I. ARTYKUŁY

WIKTOR JAŚKIEWICZ

PROBLEMATYKA SZCZEGÓLNYCH STOSUNKÓW PRACY [1]

I

Problematyka, jaką zamierzamy przedstawić tutaj, stanowi fragment problematyki dyferencjacji naszego prawa pracy, pojętego szerzej niż to tradycyjnie się pojmuje. Dziś jeszcze, gdy mówi się o prawie pracy, to ma się na myśli przede wszystkim zespół przepisów prawnych, traktujących o umowie o pracę oraz wiązanych z nimi przepisów normujących elementy stosunków pracy; o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych, wynagrodzeniu za pracę, ochronie pracy, nadzorze nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, rozstrzyganiu sporów ze stosunku pracy, ubezpieczeniu społecznym itd. [2] Poza prawem pracy w takim ujęciu pozostają instytucje spółdzielczego stosunku pracy oraz szczególnych stosunków pracy zwanych służbowymi. Nauka naszego prawa pracy stoi dziś na stanowisku, że zawężenie przedmiotu prawa pracy do ram tradycyjnych „pracy najemnej" nie odpowiada rozwojowi stosunków społecznych w naszym kraju [3]. Opinia ta ukształtowała się w wyniku obserwacji tendencji rozwojowych naszego prawa, regulującego społeczne stosunki pracy do-

[1] W artykule tym przedstawiona jest problematyka części systemu prawa pracy, przygotowywanego zespołowo na zlecenie Instytutu Nauk Prawnych PAN. W części tej pt. „Szczególne stosunki pracy" według moich zamierzeń ma być rozwinięta — z konieczności niewyczerpująco potraktowana w artykule — problematyka, którą zajmuję się od kilkunastu lat.; Będzie to podsumowanie niejako wyników mej pracy, utrwalonej w poprzednich opracowaniach, z których najważniejsze przytaczam w przypisach.

[2] Odpowiada to w zasadzie zakresowi zarysu wykładu prawa pracy na wydziałach prawa w opracowaniu zespołowym W. Jaśkiewicza, C. Jackowiaka i W. Piotrowskiego pt. *Prawo pracy,* 1967 (cyt. dalej jako *Zarys wykładu).*

[3] Znalazło to swój wyraz m. in. w dyskusji nad zakresem podmiotowym i przedmiotowym prawa pracy i przyszłego kodeksu pracy na konferencji pracowników katedr prawa pracy w Kołobrzegu (2—4 VI 1966 r.). Por. sprawozdanie w Państwie i Prawie 1967 nr 3, s. 525. Podobne stanowisko zajęli uczestnicy dyskusji nad referatem W. Jaśkiewicza zatytułowanym *Zakres podmiotowy przyszłego kodeksu pracy,* wygłoszonym na posiedzeniu Komitetu Nauk Prawnych PAN w grudniu 1964 r. Por. sprawozdanie w Państwie i Prawie 1965, nr 3, s. 273.

browolnie podporządkowanej [4]. Obserwujemy mianowicie procesy wzajemnego oddziaływania na siebie: prawa „pracy najemnej", prawa spółdzielczego oraz prawa służby państwowej.

Proces wzajemnego oddziaływania na siebie prawa „pracy najemnej" oraz prawa urzędniczego sygnalizuje także nauka burżuazyjna [5]. Jesteśmy więc świadkami zjawiska o charakterze powszechnym we współczesnym świecie krajów rozwiniętych społecznie. Typ ustroju społeczno-gospodarczego i politycznego ma wpływ na rozmiary, a przede wszystkim na treść społeczną tych zjawisk prawnych. Dostrzega to nasza nauka prawa pracy i prawa administracyjnego [6].

Oddziaływanie wzajemne prawa pracy oraz prawa służby państwowej odbywa się przede wszystkim w dziedzinie stosunków pracy w administracji państwowej. Począwszy od 1946 r. została dokonana w znacznym stopniu unifikacja stosunków pracy o różnym charakterze prawnym: stosunków opartych na umowie o pracę (tzn. stosunków służby kontraktowej) oraz stosunków służbowych opartych na nominacji. Etapy rozwojowe tego procesu przypadają na lata 1946, 1948, 1954, 1956 itd. [7] Z jednej strony pracownicy ,,kontraktowi" zostali zrównani pod względem uprawnień do korzyści będących udziałem pracowników mianowanych, a także w sferze obciążeń na rzecz państwa (podatki i daniny) oraz w sferze obowiązków służbowych [8]. Z drugiej strony — pracownicy mianowani zostali pozbawieni tzw. stałości służby państwowej, dzieląc losy pracowników kontraktowych[9]. Status prawny pracowników kontraktowych dominuje dziś w administracji państwowej wskutek polityki ka-

[4] Pojęcie pracy dobrowolnie podporządkowanej jest w zasadzie tożsame z pojęciem pracy umownie podporządkowanej, które wyjaśniam w *Zarysie wykładu,* s. 5—6.

[5] Szerzej w moim artykule pt. *Stosunek służbowy a stosunek pracy.* Ruch Prawniczy i Ekonomiczny 1960 s. 24—25.

[6] Por. W. Szubert, O *charakterze prawnym stosunku pracy,* Państwo i Prawo 1964, nr 7, s. 89; M. Jaroszyński, *Polskie prawo administracyjne. Część ogólna,* 1965, s. 309; T Bigo, *Prawo administracyjne,* cz. 2, 1952, s. 89; E. Iserzon, *Prawo administracyjne,* 1965, s. 199—200; W. Dawidowicz, *Nauka prawa administracyjnego,* 1965, s. 184 i 194.

[7] Szerzej o tej ewolucji wypowiadam się w artykułach: *Stosunek służbowy a stosunek pracy* oraz *Zagadnienia ujednolicenia sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych w organach rad narodowych* (Zeszyty Naukowe UAM, Prawo, z. VI, 1959, s. 198—199). Por. także wymienione w przypisie poprzednim opracowania podręcznikowe prawa administracyjnego.

[8] Por. dekret z 14 V 1946 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszy państwowych (Dz. U. nr 22, poz. 139 z późn. zm., oraz *Zarys wykładu,* s. 158 i n.).

[9] Tamże oraz w moim artykule *Zagadnienia stałości stosunku służbowego w administracji państwowej,* Przegląd Zagadnień Socjalnych 1958, nr 4, s. 6 i n. Por. także tom II moich *Studiów nad sytuacją prawną pracowników państwowych. Socjalistyczna służba państwowa. PRL—ZSRR,* 1966, s. 100 i n. (cyt. dalej jako *Studia,* t. II).

drowej, zainicjowanej w 1949 r. przez zarządzenie Prezesa Rady Ministrów[10]. W tzw. służbach specjalnych obserwujemy natomiast zjawisko dominowania instytucji stosunku służbowego z nominacji[11].

Wpływ prawa służby państwowej („prawa urzędniczego") na stosunki pracy oparte na umowie o pracę obserwujemy także w kolejnictwie, pożarnictwie zawodowym, marynarce handlowej, górnictwie, przede wszystkim w sferze obowiązków pracowniczych oraz odpowiedzialności za ich naruszenie[12]. Zjawisko to nie ogranicza się do tzw. pragmatyk służbowych. Proces „promieniowania" niektórych instytucji prawa służby państwowej dostrzegamy także w dziedzinie przedsiębiorczości państwowej, objętej dekretem z 1950 r.[13]

Zaznacza się on w sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych na stanowiskach: kierowniczych, samodzielnych, związanych z odpowiedzialnością majątkową za powierzone mienie itd. Rygory selekcyjne przy zatrudnianiu w postaci wymogu niekaralności, pozytywnej opinii z poprzedniego zakładu pracy itd., zasady powoływania i odwoływania dyrektorów, ich stałych zastępców, głównych księgowych, odrębna jurysdykcja, wyłączenie osób zatwierdzanych na stanowiskach kierowniczych i in. przez nadrzędne jednostki organizacyjne spod kontroli organów związkowych przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zakaz lub poważne ograniczenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, zaostrzenie odpowiedzialności za niewykonywanie obowiązków itd. — wszystko to świadczy o kształtowaniu się szczególnego statusu prawnego kadr zajmujących szczególnie ważne w gospodarce uspołecznionej stanowiska, przy czym prawo służby państwowej — jak zaznaczyliśmy — ma w tym procesie poczesny udział[14].

Także w sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych na pozostałych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach państwowych, w przemyśle, handlu itd., obserwujemy zarówno w sferze uprawnień pracowniczych (tzn. urlopy okolicznościowe, dłuższe urlopy wypoczynkowe, zaopatrzenie emerytalne itd.), jak i w sferze obowiązków (sankcje regulaminowe

[10] Por. okólnik nr 1 (nr O. III-2/2) prezesa Rady Ministrów z 31 I 1949 r. w sprawie tymczasowego postępowania w sprawach stosunku służbowego, cyt. w: S. Ślubowski i A. Szczepański, *O prawach i obowiązkach członków i pracowników rad narodowych,* 1964, s. 47.

[11] Por. *Zarys wykładu,* s. 158, oraz *Studiami.* II, s. 238.

[12] Pragmatyki służbowe wyszczególniam w *Zarysie wykładu,* s. 156—157. Zagadnienia te omawiam szeroko w *Studiach,* t. II, w rozdziale V.

[13] Dekret z 26 X 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 1960 r. nr 18, poz. 111).

[14] Zagadnienia te opracował M. Święcicki w referacie na VI Międzynarodowy Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Sztokholm 1966, Wydawnictwo kongresowe, Rapports nationaux, Thème IIa, Rapport national 17 A — Pologne, s. 10—11.

wzorowane na sankcjach dyscyplinarnych w pragmatykach służbowych: upomnienie, nagana, ostrzeżenie itd.) promieniowanie prawa służby państwowej [15]. Tą drogą szereg uprawnień, które świadczyły dawniej o uprzywilejowanej sytuacji funkcjonariuszy państwowych, stał się udziałem szerokich kręgów pracowniczych poza służbą państwową, ale równocześnie i w związku z tym wzrastają wymagania w sferze obowiązków.

W ramach tendencji do ujednolicenia sytuacji prawnej całego świata pracy ulegają zniwelowaniu różnice w sytuacji prawnej różnych grup pracowniczych, jeżeli względy o charakterze rzeczowym, jak rodzaj wykonywanych funkcji i zadań, charakter pracy i jej warunki itd. nie uzasadniają odrębności. W dużym stopniu zostały zunifikowane takie instytucje prawa pracy, jak: ubezpieczenie społeczne oraz zaopatrzenie emerytalne, ochrona zdrowia i życia pracowników, wzmożona ochrona pracy kobiet i młodocianych, ochrona macierzyństwa pracownic, urlopy wypoczynkowe, zwolnienia od świadczenia pracy z przyczyn natury osobistej pracownika, lub społecznych, ciągłość pracy, zakazy wypowiadania i rozwiązywania stosunku pracy osób wykonujących funkcje społeczne lub zasługujących z innych względów społecznych na szczególną ochronę miejsca pracy. Wymienione instytucje prawa pracy, zwanego niekiedy powszechnym, dotyczą także bądź wszystkich, bądź znacznej części pracowników państwowych, tj. funkcjonariuszy aparatu państwowego. W tym przejawia się wzajemny wpływ prawa pracy na kształtowanie się prawa służby państwowej[16]. Pozostają jeszcze odrębności w ich sytuacji prawnej, które zostaną omówione w dalszej kolejności.

Dotąd mówiliśmy o zjawiskach świadczących o tendencji do ujednolicania sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych w państwowych zakładach pracy: przedsiębiorstwach, urzędach, instytucjach itd. Tendencja ta przekracza jednak ramy „sektora" państwowego. Ujednolicenie niektórych instytucji prawa pracy ma charakter powszechny, gdyż obejmuje także sektor spółdzielczy, a nawet prywatny. Z kolei zajmiemy się procesem wzajemnego wpływu prawa pracy i prawa spółdzielczego. Nie chodzi nam w tym miejscu o pracowników spółdzielczości w ścisłym tego słowa znaczeniu, gdyż ich status prawny jest niemal identyczny ze statusem prawnym pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych podobnej branży. Zajmiemy się natomiast członkami spółdzielni prowadzącymi działalność gospodarczą opartą głównie na pracy swoich członków. Spółdzielnie te zwane są wytwórczymi, co nie jest ścisłe, gdyż także spółdzielnie spożywców, prowadzące przedsiębiorstwa

[15] Por, uchwałę nr 327 Rady Ministrów z 16 VIII 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy omówioną w *Zarysie wykładu,* rozdz. XI.

[16] Zagadnienia te omawiam w referacie na VI Kongres w Sztokholmie Rapport national, 17 B, Thème IIa, s. 2—3.

przemysłowe, spółdzielnie mleczarskie itd. także wytwarzają produkty. Mamy więc tutaj na uwadze spółdzielnie pracy oraz rolnicze spółdzielnie produkcyjne. Zdawałoby się, że członkowie tych spółdzielni — prowadzących działalność na własny rachunek, opierając się na własności grupowej oraz wspólnej pracy członków — nie powinni być zaliczani do świata „pracy najemnej" oraz podporządkowani prawu pracy. A jednak, o czym napiszemy dalej, mimo odrębności w sytuacji prawnej nie można ich pozostawić poza zasięgiem prawa pracy. Możemy także zaobserwować i w tej dziedzinie swoistą ekspansję tego prawa, przede wszystkim na terenie spółdzielczości pracy [17]. Pod rządem ustawy z 1920 r. o spódzielniach brak było podstawy prawnej dla tej ekspansji. Niektóre instytucje prawa pracy, jak czas pracy, urlopy wypoczynkowe, ubezpieczenia społeczne itd. były wykorzystywane w spółdzielczości pracy na podstawie uchwał prezydium rządu z 1952 r., inne na podstawie uchwał centralnych związków spółdzielczych bądź też w drodze wykładni (analogii)[18]. Stan ten uległ zasadniczej zmianie w 1961 r. chwilą wejścia w życie nowej ustawy o spółdzielniach i ich związkach. Ustawa ta różnicuje w sferze „sytuacji pracowniczej" prawa i obowiązki członków obu rodzajów spółdzielni wytwórczych, nasycając w większym stopniu elementami prawa pracy (oraz umożliwiając jego stosowanie) sytuację członków spółdzielni pracy; w mniejszym stopniu — członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych. W obu wszakże rodzajach spółdzielni prawo pracy ma zastosowanie w takim zakresie, w jakim dotyczy wszelkich stosunków pracy skooperowanej w naszym ustroju — w ramach społeczno-gospodarczych praw i obowiązków obywatelskich, zagwarantowanych w Konstytucji PRL, a także w ustawach, które bądź z istoty stosunków przez nie regulowanych, bądź expressis verbis są adresowane do wszystkich zakładów pracy [19]. Wykładnia Sądu Najwyższego, centralnych organów państwowych oraz organów spółdzielczych od dawna wypracowuje zasady, na jakich można i należy stosować instytucje prawa pracy w spółdzielczych stosunkach pracy. Ustalono na przykład, że instytucje prawa pracy o ogólnej i wzmożonej ochronie zdrowia i życia pracowników mają zastosowanie powszechne [20]. Nowa ustawa o spółdzielniach z 1961 r. znacznie — jak wspomniano —

[17] Szerzej na ten temat wypowiadam się w artykule *Stosunki pracy w ustawie z 17 II 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach,* Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, 1961, z. 3, s. 19—38.

[18] Obszernie omawiam ten okres w książce *Prawny stosunek pracy w polskich spółdzielniach pracy,* 1955, s. 73—79.

[19] Zagadnienia te szerzej traktuje M. Gersdorf, J. Ignatowicz, *Prawo spółdzielcze. Komentarz,* s. 305—309. Omawiam je obszernie w przygotowanej do druku książce pt. *Sytuacja pracownicza członka spółdzielni pracy w prawie PRL.*

[20] Por. cytowane w komentarzu prawa spółdzielczego orzeczenie Sądu Najwyższego na s. 305 oraz orzeczenie z 3 II 1956 (1 CR 955/55-OSN 3/1957/76). Cyt. w *Zbiorze tez orzeczeń Sądu Najwyższego z zakresu spółdzielczego stosunku* ***pracy,*** w opracowaniu A. Stefaniaka, Lublin 1966, s. 80—81.

rozszerza możliwość stosowania prawa pracy, bądź odsyłając wyraźnie do przepisów prawa pracy, bądź umożliwiając ich stosownie na podstawie ogólnej klauzuli w art. 130, w myśl której w sprawach nie unormowanych przepisami tej ustawy lub innymi przepisami dotyczącymi stosunków pracy członków spółdzielni pracy, czy też postanowieniami statutu spółdzielni mają odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące umowy o pracę osób zatrudnionych w przemyśle i handlu. Na tej zasadzie do członków spółdzielni pracy mają zastosowanie częściowo lub *w* pełni przepisy o czasie pracy, o urlopach wypoczynkowych i okolicznościowych, o ochronie zarobków pracowniczych, o ubezpieczeniu społecznym i zaopatrzeniu emerytalnym itd. Niektóre instytucje spółdzielczego prawa pracy powstają w drodze autonomicznego stanowienia norm przez centralne związki spółdzielcze oraz organy samorządowe spółdzielni pracy — na podstawie upoważnienia generalnego bądź zalecenia szczegółowego Rady Ministrów. W tym trybie ustalane są regulaminy pracy, wzorowane na wytycznych wydanych przez Radę Ministrów w porozumieniu z CRZZ dla uspołecznionych przedsiębiorstw [21]. W tym samym trybie ustanawiane są zasady wynagradzania, szczególnego zaopatrzenia, pomocy socjalnej, niekiedy czasu pracy i urlopów wypoczynkowych członków spółdzielni pracy. Z reguły akty normatywne Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy, Związku Spółdzielni Inwalidów i innych dotyczą także pracowników spółdzielni zrzeszonych w tych związkach [22].

Wspomniałem wyżej, że prawo spółdzielcze wywiera także wzajemny wpływ na prawo pracy. Nie tylko przejawia się to w kompetencji normodawezej dopiero co określonej. Można, moim zdaniem, dopatrywać się tego wpływu także w instytucji udziału załogi we współzarządzaniu przedsiębiorstwem, a także w instytucji udziału w zyskach (samorządy robotnicze oraz tzw. nagrody z funduszu zakładowego). Wszak wcześniejszą i wypróbowaną formą kooperacji pracy opartej na zasadach samorządu pracujących jest spółdzielczość pracy. Nie można naturalnie posuwać się za daleko i utożsamiać tych dwóch form kooperacji, różniących się wszak w sposób istotny zarówno z punktu widzenia ekonomicznego, jak i prawnego. Różnice te wynikają, jak wspomniałem, z odrębności dwóch form społecznej własności: ogólnonarodowej (państwowej) i grupowej czyli spółdzielczej. Nie można jednak negować wspólności typu ustrojowego obu form gospodarowania oraz wykonywania funkcji wychowawczo-kulturalnej przez załogi zarówno państwowych, jak spółdzielczych zakładów pracy [23].

[21] Wytyczne te są załącznikiem do cyt. w przypisie 15 uchwały nr 327/1957 Rady Ministrów.

[22] Obszernie o tym wypowiadam się w *Sytuacji pracowniczej członka spółdzielni pracy.*

[23] O wspólności ustrojowej obu form socjalistycznego gospodarowania oraz obu postaci stosunków pracy wypowiadam się szerzej w *Prawnym stosunku pracy*

Prawo pracy oraz prawo spółdzielcze promieniują także na inne postacie stosunków społecznych, których substratem jest praca żywa, ale których z punktu widzenia prawnego nie można traktować jako stosunków pracy; są to formy pracy nakładczej (chałupniczej), agencyjnej itp. Mamy tutaj do czynienia ze zjawiskami prawnymi z pogranicza prawa cywilnego i prawa pracy. Z punktu widzenia społecznego uzasadnione jest traktowanie osób wykonujących osobiście pracę na rachunek uspołecznionego przedsiębiorstwa w ramach wymienionych stosunków prawnych jako pracowników, co najmniej w odniesieniu do najważniejszych z punktu widzenia życiowego uprawnień, jak prawa do wynagrodzenia, do zaopatrzenia społecznego, do urlopu wypoczynkowego itd. Od szeregu lat narastają przepisy prawa pracy zapewniające — pod pewnymi wszakże warunkami — wymienione korzyści chałupnikom, co świadczy o jeszcze bardziej rozległej tendencji ludowego ustawodawcy do ujednolicenia sytuacji prawnej ludzi pracy w myśl zasad ustroju: „Od każdego według jego zdolności, każdemu, według jego pracy", a także w pewnych uzasadnionych społecznie przypadkach: „Każdemu według potrzeb" [24].

II

Szczególnie dynamiczny charakter prawa pracy, odzwierciedlający przemiany społeczno-gospodarcze naszego kraju, utrudnia ustalenie pojęcia „szczególnych stosunków pracy". Nie ma przede wszystkim stałego „punktu odniesienia" w postaci „ogólnego" czy „powszechnego" lub „typowego" stosunku pracy, z którym należałoby porównywać stosunki pracy „szczególne". Jeśliby przyjąć za taki punkt odniesienia stosunek zawiązywany na podstawie umowy o pracę, to — po pierwsze — już w świetle naszkicowanych tendencji rozwojowych widać, że nasze prawo reguluje różne stosunki o charakterze umownym: w przedsiębiorstwach państwowych i spółdzielczych, w urzędach i instytucjach społecznych itd.; stosunki różniące się przede wszystkim treścią uprawnień i obowiązków podmiotów, niekiedy także szczególnym trybem zawiązywania i rozwiązywania, jurysdykcją itd.; po drugie — nawet bardziej sprecyzowane stosunki pracy ulegają, jako instytucja prawna, ciągłym zmianom. To, co w chwili pisania tego artykułu (15 VII 1967 r.) jest szczególne, może się stać niebawem ogólne i odwrotnie.

Dla uniknięcia nieporozumień zaznaczam, że pojęcia „szczególne stosunki pracy" nie przeciwstawiam pojęciu „ogólny stosunek pracy" w rozumieniu logiki. „Ogólny" tutaj to nie pojęcie powstałe w drodze abstrakcji (uogólnienia) wszelkich stosunków pracy, lecz określona instytucja prawa obowiązującego. Za „punkt odniesienia" przyjmujemy tutaj stosunek

w polskich spółdzielniach pracy, w rozdziałach I i II, a także w *Sytuacji pracowniczej członka spółdzielni pracy,* w tytule I.

[24] Por. *Zarys wykładu,* s. 9.

pracy zdeterminowany w przepisach o umowie o pracę oraz związanych z nimi przepisach prawa pracy w przemyśle i handlu, podlegających dekretowi z 1950 r.[25]

Wyeliminujemy z naszych rozważań stosunki pracy powstające z umów o przygotowanie do zawodu: umowy o naukę zawodu, umowy o przyuczanie do określonej pracy, umowy o wstępny staż pracy[26]. Za przedmiot rozważań o problematyce szczególnych stosunków pracy przyjmiemy: 1. stosunki pracy w aparacie państwowym: w administracji, organach wymiaru sprawiedliwości, organach MO, Służby Więziennej, zawodowej służby wojskowej, Korpusie Technicznym Pożarnictwa; 2. stosunki pracy w przedsiębiorstwach: PKP, PPTiT, LP, a także w przedsiębiorstwach żeglugi morskiej; 3. spółdzielcze stosunki pracy (z wyłączeniem stosunków pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych)[27].

Ustalamy w tym porządku kolejność naszych rozważań, żeby rozpatrzyć najpierw stosunki służbowe, jako najbardziej różniące się od stosunków pracy w przemyśle i handlu, potem stosunki pracy o charakterze pośrednim, a na końcu spółdzielcze stosunki pracy, jako umiejscowione poza sektorem państwowym i „niesamoistne", gdyż połączone więzią z członkostwem spółdzielni.

Ze względu na charakter działalności zakładów pracy należałoby przyjąć kolejność odwrotną: najpierw spółdzielcze stosunki pracy branżowo i treściowo najbardziej bliskie stosunkom pracy w przedsiębiorstwach państwowych przemysłowych i handlowych, potem stosunki pracy w przedsiębiorstwach wyodrębnionych i wreszcie stosunki służbowe.

III

Typową postacią stosunku służbowego w naszym prawie jest stosunek powstający w wyniku przyjęcia do służby państwowej na podstawie aktu mianowania. Akt nominacji jako akt przyjęcia do służby (akt zatrudnie-

[25] Przedsiębiorstwach objętych dekretem z 1950 r., por. przypis 13.

[26] Umowy te traktowane są jako szczególne postacie umów o pracę i stosują się do nich w przedmiotach nie uregulowanych przez ustawę z 2 VII 1958 r. przepisy prawa pracy mające zastosowanie w przemyśle i handlu.

[27] Problematyce stosunków pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych poświęciłem szereg artykułów w latach 1955—1956, a po wejściu w życie ustawy z 1961 r. o spółdzielniach — artykuł cyt. w przypisie 17, gdzie uzasadniam poglądy odmienne od stanowiska wypowiadanego w poprzednich artykułach w kwestii stosunku pracy w tym rodzaju spółdzielni. Por. także komentarz prawa spółdzielczego, s. 249—253. Na konferencji w Kołobrzegu także wypowiedziano się przeciw włączaniu do przedmiotu prawa pracy stosunków pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych. Przed wydaniem ustawy z 1961 r. monograficzne ujęcie tego problemu spotykamy w książce M. Święcickiego, *Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych rolnych* (19.58), w której można spotkać szereg krytycznych uwag pod adresem poglądów wypowiedzianych w moich artykułach. Por. moją recenzję polemiczną książki Święcickiego w z. 1 z 1959 r. Ruchu Prawn, i Ekonomicznego, s. 237—247. Wymieniam tam w przyp. 1 tytuły moich artykułów.

nia w aparacie państwowym) należy odróżniać od aktu powołania na stanowisko (urząd), chociaż oba te akty mogą łączyć się w jednej decyzji przy „pierwotnym" przyjęciu do służby[28]. Postać tego stosunku wykształciła się w burżuazyjnym prawie urzędniczym, po czym weszła w drodze recepcji także do naszego socjalistycznego prawa. Spotykamy tę postać stosunku w „czystej" odmianie w ustawie o państwowej służbie cywilnej według stanu prawnego w dniu 1 IX 1939 r.[29] W Polsce Ludowej instytucja stosunku służbowego uległa adaptacji do warunków nowego ustroju [30]. W tzw. pragmatykach służb specjalnych spotykamy postać stosunku służbowego w zasadzie nie różniącą się co do formy prawnej od stosunku służbowego (stosunku służby państwowej) w ustawie o państwowej służbie cywilnej (p.s.c.)[31].

W przeciwieństwie do zobowiązaniowej formy stosunku pracy, powstającego z umowy o pracę, forma stosunku służbowego z nominacji ma charakter „administracyjny", a może lepiej powiedzieć: należy do typu stosunków administracyjnoprawnych. Wyraża się w niej bowiem, nierówność podmiotów stosunku, odzwierciadlająca nierówno wartościowość interesów reprezentowanych przez te podmioty. Jednym z podmiotów stosunku służbowego jest państwo jako podmiot władczy, drugim — podporządkowany państwu obywatel — funkcjonariusz. Drugorzędne znaczenie ma dla istoty tego stosunku fakt, że podmiotem jego „po stronie państwa" jest jednostka organizacyjna aparatu państwowego. Podporządkowanie funkcjonariusza (pracownika państwowego) państwu jako podmiotowi zatrudniającemu ma charakter dobrowolny, co wykazuje zarówno wyrażenie zgody przez nominata na akt przyjęcia do służby albo powierzenie stanowiska służbowego, jak i akt wystąpienia ze służby (rezygnacji). Dobrowolność stosunku służby państwowej jest bardzo istotną cechą, która wespół z innymi cechami pozwala na zaliczenie tego stosunku w poczet stosunków pracy „umownie podporządkowanej". Jak już zaznaczyliśmy, „umowne podporządkowanie" pojmujemy tak szeroko, że mieszczą się w tym pojęciu praca podporządkowana na podstawie umowy o pracę, na podstawie porozumienia między członkiem a spółdzielnią, a także na podstawie aktu nominacji, czy wyboru, któremu towarzyszy zgoda nominata albo elekta. Akt nominacji nie jest przez to aktem dwustronnym [32]. W jednostronnych aktach podmiotu zatrudniającego: o przyjęciu do służby, o powołaniu na stanowisko, zmianie stanowiska, stopnia służbowego,

[28] Por. *Studia,* t. II, s. 74 i n.

[29] Omówieniu stosunku służbowego w okresie 1918—1939 poświęciłem monografią w I tomie *Studiów,* 1961.

[30] Por. przypisy 5—9.

[31] Por. *Studia,* t. II, s. 231—238.

[32] Zagadnienie dyskusyjne. Są wyrażane poglądy o dwustronnym charakterze aktu nominacji, który rzekomo tylko przybiera postać formy aktu jednostronnego. O tym szerzej w *Studiach,* t. II, s. 79, 233.

awansie, przeniesieniu służbowym z urzędu czy na wniosek lub prośbę pracownika, zawieszeniu w służbie, przyjęciu rezygnacji ze służby — przejawia się najbardziej dobitnie nierówność podmiotów stosunku służbowego. Jeśli dodamy do tego kompetencje podmiotu zatrudniającego do rozstrzygania sporów między nim a pracownikiem w drodze postępowania administracyjnego lub dyscyplinarnego — to ta nierówność jeszcze jaskrawiej się zaznacza.

Nierównowartościowość interesów podmiotów stosunku służbowego przejawia się w większym uzależnieniu funkcjonariusza od państwa, jako podmiotu zatrudniającego, w porównaniu z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w przemyśle i handlu. Uzależnienie to przejawia się w zakazach podejmowania bez zgody podmiotu zatrudniającego dodatkowych zajęć zarobkowych, a nawet niezarobkowych, obowiązku zachowania się odpowiadającego powadze stanowiska — w służbie i poza służbą, obowiązku wykonywania czynności służbowych także poza godzinami urzędowania, nawet w dni wolne od pracy, a także czynności wykraczających poza okres normalnych obowiązków, jeśli dobro służby tego wymaga, obowiązku zachowania drogi służbowej nawet w sprawie uprawnień osobistych (pracowniczych, a niekiedy nawet obywatelskich). Większe uzależnienie przejawia się także w szczególnej i z reguły surowszej (co się tyczy sankcji) odpowiedzialności służbowej. Wprawdzie i pracownicy zatrudnieni w aparacie państwowym na podstawie umowy o pracę także są podmiotami szeregu obowiązków i ograniczeń, kórym podlegają pracownicy mianowani, ale ich pozycja jest korzystniejsza z punktu widzenia równości podmiotów stosunku pracy (stosunek zobowiązaniowy oparty jest na równości stron, co się przejawia m. in. w tym, że spory między nimi są rozstrzygane przez sądy).

Przypomnimy w tym miejscu, że istnieje kategoria pracowników w przemyśle i handlu, których zależność od podmiotu zatrudniającego jest znacznie większa w porównaniu z pozostałymi pracownikami, wskutek czego status prawny tych pracowników „kadrowych" upodabnia się do statusu funkcjonariuszów państwowych. To spostrzeżenie prowadzi do stwierdzenia, że rodzaj wykonywanej funkcji i zadań determinuje charakter i treść stosunku pracy. Pracownicy aparatu państwowego (funkcjonariusze państwowi) wykonują funkcje i zadania państwa, reprezentują je, działają w jego imieniu. Stąd wynikają te- konsekwencje, o jakich była mowa, a także surowsze rygory stosowane przy rekrutacji pracowników do aparatu państwowego (wymogi o charakterze polityczno-moralnym). Podobna jest rola dyrektorów przedsiębiorstw państwowych oraz niektórych pracowników administracji tych przedsiębiorstw. Jednak osoby te de lege lata nie są funkcjonariuszami państwowymi. Konsekwencją zasady, że funkcjonariusz działa w imieniu państwa jest metoda normowania stosunków służbowych. Wykluczona jest ex lege metoda dwustronnego ustalania treści stosunku pracy, a w konsekwencji i metoda normo-

wania (ustalania generalnego) w postaci porozumień normatywnych, jakimi są układy zbiorowe pracy, powszechnie stosowane w naszej gospodarce państwowej [33]. Opisany model stosunku służbowego spotykamy przede wszystkim w tzw. służbach specjalnych: organach wymiaru sprawiedliwości, w wyodrębnionych organach administracji uprawnionych do stosowania przymusu bezpośredniego, a także w szkolnictwie i niektórych innych zakładach państwowych, jak instytuty naukowe itd.

Nawiązując do omówionej wyżej tendencji do zastępowania więzi służbowej o charakterze administracyjnoprawnym więzią o charakterze zobowiązaniowym, pragniemy dodać, że poza administracją ogólną spotykamy także to zjawisko w niektórych służbach specjalnych, jak służba nauczycielska, kolejowa, pocztowa, leśna itd. W tych dziedzinach ,,kontraktowa służba państwowa" jest albo postacią dominującą, w wyniku wspomnianej polityki kadrowej szefa rządu, albo postacią drugorzędną, jak to ma miejsce w szkolnictwie różnych szczebli. Pragmatyka nauczycielska zawiera precyzyjne kryteria, od których uzależniony jest wybór jednej lub drugiej formy zatrudnienia (wymiar godzin, kwalifikacje) [34]. Mniej precyzyjnie kryteria formy zatrudnienia ustala ustawa o szkolnictwie wyższym, która dopuszcza zatrudnianie na podstawie aktu administracyjnego albo umowy o pracę: wykładowców, lektorów, bibliotekarzy, a nawet profesorów (kontraktowych, co się spotyka zazwyczaj przy kumulacji stanowisk w dwóch uczelniach). Konsekwencje wyboru takiej lub innej formy zatrudnienia są znaczne, zarówno gdy chodzi o zawiązanie, zmianę i rozwiązanie stosunku pracy, jak i jego treść, a także odpowiedzialność służbową, jurysdykcję itd. Szczególnie istotne dla pracownika znaczenie ma ochrona trwałości stosunku pracy, chociaż pod tym względem pracownicy państwowi są bardzo niejednakowo potraktowani przez ustawy. Stosunkowo największą ochroną cieszą się nauczyciele, najmniejszą — pracownicy administracji oraz funkcjonariusze organów wymiaru sprawiedliwości, a także organów MO itp., gdzie ze względu na dobro służby można pracownika zwolnić za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, podobnie jak pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę [35]. Interes państwa jest tutaj brany głównie pod uwagę jako górujący nad interesem jednostki.

W przedsiębiorstwach państwowych „wyodrębnionych" różnice w statusach prawnych pracowników mianowanych („etatowych") oraz kon-

[33] Por. *Studia* t. II, s. 238 i n.

[34] Por. ustawę z 27 IV 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. nr 12, poz. 63 z późn. zm.). Monograficzne opracowanie stosunku pracy nauczycieli zawiera rozprawa doktorska A. Bolkowskiego, obroniona w 1967 r. na Wydziale Prawa Uniwersytetu Łódzkiego.

[35] Por. art. 13 ustawy z 14 IV 1967 r. o prokuraturze PRL (Dz. U. nr 13, poz. 55) oraz art. 59 prawa o ustroju sądów powszechnych (tekst jednolity z 1964, Dz. U. nr 6, poz. 40).

traktowych („umownych") zostały przez ustawodawcę w mniejszym lub większym stopniu zniwelowane, nie w każdej służbie zresztą jednakowo. Stosunkowo najdalej posunięty został ten proces w PKP. Zarówno etatowi, jak umowni pracownicy — wykonujący jednakowe funkcje — korzystają w zasadzie z jednakowych uprawnień pracowniczych (do wyjątków należą m. in. odrębności w zaopatrzeniu emerytalnym), obciążeni są jednakowymi obowiązkami oraz odpowiadają dyscyplinarnie za ich naruszenie.

Co się tyczy odpowiedzialności- dyscyplinarnej pracowników umownych, to spotykamy ją poza tym w żegludze morskiej międzynarodowej, gdzie wszyscy marynarze odpowiadają dyscyplinarnie bądź przed swoim zwierzchnikiem, bądź w sprawach poważniejszych wykroczeń pracowniczych — przed komisjami dyscyplinarnymi, a więc organami państwowymi stojącymi poza przedsiębiorstwem. Na podobnej zasadzie skonstruowana jest odpowiedzialność pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych oraz w dozorze ruchu kopalni — w górnictwie. Odpowiedzialność dyscyplinarna marynarzy (oraz wymienionych górników nosi charakter przede wszystkim zawodowy (kary pozbawienia prawa wykonywania zawodu na czas przejściowy lub na stałe)[36]. Statusy wymienionych kategorii pracowników umownych podlegających odpowiedzialności dyscyplinarnej mają charakter „mieszany". Stosunek pracy ma bowiem charakter zobowiązaniowy, a odpowiedzialność dyscyplinarna wykracza poza orbitę zobowiązania, ma charakter administracyjnoprawny[37]. Na pytanie, dlaczego tylko niektóre kategorie pracowników obciążone są odpowiedzialnością dyscyplinarną, należałoby odpowiedzieć, że państwo kieruje się względami celowości, biorąc pod uwagę zadania szczególnie ważne z punktu widzenia ogólnospołecznego, a zatem w interesie publicznym wykonywane przez pracowników określonych zakładów pracy albo na określonych stanowiskach. Nie można jednak oprzeć się wrażeniu, że nie we wszystkich porównywalnych przypadkach polityka legislacyjna jest konsekwentna. Wystarczy tytułem przykładu wymienić takie przedsiębiorstwa państwowe, jak LOT, PKS a także kontraktowych pracowników administracji rad narodowych czy urzędów centralnych, wykonujących funkcje kierownicze, a nie podlegających odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Nie ma tutaj miejsca na porównawczą ocenę wszystkich elementów sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych w aparacie państwowym oraz w przedsiębiorstwach państwowych. Oceny takiej — nie wyczer-

[36] Zagadnieniom odpowiedzialności dyscyplinarnej m. in. zawodowej poświęcone są dwie monografie: Z. Leońskiego *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie Polski Ludowej,* 1959, oraz rozprawa doktorska A. Uklejskiej obroniona na Wydziale Prawa UAM w 1967 r. Por. także *Studia,* t. II, § 15: Odpowiedzialność służbowa.

[37] Por. *Studia,* t. II, § 15.

pującej zresztą wszystkich zagadnień — próbowałem dokonać w książce o socjalistycznej służbie państwowej, wysuwając szereg wniosków de lege ferenda [38].

IV

Wpomnieliśmy wyżej, że spółdzielczy stosunek pracy, łączący członka ze spółdzielnią pracy, jest stosunkiem niesamoistnym. Tutaj należy to zagadnienie bardziej sprecyzować. Niesamoistność tego stosunku polega na tym, że jest on pochodnym od stosunku członkostwa. Elementami stosunku członkostwa jest m. in. obowiązek obu podmiotów: członka i spółdzielni, zawiązania stosunku pracy niezwłocznie po przyjęciu członka do spółdzielni oraz pozostawania w tym stosunku tak długo, jak długo trwa stosunek członkostwa. Nie wykonanie tego obowiązku przez jedną ze stron uprawnia drugą stronę do działań zmierzających do zawiązania stosunku pracy, a jeśli to nie daje rezultatów — do zerwania więzi członkowskiej oraz dochodzenia z tego tytułu wynagrodzenia za poniesione szkody[39]. W odróżnieniu od umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony, która może być rozwiązana jednostronnym aktem woli każdej ze stron za wypowiedzeniem, spółdzielczy stosunek pracy nie może być w ogóle wypowiedziany przez członka (może on jedynie wypowiedzieć członkostwo), a przez spółdzielnię — tylko w razie niemożności zatrudnienia wszystkich członków z ważnych przyczyn gospodarczych i stwierdzenia przez walne zgromadzenie potrzeby zwolnienia z pracy części członków. Gdy taka konieczność ustanie, wówczas obowiązek ponownego zawiązania stosunku pracy odżywa po obu stronach. Jednak w razie niemożności zatrudnienia przez okres dłuższy niż rok, spółdzielni przysługuje prawo skreślenia członka z rejestru, co pociąga za sobą wygaśnięcie stosunku pracy. Spółdzielnia uprawniona jest także do rozwiązania niezwłocznego stosunku pracy z przyczyn nie zawinionych przez członka, nie mogącego wykonywać pracy przez dłuższy okres czasu według zasad rozwiązywania w tym trybie umowy o pracę [40]. Niedopuszczalne jest natomiast rozwiązanie w tym trybie stosunku pracy z członkiem, który naruszył ze swej winy obowiązki wobec spółdzielni. W tym bowiem przypadku naruszenie obowiązków pracowniczych traktuje się jako naruszenie obowiązków członkowskich i może być zastosowana sankcja ostateczna, jaką jest wykluczenie członka ze spółdzielni, powodujące wygaśnięcie stosunku pracy.

[38] Ibidem, s. 250—257.

[39] Szeroko omawiam te zagadnienia w artykule cyt. w przypisie 17 oraz w *Sytuacji pracowniczej członków spółdzielni pracy.* Por. także Komentarz prawa spółdzielczego, s. 273—280.

[40] Dekret z 18 I 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11 z późn. zm.). Por. także przypis 39.

Strukturalne powiązanie spółdzielczego stosunku pracy z członkostwem implikuje także dalsze odrębności w sytuacji członka spółdzielni pracy, przede wszystkim w sferze uprawnień majątkowych. Z tytułu wykonywania pracy w przedsiębiorstwie spółdzielczym, jak i z tytułu ponoszenia ryzyka gospodarczego spółdzielni — członkowi przysługuje prawo uczestniczenia w czystej nadwyżce (bilansowej) w części przeznaczonej do podziału między członków. Członek spółdzielni uczestniczy także w pokrywaniu strat spółdzielni. Są to istotne z punktu widzenia prawnego różnice w sytuacji członka spółdzielni w porównaniu z sytuacją pracownika zatrudnionego na postawie umowy o pracę. Mniej są one natomiast istotne z punktu widzenia sytuacji życiowej członka. Ryzyko gospodarcze członka spółdzielni jest bowiem ograniczone i to zarówno w sensie pozytywnym, jak negatywnym. Zasady podziału czystej nadwyżki na różne cele, ustalone w aktach normatywnych centralnych organów spółdzielczych, ograniczają faktycznie dodatkowy zarobek członków spółdzielni z tego tytułu, tak że przeciętnie biorąc nie przekracza on wysokości nagrody z funduszy zakładowego, otrzymywanej przez pracowników przedsiębiorstw państwowych. Odpowiedzialność członka spółdzielni za jej straty jest ograniczona do wysokości jego udziałów, które mogą być uszczuplone na ten cel po wyczerpaniu szeregu funduszów celowych. Różnice istotne zatem w prawnej sytuacji członków spółdzielni i pracowników zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i in. są zrównoważone nieistotnymi różnicami w ich sytuacji ekonomicznej, co uzasadnia z punktu widzenia polityki społecznej objęcie członków spółdzielni przez prawo pracy, przynajmniej w najbardziej jego istotnych dla człowieka pracy instytucjach — prawnych.

Podporządkowanie członków spółdzielni w procesie wykonywania pracy nie różni się w swej istocie od podporządkowania pracowników. Podlegają jedni i drudzy regulaminowi pracy (różnice pewne istnieją w sankcjach za przekroczenie obowiązków), mają obowiązek wykonywać polecenia kierownika pracy. Powiązanie stosunku spółdzielczego z członkostwem w tej sferze zatem nie prowadzi raczej do odrębności w sytuacji prawnej, natomiast można dopatrywać się wpływu w sensie moralnym. Członkowie spółdzielni pracy kierują spółdzielnią na zasadach samorządowych, tzn. wybierają organy, które są powołane m. in. do organizowania i kierowania procesem pracy. Uchwalają jako członkowie walnego zgromadzenia regulamin pracy, regulamin premiowania itd. Te uprawnienia organizacyjno-samorządowe mogą wzmacniać poczucie odpowiedzialności członków spółdzielni za wykonywaną przez nich pracę.

Konsekwencją samorządu spółdzielczego jest także swoisty tryb rozstrzygania sporów między członkami a organami (m. in. w sporach ze stosunku pracy), przy czym w pewnych przypadkach ustawa wymaga wyczerpania drogi wewnątrzspółdzielczej przed udaniem się na drogę są-

dową, w innych zaś przypadkach członek może udać się wprost na drogę sądową w razie naruszenia jego uprawnień członkowskich i pracowniczych.

V

Przechodząc do uwag końcowych można stwierdzić, że odrębność szczególnych stosunków pracy występują zarówno w sposobie zawiązania, zmiany, jak i rozwiązania stosunku pracy, w gwarancjach jego trwałości, w treści obowiązków i uprawnień podmiotów stosunku, w trybie dochodzenia uprawnień pracowniczych oraz w charakterze stosunku prawnego. Odrębności te wynikają z reguły bądź z charakteru i rodzaju wykonywanych przez zakłady pracy oraz poszczególne kategorie pracowników funkcji i zadań, a także ze struktury organizacyjnej zakładu pracy. Nie zawsze jednak można doszukać się racjonalnych przesłanek dyferencjacji poszczególnych elementów sytuacji pracowniczej poszczególnych kategorii pracowników. Odgrywają niejednokrotnie znaczną rolę tradycje oraz brak kodyfikacji przepisów prawnych, które pochodzą z różnych okresów w dziejach naszego państwa i nie zawsze są należycie dostosowane do zmienionych warunków ustrojowych.

Na koniec parę uwag o zagadnieniach nie poruszonych w poprzednich punktach, tj. o innych postaciach odpowiedzialności prawnej — poza porządkowo-dyscyplinarną odpowiedzialnością pracowników, o której była mowa.

Istnieje także odrębności w unormowaniu instytucji odpowiedzialności majątkowej pracowników za szkody wyrządzone zakładowi pracy. Wprawdzie główną podstawę stanowią w dalszym ciągu przepisy prawa cywilnego, zmodyfikowane przez zasady prawa pracy [41], ale równocześnie niektóre kategorie pracowników (pracowników PKP, PPTiT, funkcjonariuszy wojskowych, MO, Służby Więziennej) podlegają szczególnym reżimom, których cechą jest administracyjny tryb ustalania faktu wyrządzenia szkody, winy pracownika, wysokości szkody oraz obowiązku jej naprawienia, a także ograniczenie zakresu tego obowiązku [42]. Można to uznać za zalążek ograniczonej odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników.

Odpowiedzialność karnoadministracyjna pracowników za naruszenie przepisów prawa pracy (dotyczy to przede wszystkim kierowników pracy) jest ujednolicona [43]. Podobne stwierdzenie dotyczy odpowiedzialności majątkowej uspołecznionych zakładów pracy za szkody wyrządzone pracownikom wskutek wypadku przy pracy. Odpowiedzialność karna za naruszenie obowiązków pracowniczych jest zróżnicowana w zależności od

[41] Por. *Zarys wykładu,* rozdz. XII oraz rozdz. XVI p. 248.

[42] Ibidem, § 48.

[43] Ustawą z 30 III 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. nr 13, poz. 9. Por. *Zarys wykładu,* p. 247).

stanowiska (funkcji pracowniczej), jednakże pojęcie urzędnika w prawie karnym, a zwłaszcza w jego wykładni wydaje się nazbyt rozciągliwe, co wzbudza pewne zastrzeżenia [44]. Penalizacja obowiązków pracowniczych nie zawsze jest środkiem najwłaściwszym i celowym.

DES PROBLÈMES DES RELATIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

Résumé

D'auteur présente les problèmes des relations de travail particulières parmi lesquelles il classe des fonctions publiques dans l'appareil d'Etat et des relations du travail coopératif dans les coopératives de travail en commun. D'auteur désire développer les problèmes ici esquissés dans une partie du système du droit du travail, l'oevre collectif, qui vera publié par l'Institut des Sciences Juridiques de l'Académie Polonaise des Sciences. Da partie 6eme du système vera consacrée aux relations du travail particulières et doit être le couronnement des recherches du Professeur Jaśkiewicz, auteur de nombreuses publications, surtout dans le domaine des relations du travail particulières.

Dans la première partie de cet article l'auteur esquisse des tendances d'évolution dans le droit du travail polonais, dans le droit de la fonction publique et dans le droit coopératif, en constatant leur influence réciproque, ce qui mène progressivement à l'unification de plus en plus avancée du droit réglant des relations de travail subordonné que nous rencontrons dans de diverses formes juridiques. D'effet final de ce développement doit être une codification du droit du travail embrassant par son étendue non seulement des relations fondées sur le contrat de travail mais aussi dans une grande mesure des fonctions publiques, et des relations de travail des membres de la coopérative de travail en commun. D'uniformité entière des relations de travail est impossible, car leur différenciation motivée des fonctions et des tâches exécutés par des établissements de travail ainsi que par la structure spécifique de ces établissements, auxquels nous comptons des offices d'Etat, des entreprises et parmi eux des entreprises de caractère juridique public et des entreprises coopératives. Or, dans les parties suivantes de cet article l'auteur dispute des particularités des relations de travail particulières dans le droit en vigueur, constatant à plusieurs reprises qu'elles ne sont pas toujours justifiées par des besoins de la vie sociale. Dans le droit de la fonction publique interceptée, dans une mesure considérable, de la période précédante de l'Etat polonais du régime capitaliste, des solutions juridiques se maintiennent encore à cause de l'inertie traditionnelle et à côté de cela apparaissent de nouvelles solutions qui reflètent d'une manière plus adéquate des besoins de l'Etat socialiste.

Quant aux relations de travail coopératif la loi sur les coopératives et leurs associations en vigueur depuis 1961 règle de manière convenable des relations de travail qui lient des membres de la coopérative de travail en commun à cette coopérative, prenant en considération son caractère spécifique résultant du caractère de groupe de la propriété coopérative, de la relation de qualité de membre, avec laquelle la relation de travail est liée inséparablement. Cette loi donne la possibilité d'appliquer le droit du travail convenable dans les matières non réglées différemment par des dispositions coopératives particulières et des statuts des coopératives.

[44] Por. *Studia,* t. II, s. 150—151.