierzenia pracownikowi zadania ponad jego możliwości, co zwiększa ryzyko popełnienia przez niego błędu. Zatrudnienie małżonka można więc uznać z tego punktu widzenia za korzystne dla pracodawcy.

Ryzyko gospodarcze związane jest z negatywnymi konsekwencjami tego, że zysk z prowadzonej działalności jest mniejszy, niż przewidywano, czyli z niekorzystnymi wynikami prowadzonej działalności. Powodem może być produkcja mniejsza od zakładanej, bądź cena produktów poniżej oczekiwań. Ryzyko tego typu ponosi wyłącznie pracodawca, co przejawia się brakiem uprawnienia do obniżenia pracownikom wynagrodzeń z powodu osiągnięcia zysku mniejszego niż oczekiwano, lub nawet nieosiągnięcia go w ogóle³³. Wyniki gospodarcze pracodawcy są więc indyferentne w odniesieniu do wynagrodzeń pracowników. Przedstawione wyżej wyjaśnienia można by nazwać wąskim rozumieniem ryzyka gospodarczego. Ujmując problem szerzej, można stwierdzić, że kondycja ekonomiczna pracodawcy nie jest dla pracowników sprawą obojętną. Nieosiągnięcie przez pracodawcę dobrych wyników gospodarczych może w pierwszej kolejności doprowadzić do zablokowania wzrostu wynagrodzeń, co szybko wpływa na poziom życia pracowników. W bardziej drastycznych przypadkach, gdy dochodzi do bankructwa pracodawcy, może powstać sytuacja, że pracodawca nie ma środków aby spełnić roszczenia pracowników, zarówno już wymagalne, jak i przyszłe, choćby te wynikające z rozwiązywania stosunków pracy w szczególnym trybie, związanym z kłopotami ekonomicznymi pracodawcy³⁴. Co prawda ustawodawca dostrzegł ryzyko ponoszone przez pracowników w związku ze złą sytuacją gospodarczą pracodawcy i zredukował je przynajmniej częściowo, w sferze finansowej, przez stworzenie możliwości zaspokojenia roszczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych³⁵. Nie zdejmuje to jednak całkowicie z pracownika ciężaru ryzyka gospodarczego w szerokim znaczeniu, gdyż wobec utrzymania się wysokiego bezrobocia bankructwo pracodawcy może spowodować dla pracownika utratę miejsca pracy na długo.

Mogłoby się *prima facie* wydawać, że ryzyko gospodarcze, które dotyczy pracownika będącego małżonkiem pracodawcy, jest wzmożone w stosunku

³³ Ryzyko polegające na możliwości nieosiągnięcia zysku, bądź wypracowania zysku mniejszego niż zakładany, to ryzyko faktyczne, mało interesujące z punktu widzenia prawa pracy, gdyż ponosi je każdy podmiot prowadzący działalność gospodarczą, niezależnie od treści obowiązujących norm prawnych. Ryzykiem gospodarczym związanym z regulacją tej dziedziny prawa jest obowiązek wypłaty wynagrodzenia niezależnie od osiągniętych wyników ekonomicznych (zob. W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971, s. 50 - 51).

³⁴ Zob. ustawa z 28 XII 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 Nr 4, poz. 19 z późn. zmianami).

³⁵ Zob. ustawa z 29 XII 1993 o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1).

do tego, które ponoszą inni pracownicy. Tak jednak nie jest. Zarówno jeśli chodzi o ryzyko gospodarcze *sensu stricto*, które nie obciąża pracowników, jak i o ryzyko gospodarcze w szerokim znaczeniu, to sytuacja pracownika będącego małżonkiem pracodawcy jest podobna, jak pozostałych pracowników. Tak więc słabe wyniki gospodarcze nie mogą być powodem do obniżenia wynagrodzenia również pracownikowi będącemu małżonkiem. Współmałżonek pracodawcy nie może natomiast liczyć na spełnienie świadczeń pracowniczych przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy małżonek, krewni i powinowaci pracodawcy, których krąg sprecyzowany został w art. 5 ust. 4, są wyłączeni z zakresu zastosowania tej ustawy. Osobom bliskim pracodawcy nie przysługuje więc pewien zakres ochrony wynagrodzenia, chociaż nie ma to, jak się wydaje, wpływu na treść samego stosunku pracy, a także na rozkład ryzyka między jego stronami. Warto jednak zwrócić uwagę, że ze wskazanych właśnie przepisów wynika pośrednio dopuszczalność nawiązania stosunku pracy zarówno między małżonkami, jak i między krewnymi.

Pozór ponoszenia przez pracownika wzmoczonego ryzyka związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej przez współmałżonka wynika z faktu, że bankructwo przedsiębiorstwa powoduje utratę źródła dochodów przez oboje małżonków. Jedno zdarzenie wpływa więc na całkowitą utratę dochodu przez całą wspólnotę rodzinną. Trzeba jednak zauważyć, że jest to skutek realizujący się w sferze rodzinnej, a nie dotyczący stosunków pracodawcy z pracownikami. Zawarcie umowy o pracę przez małżonków nie powoduje więc, że rozkład ryzyka obciążającego strony tego szczególnego stosunku pracy jest inny niż zwykle. Jest natomiast pewne, że wzmoczone ryzyko obciąża wtedy całą wspólnotę rodzinną, co jest związane z możliwością całkowitego pozbawienia jej źródła utrzymania, w razie fiaska działalności gospodarczej jednego z małżonków. Zazwyczaj bowiem w takiej sytuacji rodzinie pozostałyby jako ostateczne oparcie dochody małżonka świadczącego pracę na rzecz podmiotu trzeciego.

Czy na podstawie powyższych ustaleń można wnioskować o dopuszczalności zawarcia umowy o pracę między małżonkami? Wydaje się że nie. Kwestia zaangażowania się małżonków w to samo przedsięwzięcie gospodarcze i tym samym obciążenia rodziny wzmocnionym ryzykiem związanym z jego niepowodzeniem nie ma związku z omawianymi tu problemami, które dotyczą domniemanych niezgodności między bezwzględnie obowiązującymi normami prawa rodzinnego i prawa pracy. Niezgodność wystąpiłaby, gdyby rozkład ryzyka w stosunku pracy między osobami pozostającymi w związku małżeńskim był zmieniony na niekorzyść pracownika, wbrew normom prawa pracy. Nie istnieje jednak norma nakazująca małżonkowi np. rezygnować z roszczeń wobec pracodawcy-małżonka w określonych sytuacjach (trudności finansowe), a wnioskowanie o istnieniu takiej normy z norm konstruujących ogólne obowiązki małżeńskie (np. wzajemnej pomocy) byłoby zbyt daleko idące. W tej sytuacji całkowicie uzasadniona jest teza mówiąca, że szczególna cecha stron stosunku pracy – pozostawanie w związku małżeńskim – nie powoduje zmiany charakterystycznego roz-

kładu ryzyka między pracodawcą i pracownikiem. Dlatego kwestia rozkładu ryzyka między stronami stosunku pracy nie powinna mieć też wpływu na rozwiązanie problemu dopuszczalności istnienia stosunku pracy między małżonkami.

V. Osobliwe problemy wydaje się stwarzać istnienie między małżonkami ustroju wspólności majątkowej obejmującego też prowadzone przez jednego z nich przedsiębiorstwo. Problem możliwości wykonywania obowiązków stron w stosunku pracy między małżonkami w takim układzie majątkowym, sprowadza się pozornie do odpowiedzi na pytanie: czy można być współwłaścicielem przedsiębiorstwa i jednocześnie jego pracownikiem? Odpowiedź wydaje się negatywna, jednak takie postawienie kwestii stanowi znaczne uproszczenie problemu, nawiązujące do marksistowskiej antynomii: właściciel środków produkcji – pracownik najemny. W tym biegunowym układzie jest oczywiste, że właściciel środków produkcji nie może być pracownikiem.

Rozwiązanie postawionego problemu na gruncie współczesnego systemu prawa musi się jednak odnosić do definicji pracodawcy i pracownika w obowiązującym prawie pracy. Zgodnie z art. 3 k.p. „pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają one pracowników”. Konstytutywnym przymiotem pracodawcy jest więc zdolność samodzielnego zatrudniania pracowników. Na tę zdolność składają się nie tylko prawo nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy, ale też faktyczna zdolność wykonywania obowiązków obciążających pracodawcę, takich jak: stworzenie bezpiecznych warunków pracy, kierowanie pracą, wypłata wynagrodzenia, a także innych świadczeń, do których pracodawca jest zobowiązany wobec pracowników³⁶. Własność przedsiębiorstwa, czy środków produkcji, nie jest natomiast elementem konstytutywnym pojęcia pracodawcy. Definicja pracownika jest ściśle związana z pojęciem pracodawcy, a więc jest to osoba zdolna nawiązać stosunek pracy i wykonać wynikające z niego obowiązki (jakkolwiek nie da się nie zauważyć tautologii zawartej w art. 2 k.p.). W stosunku prawnym istniejącym między pracodawcą a pracownikiem kwestia własności środków produkcji, w które pracodawca ma obowiązek wyposażyć pracownika, nie ma więc żadnego znaczenia. Istotne jest tylko to, czy obie strony są zdolne do wykonania swych wzajemnych obowiązków, do których zalicza się obowiązek pracodawcy dostarczenia pracownikowi środków, koniecznych do świadczenia pracy. Nie jest jednak istotne, czy pracodawca jest właścicielem tych środków, czy też nie. Wydaje się nawet, że we współczesnym obrocie gospodarczym częsta jest sytuacja, gdy pracodawca nie jest właścicielem urządzeń, w które wyposażony jest jego zakład. Tak jest np. w przypadku używania rzeczy na podstawie większości umów leasingu.

Oczywiście sytuacja, w której współwłaścicielem przedsiębiorstwa jest pracownik, należy do wyjątków³⁷. Jednak wydaje się, że nie ma to znacze-

³⁶ Zob. Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 76.

³⁷ Nie chodzi tu jednak o kwestię tzw. akcjonariatu pracowniczego, która jest problemem nie objętym niniejszymi rozważaniami.

nia dla prawidłowego funkcjonowania stosunku pracy. Dla stosunku między małżonkami w ramach tej współpracy dużo istotniejsze, od formalnej kwestii współwłasności, jest posiadanie przez jednego tylko z nich kwalifikacji, uprawnień lub doświadczenia potrzebnego do prowadzenia określonej działalności. Zakres uprawnień związanych z przynależnością przedsiębiorstwa do wspólnego majątku małżonków, opisany wyżej, nie pokrywa się z zakresem uprawnień związanych z zarządzaniem firmą prowadzoną we własnym imieniu i na własny rachunek przez jednego z małżonków. Dotyczy to nawet takiego przypadku, gdy przedmiotem działalności tej firmy jest prowadzenie tego właśnie przedsiębiorstwa, które należy do majątku wspólnego. W takiej sytuacji pozycja małżonka uprawnionego do prowadzenia działalności w naturalny sposób utożsamia się z pozycją pracodawcy, co umożliwia mu wykonywanie wszystkich praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, szczególnie kompetencji kierowniczych.

Należy odróżnić uprawnienia właścicielskie do przedsiębiorstwa od kompetencji do prowadzenia firmy eksploatującej to przedsiębiorstwo. Jeśli firma jest prowadzona wspólnie przez małżonków, w imieniu obojga i na wspólny rachunek, to oboje realizują swe kompetencje zarówno do zarządu przedsiębiorstwem, jak i do działania w imieniu firmy. Stosunek pracy między nimi jest w takim układzie zarówno niedopuszczalny, jak i byłby nienaturalny, nieodpowiadający rzeczywistym stosunkom. Sytuacja jest inna, gdy firmę wykorzystującą przedsiębiorstwo należące do majątku wspólnego prowadzi, we własnym imieniu i na własny rachunek, tylko jedno z małżonków. Tylko ten małżonek ma wtedy kompetencje do zarządu firmą, a więc także do podejmowania decyzji z zakresu zwykłego zarządu przedsiębiorstwem³⁸. Drugi z małżonków zachowuje kompetencje do współdecydowania w sprawach kluczowych, przekraczających zakres zwykłego zarządu. W takim układzie faktycznym obowiązki stron stosunku pracy harmonizują z rzeczywistymi stosunkami między małżonkami. Uprawnienia właścicielskie do przedsiębiorstwa, bądź majątku służącego do wykonywania działalności, przysługujące obojgu małżonkom, nie stoją więc na przeszkodzie zawarciu umowy o pracę między nimi, bo są one indyferentne dla stosunku pracy i definicji jego stron³⁹.

VI. Powyższe rozważania dowodzą, że nie istnieje niezgodność norm prawa rodzinnego, regulujących pozycję stron w małżeństwie i norm prawa pracy, określających obowiązki stron, które kształtują podstawowe cechy stosunku pracy. To prowadzi do wniosku, że stosunek pracy może być podstawą współpracy zawodowej małżonków, o ile uzasadniają to faktyczne stosunki między nimi. Wydaje się bowiem, że umowa spółki nie jest na tyle uniwersalna, aby jej zastosowanie było właściwe we wszystkich przypadkach. Szczególnie wtedy, gdy tylko część współników wnosi wkład majątko-

³⁸ Sprawa realizowania kompetencji do zwykłego zarządu majątkiem wspólnym przez małżonka, będącego pracownikiem współmałżonka jest kontrowersyjna. T. Smyczyński wyraził pogląd, że utrudnienia w wykonywaniu zarządu przez małżonka-pracownika mogą nawet decydować o niedopuszczalności nawiązania stosunku pracy między małżonkami.

³⁹ Szerzej zob. M. Skąpski, *Zagadnienia stosunku pracy między członkami rodziny*, Warszawa 2000, s. 125 - 135.

wy, a pozostali wnoszą wyłącznie swą pracę, normatywna regulacja spółki cywilnej nie zapewnia wystarczającej ochrony współnikom wnoszącym wkład majątkowy. W takiej sytuacji właściwsze jest nawiązanie między członkami rodziny stosunku pracy, w którym obowiązki stron odpowiadają rzeczywistemu układowi takiej współpracy.

Jednakże stwierdzenie, że stosunek pracy może być podstawą współpracy małżonków dotyczy tylko braku niezgodności jego konstytutywnych cech z regulacją prawa rodzinnego, czyli dotyczy najogólniejszych i najbardziej podstawowych obowiązków stron. Odrębnym problemem jest natomiast kwestia wykonywania wszystkich szczegółowych obowiązków stron stosunku pracy, uregulowanych w k.p., przez członków rodziny. Musi stać się ona przedmiotem odrębnej analizy aby stwierdzić, czy obowiązujący normatywny model stosunku pracy jest w całości właściwy regulacji dla tej więzi między małżonkami (a także innymi członkami rodziny).

FOUNDAMENTAL PROBLEMS OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN SPOUSES

S u m m a r y

Social relations involved with rendering of labour on behalf of a family member could be subject to regulations of the labour law as well as of the law on family relations. In this very case there is no conflict of laws, however. An employment relationship can be a basis of co-operation in a job performance by the two spouses provided that factual relations between them do justify such a co-operation. However it seems that a contract of partnership is not universal enough to assure that its application be proper in every possible case. And especially when only some part of partners disposed of their contribution in property while the others' contribution consists of their own work – a normative regulation of a non-commercial partnership does not provide enough protection for all partners with their contribution in property. In such a situation it is more proper to establish a labour relationship between family members – in which liability of partners to the contract is corresponding to real proportions of such a co-operation.

Nevertheless, a statement that a labour relationship is able to make a basis for co-operation of spouses – concerns only the lack of inconsistency of its constitutive features with regulation of the law on family relations, i.e. it is related to the most general and fundamental duties of the parties. A separated problem however is a question of performing by family members of all detailed duties of the parties to a labour relationship as regulated in the Labour Code. This question must be subject to another special analysis for to establish whether normative model in force of a labour relationship is thoroughly proper for such a link between spouses.