

I. ARTYKUŁY

WIKTOR JAŚKIEWICZ

POZAUMOWNE STOSUNKI PRACY

I. Umowny stosunek pracy: 1) w warunkach liberalizmu, 2) w warunkach państwowej reglamentacji stosunków pracy, 3) w warunkach socjalizmu. II. Pozaumowne prawne stosunki pracy: 1) stosunki związane z tzw. powinnością pracy, 2) stosunki pracy z aktu administracyjnego, 3) stosunki pracy z wyboru, 4) spółdzielcze stosunki pracy. III. „Faktyczne stosunki pracy” bez zobowiązania prawnego do świadczenia pracy. IV. Wnioski.

I

1. Przesłanką prawną rozwoju kapitalizmu była zasada równości podmiotów prawnych zawierających umowę najmu siły roboczej, zwaną umową o pracę. Pod pozorami prawnej równości stron kryje się ekonomiczna nierówność kontrahentów. Stroną silniejszą jest najemca, gdyż dysponując kapitałem jest w możności dyktować wynajmującemu siłę roboczą warunki umowne. Formalnie jednak wynajmującego nikt nie przymusza do pracy, w obliczu prawa zarówno on, jak i najemca są wolnymi kontrahentami. W okresie wolności umów państwo nie ingeruje w stosunki między nimi przy użyciu metod i środków spoza prawa cywilnego. Prawo cywilne zaś pozostawia w owym okresie dużą swobodę stronom układającym się o świadczenie pracy, a ingeruje tylko wtedy, gdy jedna ze stron występuje z roszczeniem przeciwko drugiej stronie. Stosunek pracy łączący kontrahentów — to stosunek wynikający z aktu dwustronnego, rodzącego wzajemne zobowiązania, podobnie jak stosunki prawne wynikające z takich umów majątkowych, jak umowa o najem rzeczy. Rychło jednak została ujawniona podstawowa różnica między umową o pracę a innymi umowami cywilnoprawnymi o charakterze majątko-

wym¹. Różnica polega na różnej jakości świadczeń wzajemnych. W stosunkach czysto majątkowych, wynikających np. z umowy kupna-sprzedaży, dzierżawy, najmu rzeczy itd. nie występuje aspekt osobisty, jaki charakteryzuje stosunki wynikające z umów o świadczenie usług, a zwłaszcza z umowy o pracę. W stosunku pracy występuje obowiązek osobistego świadczenia pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego, zwanego tradycyjnie i niesłusznie „pracodawcą”. Pracownik nie może tutaj zastąpić się inną osobą. Po wtóre, nie świadczy on pracy w postaci gotowych wyników, uzyskanych w jakikolwiek bądź sposób, lecz zaangażowany jest w procesie pracy, kierowanym przez drugiego kontrahenta: pracodawcę, jest mu podporządkowany, jest od niego zależny co do sposobu wykonywania pracy. Pracodawca przez umowę o pracę zyskuje nad pracownikiem pozycję górującą, dyktuje mu jednostronnie zachowanie się w procesie pracy, dysponuje władzą gospodarczą². Obowiązek świadczenia pracy w warunkach podporządkowania w procesie pracy jednego kontrahenta (pracownika) — drugiemu (pracodawcy) jest cechą charakterystyczną tego stosunku prawnego, dla którego upowszechniła się nazwa „stosunek pracy”. Nie każdy bowiem porządek prawny łączący z zobowiązaniem świadczenia pracy zobowiązanie wynagradzania za pracę³. W każdym jednak systemie prawnym typu kapitalistycz-

¹ Pod koniec XIX stulecia podniosły się w Niemczech protesty przeciw traktowaniu w projekcie kodeksu cywilnego stosunków między przedsiębiorstwami i pracownikami najemnymi jako stosunków obligacyjnych (Schuldverhältnisse), ugruntowanych na umowie o pracę. Między innymi O. Gierke wychodził z założenia, że między umowami o najem usług a umowami o najem rzeczy zachodzi istotna różnica; umowa o najem usług, mając bowiem za przedmiot działalność ludzką, angażuje osobę, a przez to powinna należeć do prawa stosunków osobowych. Podobnie jak wejście domownika do kręgu rodzinnego, tak i wstąpienie robotnika w skład załogi rodzi stosunki międzyosobowe, których nie powinno się poddawać regułom prawnym, ustanowionym dla umów majątkowych. Oddźwiękiem tych protestów — chociaż, zdaniem ich autorów, niewystarczającym — było wprowadzenie do kodeksu cywilnego (§ 618 BGB) obowiązku pieczy nad pracownikiem (Fürsorgepflicht), nieznanego innym umowom.

² Na ten temat szczegółowo wypowiada się N. G. Aleksandrow, *Prawny stosunek pracy*, Warszawa 1951, s. 35 n.

³ A. Hueck w pojęciu umowy o pracę pomija wynagrodzenie za pracę: „Umowa o pracę jest to umowa, przez którą pracownik zobowiązany jest do świadczenia pracy w służbie pracodawcy” (tłum. moje — W. J.). A. Hueck — K. H. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, 1928, wyd. 6, 1955 r., t. I, z. 2, s. 104, (w dalszym ciągu cytowany: Hueck-Nipperdey).

nego może występować wyzysk pracy pracownika tym prawdopodobniej, im mniej państwo interesuje się stosunkami pracy, jak to ma miejsce w państwie liberalnym. Państwo liberalne pozostawia pracodawcy całkowitą swobodę w regulowaniu procesu pracy, w ustalaniu regulaminu wewnętrznego, zwanego regulaminem fabrycznym lub regulaminem pracy, wychodząc z założenia, że to uprawnienie pracodawcy wynika z umowy o pracę, podobnie jak jego korelat: obowiązek pracownika podporządkowania się woli pracodawcy, wyrażonej w regulaminie. Jest to konsekwencja cywilnoprawnej, czysto zobowiązaniowej konstrukcji stosunku pracy.

2. Sytuacja zmienia się z chwilą, gdy państwo zaczyna w coraz to większym stopniu reglamentować stosunki między pracodawcami i pracobiorcami. Państwo burżuazyjne działa tutaj w duchu dobrze pojętego interesu klasy panującej, ograniczając swobodę w ustalaniu treści umów o pracę. Z jednej strony wprowadza do prawa cywilnego przepisy bezwzględnie obowiązujące, regulujące umowy o pracę, z drugiej strony stanowi w ramach prawa publicznego normy prawne, zagrożone sankcjami karnymi, składające się na tzw. „ustawodawstwo fabryczne”, „ustawodawstwo socjalne” czy „ustawodawstwo pracy”. Zarówno jedna, jak i druga metoda regulowania prawnego stosunku pracy ma na celu ochronę robotników, potem stopniowo także pracowników umysłowych przed nadmiernym wyzyskiem ze strony poszczególnych kapitalistów, który zagraża całej burżuazji jako klasie. Ochrona cywilnoprawna realizuje się z reguły dopiero wówczas, gdy jeden z kontrahentów występuje z roszczeniem przeciw drugiemu. Jednakże w ustroju kapitalistycznym pracownik jako słabszy pod względem ekonomicznym od pracodawcy bardzo często nie próbuje nawet korzystać z ochrony prawa cywilnego w obawie przed utratą pracy, stąd też duże znaczenie ma dla niego ochrona

W szeregu ustawodawstw dopuszczalne jest zobowiązanie bezpłatnego świadczenia pracy w celu nauki, praktyki itp. Polskie ustawodawstwo okresu międzywojennego zarówno w k. z., jak i rozporządzeniach Prezydenta RP z dnia 16 III 1928 r. o umowie o pracę robotników (cyt. dalej: „rob”) w ustawowej definicji umowy o pracę wymienia wynagrodzenie za pracę. W rozporządzeniu o umowie o pracę pracowników umysłowych (cytowanej dalej: „um”) brak wprawdzie ustawowej definicji umowy o pracę, lecz z dalszych postanowień wynika, że obowiązek świadczenia wynagrodzenia za pracę jest istotnym składnikiem umowy o pracę. Ustawodawstwo Polski Ludowej łączy konsekwentnie obowiązek świadczenia wynagrodzenia z obowiązkiem świadczenia pracy — także jeśli chodzi o zatrudnianie celem przyuczenia do zawodu, o praktyki szkolne itd.

ze strony prawa publicznego, do którego zalicza się w przeważającej mierze ustawodawstwo pracy. Ochrona bowiem publicznoprawna ma zastosowanie (w praktyce nie zawsze realizowana) bez względu na to czy kontrahenci występują z roszczeniami, czy nie. Organy państwowe bowiem (inspektor pracy, prokurator) zobowiązane są wkroczyć z urzędu, ilekroć następuje naruszenie ustawodawstwa pracy. Chociaż umowa o pracę pozostaje w dalszym ciągu dominującym źródłem stosunku pracy, jednak stosunek ten przestaje być stosunkiem czysto zobowiązaniowym, gdyż z chwilą jego powstania mają do niego zastosowanie przepisy publicznoprawne dotyczące ochrony pracy w najszerszym tego słowa rozumieniu, a także inne akty normatywne, jak zbiorowe układy pracy, którym państwo niejednokrotnie nadaje moc obowiązującą, jak regulaminy pracy, kontrolowane przez państwo. Treść postanowień umownych coraz bardziej ograniczają przepisy o czasie pracy i czasie wypoczynku, o bezpieczeństwie i higienie pracy, postanowienia zbiorowych układów, o stawkach płac itd., tak że indywidualna umowa o pracę mogłaby sprowadzić się w większości przypadków do imiennego wskazania stron oraz wymienienia funkcji roboczej pracownika; wszystkie bowiem pozostałe warunki pracy i płacy już z tego wynikają w oparciu o postanowienia normatywne, zajmujące hierarchicznie wyższe stanowisko przed postanowieniami umownymi stron. W tej sytuacji pojęcia: umowa o pracę oraz stosunek pracy przestają znaczyć to samo. Pojęcie stosunku pracy ulega rozszerzeniu poza umowę o pracę, zostaje ono wzbogacone nowymi elementami nieumownymi, nawet w przypadku, jeśli stosunek ten ma swoje źródło w umowie o pracę. W ten sposób dochodzimy do pierwszego wniosku: w warunkach państwowej reglamentacji stosunków pracy zanika czysto umowna postać prawnego stosunku pracy, gdyż w każdym stosunku pracy występują a nawet przeważają elementy pozaumowne.

3. W warunkach ustroju socjalistycznego mamy także do czynienia z państwową reglamentacją stosunków pracy, z tym że sięga ona głębiej i spełnia odmienną funkcję ustrojową aniżeli reglamentacja kapitalistyczna. Jeśli nawet w ustroju demokracji ludowej, a więc w ustroju przejściowym (od kapitalizmu do socjalizmu), w którym istnieje jeszcze układ społeczno-gospodarczy kapitalistyczny, reglamentacja stosunków pracy spełnia w tym układzie funkcję ochrony pracowników przed wyzyskiem ze strony pracodawców, to nie ma ona na uwadze interesów klasowych burżuazji, lecz wyłącznie interesy ludzi pracy. W dominującym natomiast układzie społeczno-gos-

podarczym, jakim jest w państwie demokracji ludowej układ socjalistyczny, reglamentacja stosunków pracy spełnia potrójną funkcję. Służy ona, po pierwsze, wraz z całym porządkiem prawnym przede wszystkim podstawowemu celowi socjalizmu: stałemu polepszeniu warunków życiowych ludzi pracy, a w szczególności polepszaniu warunków pracy i płacy. (Celowi temu służy także socjalistyczna reglamentacja stosunków pracy w układzie społeczno-gospodarczym kapitalistycznym). Po wtóre, spełnia ona funkcję organizacyjną: dba o to, aby w ramach planowej gospodarki warunki pracy i płacy ustalone były w stosunkach pracy w sposób równomierny i odpowiadający przyjętej hierarchii wartości gospodarczych. Po trzecie, ma ona zapobiegać wypaczeniom w wykonywaniu obowiązków ustawowych i umownych ze strony obu podmiotów stosunku pracy: zarówno podmiotu zatrudniającego i osób reprezentujących (kierowników pracy), jak i pracownika, a jeśli takie naruszenia obowiązków mają miejsce — usuwać ich skutki. Jest to funkcja ochrony praworządności w stosunkach pracy.

Przy tych istotnych zastrzeżeniach, dotyczących przede wszystkim treści społeczno-gospodarczej państwowej reglamentacji stosunków pracy w warunkach socjalizmu, ustalenia powyższe, dotyczące charakteru prawnego stosunku pracy w państwie kapitalistycznym, mają w dużym stopniu zastosowanie i do stosunków pracy w państwie socjalistycznym. Prawdą jest, że chodzi tutaj tylko o formalne podobieństwo, lecz aspektów formalnych, gdzie jak gdzie, ale w prawie lekceważyć nie można. A zatem i w warunkach socjalizmu, gdzie umowa o pracę zajmuje w dalszym ciągu dominującą pozycję jako źródło stosunku pracy, strony umawiające się mają ograniczoną swobodę w ustalaniu warunków pracy i płacy, gdyż przepisy prawne, porozumienia normatywne organów zarządu gospodarczego z organami związków zawodowych (zbiorowe układy pracy), a także regulaminy pracy szczegółowo precyzują treść stosunku pracy pozostawiając stronom w gruncie rzeczy tylko samo ukonstytuowanie stosunku pracy, gdyż nawet ustalenie funkcji roboczej jest wynikiem zastosowania przepisów o zaszerogowaniu pracowników, stosownie do posiadanych kwalifikacji.

II

1. Wszelkie stosunki pracy, które nie powstają z umów o pracę, zaliczyć wypadnie do pozaumownych stosunków pracy. W pierwszym rzędzie roz-

patrzmy te spośród nich, które mają za podstawę zdarzenie prawne. Rozróżniamy następujące poza umową o pracę podstawy prawne (zwane także „źródłami”) stosunku pracy: akt administracyjny, akt wyboru, akt przystąpienia-przyjęcia do spółdzielni wytwórczej⁴. W nauce radzieckiej osobno traktuje się tzw. *powinność pracy* — stosunek pracy o charakterze szczególnym, polegający na tym, że zarządzeniem władzy powołani zostają do wykonywania pewnych robót obywatele określonego rejonu w związku z klęską żywiołową, jak powódź, pożar itd. bądź w okresie stanu wojennego lub wyjątkowego. Uregulowanie *powinności pracy* — która jest środkiem o charakterze nadzwyczajnym — odbiega w dużym stopniu od zasad prawa pracy, jednakże prawo to ma częściowo zastosowanie również i do tych stosunków⁵. U podstaw tak powstałych stosunków prawnych leży akt administracyjny, a więc stosunki te mają charakter przymusowy, chociaż nie wykluczony tutaj, a nawet często stosowany jest zaciąg ochotniczy.

2. W sferze zwyczajnych stosunków pracy akt administracyjny wprowadza zazwyczaj element przymusu w zawarciu bądź rozwiązaniu stosunku pracy, ograniczając swobodę bądź jednego bądź drugiego podmiotu stosunku pracy w interesie pracownika bądź w interesie ogólnym, państwowym lub społecznym.

Ogranicza swobodę podmiotu zatrudniającego w interesie pracownika akt skierowania wydany przez organ władzy państwowej celem zatrudnienia osoby, która po spełnieniu ważnego obowiązku obywatelskiego poszukuje pracy; to spełnienie obowiązku obywatelskiego łączy się nierzadko z pewną szkodą osobistą, np. z uszczerbkiem zdrowia, a przez to i zdolności zarobkowej. Ma to miejsce w przypadku zatrudnienia inwalidy, co jest znane zarówno porządkowi prawnemu burżuazyjnemu jak i socjalistycznemu⁶. W naszym ustawodawstwie podstawą prawną zapewniającą pracę inwalidom wojskowym jest

⁴ Por. *Radzieckie prawo pracy* pod redakcją N. G. Aleksandrowa, tłum. polskie z 1951 r., s. 86 n. oraz Aleksandrow, op. cit., s. 340.

⁵ *Radzieckie prawo pracy*, s. 77.

⁶ Na przykład prawu niemieckiemu po II wojnie światowej w okresie demobilizacji znane jest przymusowe zatrudnianie inwalidów wojennych, co następuje wtedy, gdy pracodawca dobrowolnie nie przyjmie do pracy określonej ilości inwalidów. Przydział inwalidy aktem władzy równoznaczny jest z zawartą umową, którą w odróżnieniu od dobrowolnej umowy o pracę w nauce niemieckiej zwié się *Zwangsvertrag*. Patrz Hueck-Nipperdey, s. 106.

dekret z dnia 14 VIII 1954 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin (Dz. U. nr 37, poz. 159). Art. 25 u. 2 dekretu stwarza dla zakładu pracy obowiązek zatrudnienia inwalidy skierowanego przez prezydium rady narodowej — stosownie do jego sprawności fizycznej i kwalifikacji zawodowych. Dekret ogranicza także swobodę rozwiązywania stosunku pracy z inwalidą⁷.

Podobną instytucję stwarza dekret z dnia 6 IX 1951 r. o szczególnych uprawnieniach i ulgach dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej i ich rodzin (Dz. U. nr 55 z 1954 r., poz. 277). Dekret uwzględnia dwie sytuacje: pierwsza dotyczy osób, które w chwili powołania do służby wojskowej znajdowały się w stosunku pracy i tutaj art. 3 u. 1 dekretu stwarza dla podmiotu zatrudniającego zakaz rozwiązania stosunku pracy w okresie odbywania przez pracownika służby wojskowej oraz obowiązek ponownego przyjęcia go do pracy po zwolnieniu z wojska na stanowisko nie niższe od zajmowanego przedtem a odpowiadające nabytym w wojsku kwalifikacjom. Jeśli zakład pracy nie może zaofiarować takiego stanowiska, to prezydium rady narodowej obowiązane jest skierować pracownika za jego zgodą do innego zakładu pracy w tej samej miejscowości, który obowiązany jest zatrudnić pracownika stosownie do posiadanych kwalifikacji. Druga sytuacja dotyczy osób, które w chwili powołania do wojska nie znajdowały się w stosunku pracy i tutaj art. 3 u. 3 dekretu stwarza analogiczny do poprzednio omówionego obowiązek zatrudnienia zwolnionego wojskowego.

Nasuwa się tutaj kilka zagadnień. Po pierwsze, zarówno w przypadku skierowania inwalidy wojskowego, jak i zwolnionego wojskowego obowiązek zatrudnienia osoby skierowanej przez zakład pracy jest iluzoryczny, gdyż ustawy nie przewidują skutków prawnych w przypadku odmowy zatrudnienia przez zakład pracy. W szczególności ustawy cytowane nie dają osobie skierowanej żadnych roszczeń przeciw zakładowi pracy. Może ona tylko zwrócić się do prezydium rady narodowej o skierowanie jej do innego zakładu pracy, itd. Drugie zagadnienie dotyczy charakteru prawnego aktu skierowania, a w szczególności, czy to skierowanie jest nakazem w rozumieniu prawa administracyjnego, czy też propozycją zatrudnienia. Za pierwszą alternatywą przemawia kategorię brzmienie przepisu

⁷ Według art. 25 u. 3 dekretu z dnia 14 VIII 1954 r. zakład pracy może rozwiązać umowę z inwalidą tylko z ważnych przyczyn za pisemną zgodą prezydium właściwej rady narodowej.

ustawowego, przeciw niej — brak sankcji. Za drugą alternatywą zdaje się przemawiać praktyka. Prezydium rad narodowych kierują bowiem inwalidę lub zwolnionego wojskowego po uprzednim porozumieniu z zakładem pracy. Niecelowe bowiem i nieskuteczne byłoby skierowanie bez porozumienia i wbrew woli zakładu pracy. W razie przyjęcia pierwszej alternatywy, tj. aktu skierowania jako nakazu zatrudnienia, nasuwa się problem, czy ten nakaz zastępuje umowę o pracę, czy też tylko zawarcie takiej umowy wymusza. Wyrażenie ustawowe „zakład pracy obowiązany jest zatrudnić” można rozumieć w jednym albo drugim znaczeniu. Praktyka przemawia za drugim znaczeniem, tj. że akt prezydium rady narodowej nie jest źródłem stosunku pracy, lecz nakazem zawarcia umowy o pracę. Słuszny postulat szczególnej ochrony prawnej inwalidów lub zwolnionych wojskowych przemawia, naszym zdaniem, raczej za alternatywą pierwszą, tj. że akt skierowania jest aktem administracyjnym zastępującym umowę o pracę. Przy takiej bowiem wykładni aktu skierowania między skierowanym a zakładem pracy nawiązałyby się stosunek pracy bez potrzeby zawierania umowy o pracę, w konsekwencji czego skierowany nabywałby już z chwilą skierowania roszczenia wynikające ze stosunku pracy. Przy innej wykładni skierowanemu takie roszczenia nie przysługiwałyby. Ponieważ wykładnia cytowanych przepisów ustawy prowadzi do alternatywnych rozwiązań, przepisy te powinny być uściśnione. De lege ferenda nasuwałyby się następujące wnioski: 1. skierowanie do pracy powinno być poprzedzone porozumieniem z zakładem pracy, 2. zobowiązuje ono zakład do a) zawarcia umowy o pracę albo b) zastępuje ono umowę o pracę; 3. w przypadku nieuzasadnionej odmowy zakładu pracy spotykają go określone sankcje i tak w przypadku 2a) wyłącznie sankcje karnoadministracyjne (w stosunku do kierownika zakładu), albo w przypadku 2b) obok sankcji karnoadministracyjnych także sankcje cywilnoprawne w postaci roszczeń ze stosunku pracy.

Uchwała nr 111 Rady Ministrów z dnia 25 III 1957 r. w sprawie zatrudniania oficerów zwolnionych z wojska służby zawodowej i ich materialnego zaopatrzenia (M.P. nr 25, poz. 176) zawiera postanowienia dotyczące kierowania oficerów do pracy w zawodach cywilnych „w poszczególnych gałęziach gospodarki narodowej i administracji w ramach istniejących wolnych miejsc pracy” (§ 1).

Do wykonania tych zadań powołuje się przy prezydium rad narodowych specjalne komisje, które ustalają zakłady pracy i stanowiska, na których oficer zostanie zatrudniony, a prezydium rad narodowych

wydają skierowania do zakładów pracy, które „obowiązane są przyjmując oficerów do pracy zgodnie ze skierowaniem”.

Ponieważ akty skierowania poprzedza porozumienie komisji z odpowiednimi zakładami pracy, zachodzi mniejsze niebezpieczeństwo, że zakład pracy odmówi przyjęcia skierowanego oficera. W razie zaś odmowy kierownik zakładu naraża się na sankcje dyscyplinarne za niewykonanie polecenia nadrzędnej jednostki. Jest to jednak dla nas zagadnienie uboczne. Istotne natomiast jest ustalenie, czy akt skierowania w tych warunkach jest źródłem stosunku pracy, czy też tylko zobowiązuje zakład pracy do zawiazania stosunku pracy. Nasuwają się tutaj analogiczne rozwiązania interpretacyjne, jak poprzednio omówione, z tym że wchodzi tutaj w grę nie tylko stosunki umowne, lecz i stosunki z nominacji. Co się tyczy stosunków umownych, to wnioski wyżej wysnute mają, naszym zdaniem, zastosowanie i w tym przypadku. Jeśli natomiast chodzi o przypadki skierowania do służby państwowej, to powstaje problem, czy akt skierowania wymaga uzupełnienia przez akt nominacji, tam gdzie przepisy prawne wymagają do nawiązania stosunku służbowego aktu nominacji. Wywody dalsze ułatwią odpowiedź na to pytanie.

Innego rodzaju sytuacje efemerydalne stwarza uchwała nr 117/52 Prezydium Rządu polecająca „wymianę w niektórych gałęziach przemysłu zatrudnionych mężczyzn na kobiety oraz kierowania mężczyzn do przemysłu kluczowego”⁸. Uchwała ta dała asumpt prezydiom rad narodowych do wydawania zakładom pracy poleceń przymusowego przenoszenia pracowników z jednego zakładu pracy do innego. Zakłady pracy traktowały te polecenia jako podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Praktyka taka została słusznie zakwestionowana przez Sąd Najwyższy, który stwierdza, że prezydium rad narodowych nie są uprawnione do wydawania poleceń co do przymusowego przenoszenia pracowników z jednego zakładu pracy do innego, gdyż takich uprawnień nie przewidują obowiązujące przepisy prawne. Uchwałę Prezydium Rządu należy rozumieć „jedynie jako polecenie planowego rozmieszczenia sił pracowniczych przy uwzględnianiu obowiązujących przepisów prawnych”⁹. Sąd Najwyższy przy tym zaznacza, że przewidziane przez ustawy uprawnienia organów państwowych do wydawania aktów administracyjnych, jak np. nakazy pracy, traktować należy jako wyjątkowe. „Takie sta-

⁸ Patrz *Prawo pracy*, Wybrane teksty, orzecznictwo i wyjaśnienia, Uzupełnienia, Wydawnictwo Prawnicze, 1957, s. 26.

⁹ Orzeczenie S. N. z dnia 26 X 1954 nr 2 Co 45/54, tamże, s. 28.

nowisko naszego ustawodawstwa jest wyrazem właściwej dla socjalistycznego prawa zasady, iż podstawowym źródłem stosunków pracy jest umowa zainteresowanych stron, akt administracyjny zaś jest źródłem wyjątkowym tych stosunków"¹⁰.

Do drugiej grupy skierowań do pracy na podstawie aktu administracyjnego w interesie przede wszystkim ogólnym: społecznym lub państwowym, ograniczających swobodę zawiązania stosunku pracy przede wszystkim po stronie pracownika zaliczymy tzw. n a k a z y pracy. Nakaz pracy — to instytucja związana z przejściowymi trudnościami w obsadzaniu stanowisk wymagających szczególnych kwalifikacji — wynikającymi z braku odpowiedniej ilości kadr. Organy państwowe przy pomocy nakazów pracy zapewniają racjonalne wykorzystanie istniejących kadr przez ich odpowiednią i planową dystrybucję między potrzebujące zakłady. Najczęściej w parze z interesem ogólnospołecznym idzie tutaj interes osobisty osób kierowanych do pracy, które dzięki nakazom pracy mają zapewnioną pracę zarobkową. U nas znane są zasadniczo dwa rodzaje nakazów pracy: jeden zobowiązujący do pozostania w istniejącym stosunku pracy, drugi — zobowiązujący do wstąpienia w stosunek pracy.

Najwcześniej zastosowano u nas n a k a z y w s ł u ż b i e z d r o w i a. Nakazy te stwarzają obowiązki o różnej treści: obowiązek objęcia stanowiska w zakładzie służby zdrowia w miejscu zamieszkania lub poza miejscem zamieszkania. Nakazy takie zawiązują stosunki pracy na określony przeciąg czasu. Inne nakazy nie powodują wprawdzie powstania stosunków pracy, jak np. nakaz otwarcia praktyki lekarskiej lub nakaz doksztalcania się zawodowego, ale ograniczają swobodę wyboru zajęcia i dysponowania swoim czasem, ograniczając w interesie społecznym wolność pracy¹¹.

¹⁰ Tamże, s. 28.

¹¹ Podstawą prawną do wydawania takich aktów administracyjnych jest ustawa z dnia 28 X 1948 r. o zakładach społecznych służby zdrowia (Dz. U. nr 55, poz. 434, zmiany: Dz. U. z 1950 r., nr 36, poz. 327, poz. 334; z 1951 r. nr 1, poz. 2 i z 1955 r. nr 11, poz. 67), a w szczególności art. 22 dotyczący zasad powoływania na poszczególne stanowiska (patrz rozp. Ministra Zdrowia z dnia 2 VIII 1951 r. w sprawie rejestracji fachowych pracowników służby zdrowia oraz zasad powoływania ich na stanowiska w zakładach społecznych służby zdrowia (Dz. U. nr 43, poz. 328), art. 23 dotyczący powoływania na doksztalcanie się (patrz rozp. Ministra Zdrowia z dnia 3 VIII 1954 r. w sprawie powoływania lekarzy na doksztalcanie się zawodowe (Dz. U. nr 48, poz. 231), art. 27, dotyczący powoływania pracowników służby zdrowia do pracy w zakładach społecznych służby zdrowia, art. 34 dotyczący nakazu podjęcia pracy

Potrzeby gospodarki planowej powołały do życia u progu planu 6-letniego podobne instytucje także w innych dziedzinach gospodarki narodowej, na mocy dwóch ustaw z dnia 7 III 1950 r. Jedna z nich — ustawa o zapobieganiu płynności kadr pracowników w zawodach i specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki uspołecznionej (Dz. U. nr 10, poz. 107) stwarza obowiązek pozostawania w stosunku pracy dla osób posiadających odpowiednie kwalifikacje, jak np. inżynierowie, technicy, księgowi itd. Nakaz z art. 4 ustawy zobowiązuje bądź do pozostawania przez czas określony na stanowisku zajmowanym i wtedy nie zmienia istotnych warunków umowy o pracę, bądź zobowiązuje do pracy na innym stanowisku i wtedy zmienia z mocy samego prawa postanowienia umowy o pracę, a ponieważ chodzi tutaj o istotne postanowienia, przeto nakaz w tym przypadku jest źródłem nowego stosunku pracy. W obu zaś przypadkach nakaz zawiesza prawo rozwiązania stosunku pracy przez pracownika (na okres do lat dwóch).

Druga ustawa — o planowym zatrudnieniu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. U. nr 10, poz. 106)¹² — dziś już nieaktualna — chociaż formalnie jeszcze nieuchylona, stwarzała, po pierwsze, obowiązek zawiązania stosunku pracy dla obu stron: absolwenta i zakładu pracy w oparciu o nakaz pracy. Skierowanie do pracy, jako akt administracyjny resortu zatrudniającego uzupełniający nakaz pracy, jako akt resortu szkolącego, nawiązywał stosunek pracy bez potrzeby zawierania umowy o pracę lub aktu nominacji, jeśli zawierał istotne warunki (essentialia negotii) stosunku pracy, to jest jeśli wymieniał rodzaj

w określonym zakładzie społecznym służby zdrowia, położonym poza miejscem zamieszkania bądź nakazu wykonywania praktyki. Obowiązek jeden lub drugi nie może trwać dłużej niż dwa lata. Nakazy z art. 34 przewidziane są na okres przejściowy do 1 I 1958 r.

¹² O przejściowym charakterze instytucji nakazu pracy świadczy uchwała nr 112 Rady Ministrów z dnia 25 III 1957 r. w sprawie zasad zatrudniania absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. U. nr 27, poz. 183), która przyjmuje za podstawę zatrudnienia przez zakłady absolwentów umowę o pracę zawieraną bezpośrednio pomiędzy absolwentem a zakładem pracy na ogólnych zasadach prawa pracy — na podstawie propozycji pracy, zgłaszanych przez zakłady pracy bezpośrednio do szkół. Jeśli podnosimy pewne kwestie związane ze skierowaniem do pracy, to dlatego, że ustawa o planowym zatrudnianiu absolwentów nie została jeszcze uchylona, co może nasunąć przypuszczenie, że w razie potrzeby może jeszcze znaleźć w przyszłości zastosowanie.

pracy (stanowisko) oraz wynagrodzenie za pracę (uposażenie)¹³. Nakaz pracy stwarzał, po wtóre, obowiązek pozostawania w stosunku pracy przez okres, na jaki opiewał nakaz pracy (do lat trzech), dotyczyło to jednak przede wszystkim pracownika.

Z porównania instytucji skierowań do pracy inwalidów wojskowych lub osób zwolnionych z wojska po odbyciu zasadniczej służby wojskowej z tzw. nakazami pracy wynika, że w obu przypadkach mamy do czynienia z elementem przymusu, z tym że w pierwszym przypadku przymus dotyczy podmiotu zatrudniającego, natomiast pracownik (inwalida, były wojskowy) może wyrazić życzenie lub zgodę, podczas gdy w drugim przypadku przymus nawiązania stosunku pracy dotyczy obu stron stosunku pracy, natomiast przymus pozostawania w stosunku pracy dotyczy tylko pracownika (zakład pracy może stosunek rozwiązać przed upływem terminu).

W literaturze spotyka się pojęcie przymusowej umowy o pracę dla sytuacji, w których akt autorytatywny organu państwowego nawiązuje stosunek pracy, zastępując umowę o pracę¹⁴. Pojęcie to można uważać za trafne w przypadkach, gdy po skierowaniu do pracy następuje nawiązanie stosunku pracy przez umowę o pracę. W tym bowiem przypadku nie ma fikcji umowy, jak to ma miejsce wtedy, gdy stosunek pracy nawiązuje się na mocy samego aktu skierowania, bez potrzeby zawierania umowy o pracę.

Zagadnienie, czy ze skierowania do pracy mógł powstać stosunek służbowy należy rozstrzygnąć, w świetle przepisów prawnych i praktyki, pozytywnie. Poddanie bowiem stosunku pracy ze skierowania do pracy przepisom regulującym umowy o pracę (wyraźnie o tym mówi art. 12 ustawy o planowym zatrudnianiu absolwentów) nie stoi w sprzeczności z charakterem służbowym stosunku. Stosunek służbowy bowiem w naszym porządku prawnym może powstać z umowy o pracę, podczas gdy w okresie międzywojennym stosunek służbowy np. funkcjonariuszy państwowych jako stosunek publicznoprawny był nawiązywany w zasadzie przez nominację. Istniała wprawdzie także kategoria tzw. kontraktowych funkcjonariuszy państwowych, ale zakres ich obowiązków i uprawnień był zasadniczo różny w porównaniu z funkcjonariuszami, których stosunek służbowy regulowała ustawa o państwowej służbie cywilnej. Obecnie spotykamy umowy o pracę jako podstawę

¹³ Por. M. Świącicki, *Stosunek pracy absolwentów w PRL*, „Państwo i Prawo”, 1955, nr 12, s. 909 n.

¹⁴ Patrz przypis 6.

zawiazywania stosunku sluzbowego w administracji panstwowej, w szkolnictwie itd. Przykladem jest ustawa z dnia 10 XI 1956 r. o zmianie ustawy o szkolnictwie wyzszy i o pracownikach nauki (Dz. U. nr 41, poz. 185), ktora w art. 66 u. 2 mowi o „stosunku sluzbowym opartym o umowe na czas nieoznaczony”. Ustawa z dnia 27 IV 1956 r. o prawach i obowiazkach nauczycieli (Dz. U. nr 12, poz. 63) przyjmujac zasade, ze stosunek sluzbowy nauczycieli nawiazuje sie przez nominacje, dopuszcza w pewnych przypadkach takze nawiązanie stosunku sluzbowego przez umowe o prace. Stosunek sluzbowy i umowa o prace nie sa zatem w swietle obowiazujacego ustawodawstwa instytucjami wykluczajacymi sie. W nauce nie ma jednak w tej kwestii stanowiska jasnego i zdecydowanego, skoro samo pojecie stosunku sluzbowego jest nieustalone, o czym wzmiankujemy nizej (przypiski 15 i 16).

Zagadnienie czy skierowanie absolwenta do pracy w instytucji, gdzie stosunki sluzbowe nawiazuja sie w zasadzie przez nominacje, powinno bylo byc uzupeelnione przez akt nominacji, nie jest w swietle ustaw dostatecznie jasne¹⁵. Co sie tyczy stosunku sluzbowego nauczycieli, to w literaturze wypowiedziano sie, za pozytywnym rozstrzygnięciem tego zagadnienia z uwagi na korzystniejsza sytuacje, jaka stwarza dla nauczyciela nominacja. „Umove o prace zaś można stosowac tylko w tych przypadkach, w ktorych ustawa dopuszcza zawarcie z nauczycielem kwalifikowanym umowy o prace”¹⁶.

Wedlug tego pogladu zatem skierowanie absolwenta do pracy nauczycielskiej winno bylo byc uzupeelnione aktem nominacji badz umowa o prace dla nawiązania stosunku pracy, a rownoczesnie stosunku sluzbowego. Na uzasadnienie tego pogladu można przytoczyć argument, ze nie wystarcza dla sprecyzowania stosunku pracy (stosunku sluzbowego) nauczyciela wymienić w skierowaniu do pracy funkcje oraz wynagrodzenie za prace, gdyz różne sa sytuacje prawne nauczyciela z nominacji oraz nauczyciela, z ktorym zawarto umowe o prace.

¹⁵ M. Jaroszyński stwierdza, ze „nie ma ...przeszkód prawnych, aby w czasie trwania obowiazku zatrudnienia umowy stosunek pracy zostal zmieniony przez akt nominacji, powodujacy podporzadkowanie stosunku pracy innym przepisom, np. panstwowej sluzbie cywilnej lub o sluzbach specjalnych”. Patrz *Polskie prawo administracyjne*, Część ogólna, 1956, s. 307.

¹⁶ Por. J. Buczkowski, *Stosunek pracy nauczycieli i wychowawców w swietle nowych przepisów prawnych*, „Przeglad zagadnień socjalnych”, 1956, nr 8–9, s. 29.

Akt nominacji stracił w naszym porządku prawnym na znaczeniu jako podstawa stosunku służbowego o tyle, że przestał być jedyną podstawą takiego stosunku, nas jednak interesuje z kolei inne zagadnienie: czy akt nominacji jest podstawą prawną stosunku pracy.

W państwach kapitalistycznych akt nominacji nawiązuje jedynie stosunek służbowy, uregulowany przez przepisy prawa publicznego, a nie przez prawo pracy. Stosunek służbowy ma charakter publiczno-prawny, w przeciwieństwie do prywatnoprawnego charakteru stosunku pracy¹⁷.

W Związku Radzieckim natomiast charakter prawny stosunku funkcjonariusza państwowego jest odmienny, gdyż zawiera on elementy zarówno służbowe, uregulowane przez prawo administracyjne, jak i elementy „pracownicze”, uregulowane przez prawo pracy. W nauce radzieckiego prawa administracyjnego panuje pogląd, że akt nominacji jest podstawą powstania jednocześnie dwóch stosunków prawnych: służbowego i stosunku pracy¹⁸.

W naszym porządku prawnym zagadnienie to jest trudniejsze do rozstrzygnięcia. Według naszej nauki prawa administracyjnego, akt nominacji stwarza wyłącznie stosunek służbowy, gdyż podporządkowuje ten stosunek pragmatyce służbowej a nie prawu pracy¹⁹.

¹⁷ Por. na przykład Hueck-Nipperdey, s. 115.

¹⁸ S. S. Studienikin daje następującą definicję funkcjonariusza państwowego: „Pracownikiem państwowym jest osoba, która z wyboru albo z nominacji zajmuje stale lub czasowo określone stanowisko w aparacie państwowym i za swą pracę otrzymuje wynagrodzenie”. Patrz S. S. Studienikin, W. A. Własow, J. J. Jewtichijew, *Radzieckie prawo administracyjne*, Książka i Wiedza, 1953, s. 164. Pracownik państwowy wstępuje nie tylko w stosunek państwowo-służbowy, lecz także w stosunek pracy (tamże, s. 178), gdyż prawo pracy obejmuje także pracowników państwowych (tamże, s. 169, 179). Natomiast pojęcie służby państwowej jest jeszcze w nauce radzieckiej dyskusyjne, gdyż różni autorzy różnie pojmują funkcję państwową. Jedni, jak A. E. Paszerstnik, uważają za funkcję państwową bezpośrednią produkcję dóbr materialnych, bezpośrednie oddziaływanie kulturalne, drudzy, jak S. S. Studienikin, ograniczają pojęcie funkcji państwowej do czynności właściwych jedynie państwu, a więc czynności organizacyjnych w dziedzinie gospodarczej, kulturalnej itd. Patrz M. Jaroszyński, op. cit., s. 293 i 295, przypisy 1 i 3.

¹⁹ T. Bigo rozróżnia w aparacie państwowym osoby pozostające w stosunku służbowym do państwa w oparciu o akt nominacji oraz osoby pozostające w stosunku pracy (pracownicy kontraktowi) w oparciu o umowę

Pogląd ten w świetle dokonanych zmian w prawie urzędniczym budzi poważne wątpliwości.

Dekret z dnia 14 V 1946 r. o tymczasowym uregulowaniu stosunków służbowych funkcjonariuszy państwowych (Dz. U. nr 22, poz. 139) jest pierwszym krokiem w kierunku zrównania sytuacji prawnej funkcjonariuszy mianowanych na stałe z sytuacją prawną pracowników kontraktowych w dziedzinie obciążeń podatkowych, niektórych świadczeń ubezpieczeniowych, w sposobie rozwiązania stosunku służbowego przez wprowadzenie 3-miesięcznego wypowiedzenia i zniesieniu a co najmniej zawieszeniu na czas nieokreślony stałości służby państwowej.

Ustawa z dnia 25 X 1948 r. zmieniająca ustawę z dnia 17 II 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (tekst jednolity z roku 1949, nr 11, poz. 72) znosząc dawną nomenklaturę funkcjonariuszy państwowych z podziałem na urzędników i niższych funkcjonariuszy wprowadza jednolitą nazwę „pracownik państwowy”. Czyni poważny krok w zrównaniu pracowników państwowych z innymi pracownikami w prawie do świadczeń urlopowych. Przyznaje pracownikom państwowym — kobietom pracownicze świadczenia macierzyńskie. Zapewnia związkom zawodowym głos doradczy przy podejmowaniu decyzji istotnych dla powstania, zmiany i ustania stosunku służbowego.

Dekret z dnia 25 VI 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 30, poz. 116) zrównuje pracowników państwowych z pozostałymi pracownikami (abstrahujemy tutaj od regulacji szczególnych).

Dekret z dnia 18 I 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11) zawiera postanowienia wspólne

o pracę. Patrz *Polskie prawo administracyjne* pod redakcją M. Jaroszyńskiego, 1952, cz. II, s. 67 i 75.

M. Jaroszyński natomiast stwierdza wprawdzie, że „zawiazanie stosunku służbowego następuje albo przez nominację, albo też przez zawarcie umowy o pracę” (*Polskie prawo administracyjne*, 1956, s. 304), ale nie wypowiada się wyraźnie, czy akt nominacji kreuje obok stosunku służbowego także stosunek pracy. Obaj autorzy są jednak zdania, że sytuacja obu grup pracowników państwowych ulega stopniowo zrównaniu. M. Jaroszyński stwierdza, że: „W praktyce różnica między pracownikami mianowanymi i kontraktowymi zatarła się nieomal całkowicie i sprowadza się głównie do organizacji odpowiedzialności dyscyplinarnej” (op. cit., s. 305).

dla pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania oraz dla wszystkich pozostałych odnośnie do zachowania ciągłości pracy, a także postanowienia chroniące stosunek służbowy przed wypowiedzeniem w czasie urlopu pracownika, jak również w innych przypadkach usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy na równi ze stosunkiem umownym.

Powyższe przykłady świadczą o stałej tendencji ustawodawcy do zrównania sytuacji prawnej pracowników państwowych z sytuacją pozostałych pracowników przede wszystkim w prawach do świadczeń pracowniczych. W świetle tej tendencji można już dzisiaj stwierdzić, że akt nominacji rodzi stosunek prawny, w którym obok elementów służbowych uregulowanych przez prawo administracyjne pojawiają się elementy „pracownicze”, uregulowane przez prawo pracy. Od tego stwierdzenia już tylko jeden krok dzieli nas od tezy, że akt nominacji jest nie tylko podstawą powstania stosunku służbowego, lecz także stosunku pracy. Krok ten będzie można jednak uczynić dopiero bądź z chwilą wydania generalnego aktu normatywnego, poddającego pracowników państwowych prawu pracy, bądź z chwilą takiego nasycenia stosunku prawnego pracownika państwowego elementami „pracowniczymi”, że będzie można bez żadnych wątpliwości powiedzieć, że mamy do czynienia nie tylko ze stosunkiem służbowym, lecz także ze stosunkiem pracy²⁰.

3. Powyższe uwagi dotyczące uregulowania prawnego stosunku z nominacji w jego aspekcie pracowniczym mają zastosowanie także do stosunku pracy z wyboru, jeśli chodzi o osoby piastujące stanowiska z wyboru w prezydiach rad narodowych. Dotyczy to tzw. stale urzędujących członków prezydiów rad narodowych. Brak jest ustawy regulującej w sposób pełny stosunek prawny tych osób. Ustawa z dnia 20 I I 1950 r. o terenowych organach jednolitej władzy państwowej (Dz. U. nr 14, poz. 130) określa jedynie sposób nawiązania i rozwiązania stosunku członka prezydium; następuje to z chwilą wyboru lub z chwilą odwołania, a zatem i stosunek pracy członka prezydium stale urzędującego — jeśli w ogóle można tutaj mówić o stosunku pracy — za-

²⁰ Rozważania nasze zmuszeni byliśmy ograniczyć do państwowej służby cywilnej, pomijając inne rodzaje służby państwowej (w sądownictwie, prokuraturze, a także służby specjalne, jak Milicja Obywatelska, Straż Więzienna i in.). Ogólna tendencja do zrównania pracowników państwowych różnych działów przejawia się w projektach pragmatyk służbowych.

wiązuje się albo rozwiązuje w chwili wyboru względnie odwołania. Uchwały Rady Ministrów z dnia 17 IV 1950 r. — instrukcja nr 2 w sprawie składu, podziału pracy i trybu działania prezydiów rad narodowych (Mon. P. nr A-57, poz. 654) oraz z dnia 2 XI 1953 r. w sprawie wypłaty uposażenia przewodniczącym i sekretarzom prezydiów rad narodowych w przypadku odwołania (Mon. Pol. nr A-105, poz. 1411) tylko fragmentarycznie regulują „stosunek pracy” członków prezydium²¹. Pozostałe elementy pracownicze tego stosunku uzupełnia praktyka stosując przez analogię przepisy regulujące stosunek funkcjonariuszy państwowych.

Akt wyboru jako podstawę stosunku pracy spotykamy poza tym w organizacjach społecznych, zawodowych i gospodarczych (związkach zawodowych, stowarzyszeniach, spółdzielniach itd.). Tutaj podobnie jak w prezydiach rad narodowych spotykamy sytuacje dwojakie: pracujących honorowo oraz za wynagrodzeniem w zależności od tego, w jakim stopniu osoby należące do organów tych organizacji poświęcają swój czas pracy dla tej organizacji. Zazwyczaj z tymi osobami, które poświęcają cały swój czas organizacji i z pracy dla niej czerpią środki utrzymania, zawiązuje się po akcie wyboru stosunek pracy przez zawarcie umowy o pracę. W takim przypadku stosuje się do nich przepisy o umowie o pracę pracowników umysłowych, a ponadto, jeśli chodzi o szczególne obowiązki i uprawnienia tych osób, to regulują je statuty i regulaminy tych organizacji.

4. Akt przystąpienia - przyjęcia do spółdzielni wytwórczej jest podstawą powstania swoistego stosunku pracy, zwanego spółdzielczym stosunkiem pracy²².

²¹ Blizsze informacje znaleźć można u B. Wojtowicza, *Powstanie i ustanie pracowniczego stosunku pracy*, Wydawnictwo Prawnicze, 1955, s. 58—60.

²² W związku z przemianami, jakie zachodzą w naszej rolniczej spółdzielczości produkcyjnej, zakwestionowano w naszej nauce istnienie prawnych stosunków pracy w tych spółdzielniach, gdyż stosunki wewnętrzne w nich upodabniają się rzekomo do stosunków w spółce. Por. dyskusję nad pracą M. Święcickiego, *Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych PRL*, „Państwo i Prawo”, 1957, nr 6, s. 1221. Godzimy się z tym, że w niektórych formach organizacyjnych spółdzielni stosunki pracy odbiegają od przyjętej w prawie pracy konstrukcji, zwłaszcza w przypadku, gdy członek zobowiązuje się do świadczenia pracy w pewnym wymiarze, ale niekoniecznie przez niego osobiście, lecz także przy pomocy domowników, jednakże nie możemy się zgodzić jakoby w spółdzielniach stosunki wewnętrzne upodabniały się do stosunków w spółce. „Spółnik, prowadzący sprawy spółki nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę osobistą” (art. 556, § 2),

Przyjęte w nauce kryterium podziału stosunków pracy na pracownicze i spółdzielcze leży jednakże nie tyle w sferze prawa pracy, ile w sferze prawa cywilnego, gdyż kryterium tym jest stosunek osób zatrudnionych do własności przedsiębiorstwa. Członkowie spółdzielni wytwórczej, jako członkowie zrzeszenia spółdzielczego, które jest podmiotem własności spółdzielczej, są uczestnikami tej własności, pracownicy natomiast nie są uczestnikami własności przedsiębiorstwa, w którym pracują²³. Różnica ta ma swoje dalsze konsekwencje ważne dla prawa pracy; dotyczy to w szczególności elementów majątkowych stosunku pracy: wymiaru świadczenia pracy, rodzaju i wymiaru wynagrodzenia za pracę, wynagradzania w czasie postoju (przeastoju), świadczeń urlopowych itd.

Wychodząc z założenia, że zarówno w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych, jak i w spółdzielniach przemysłowych i usługowych (spółdzielniach pracy) obowiązek osobistej pracy jest podstawowym obowiązkiem członkowskim, któremu odpowiada roszczenie spółdzielni o świadczenie pracy a wzajemnym obowiązkiem spółdzielni jest wynagradzanie za pracę, któremu to obowiązkowi odpowiada roszczenie członka o wynagrodzenie — przyjmujemy, że zachodzą essentialia negotii stosunku pracy. Stosunek ten w przeciwieństwie do stosunku pracowniczego nie występuje samoistnie, to znaczy bez połączenia z innymi stosunkami prawnymi, jest on bowiem jednym ze stosunków, składających się na złożony stosunek członkostwa²⁴. Stoimy na stanowisku, że akt przystąpienia-przyjęcia członka jest podstawą powstania całości stosunków, łączących członka ze spół-

a więc w zamian za swoje czynności spółnik nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę, podczas gdy członkowie spółdzielni otrzymują takie wynagrodzenie. Spólnicy w spółce są równi, jeśli kilku z nich prowadzi sprawy spółki, w spółdzielni członkowie są podporządkowani kierownikowi pracy. Dałoby się wskazać na dalsze różnice, ale powyższe wystarczają, dla wykazania zasadniczej odrębności obu instytucji.

²³ Kryterium to uległo pewnemu zachwianiu w związku z możliwością uczestniczenia robotników w zyskach przedsiębiorstwa, jaką przewiduje ustawa z dnia 19 XI 1956 r. o radach robotniczych (Dz. U. nr 53, poz. 238), jednakże różnica polegająca na różnym stosunku do własności przedsiębiorstwa pozostaje nadal aktualna, gdyż robotnicy nie stają się współwłaścicielami własności przedsiębiorstwa.

²⁴ Jest to zagadnienie dyskusyjne. Odmienne stanowisko w naszej literaturze reprezentuje M. Świącicki, *Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych*, w: Komitet Nauk Prawnych PAN, *Zagadnienia prawne rolnictwa*, 1956, s. 263 n.

dzielnią, a więc także i stosunku pracy²⁵. W przeciwieństwie do umowy o pracę, w której precyzować należy dokładnie funkcję roboczą, określenie funkcji roboczej członka spółdzielni w chwili jego przyjęcia do spółdzielni może być bardziej ogólne z tej racji, że członkowie spółdzielni zobowiązani są realizować cele spółdzielni swoją pracą nie tylko w ramach jednej funkcji roboczej z góry ustalonej, lecz w razie potrzeby i poza tą funkcją²⁶.

Akt przystąpienia-przyjęcia do spółdzielni jest wprawdzie aktem dwustronnym, rodzajem umowy, lecz nie jest identyczny z umową o pracę, która jest podstawą zawiązania stosunku pracowniczego, a zatem spółdzielczy stosunek pracy zaliczymy do pozaumownych stosunków pracy.

Prawo pracy użycza spółdzielczym stosunkom pracy ochrony tylko w ograniczonym zakresie (bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony pracy kobiet i młodocianych, a w spółdzielniach pracy także w zakresie czasu pracy i urlopów wypoczynkowych). Dotychczasowej regulacji prawnej tych stosunków nie można uznać za wystarczającą, gdyż jest ona tylko fragmentaryczna, co stwarza wiele niejasności w stanie prawnym, a przez to i trudności w stosowaniu prawa.

Poważnym krokiem w dalszym uregulowaniu spółdzielczych stosunków pracy jest opracowany przez Centralny Związek Spółdzielczy

²⁵ Tamże, s. 268.

²⁶ Na ten temat wypowiedialiśmy się w pracy pt. *Swoiste stosunki pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych* (streszczenie w nrze 3 Zeszytów Naukowych UAM, Prawo, 1957, s. 123—124). W pracy tej piszemy:

„Sądzimy, że o ile w spółdzielniach wytwórczych nierolniczych (przemysłowych), w których specjalizacja pracy jest zazwyczaj daleko posunięta, sprecyzowanie funkcji roboczej oraz stawki wynagrodzenia za pracę jest ze wszech miar pożądane i możliwe już w momencie przyjęcia członka do spółdzielni, czemu projekt nowej ustawy o spółdzielniach pragnie zadość uczynić, o tyle w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych nie jest to konieczne ani możliwe, jeśli chodzi o członków nie będących specjalistami, a takich jest znakomita większość. A. Paszerstnik słusznie zwraca uwagę na to, że sposób określenia rodzaju pracy odróżnia umowę o pracę od aktu przystąpienia przyjęcia do spółdzielni wytwórczej (por. A. E. Paszerstnik, *Prawo na trud*, 1951, s. 196, oraz *Tieoriticzeskije woprosy kodyfikacji obščezosojuznogo zakonodatielstwa o trudzie*, 1955, s. 69). Paszerstnik, a także M. Piekarski słusznie wskazują na tę właściwość stosunku pracy członka spółdzielni wytwórczej, że obowiązkiem jego jako członka, a więc jako współgospodarza spółdzielni jest wykonywanie każdej niezbędnej pracy, do jakiej jest on zdolny”. (Por. M. Piekarski, *Członkostwo spółdzielni pracy a spółdzielczy stosunek pracy*, PZS, 1955, nr 2, s. 13).

projekt ustawy o spółdzielniach i ich związkach, zaaprobowany w zasadzie przez Krajowy Zjazd Przedstawicieli Centralnych Organizacji Spółdzielczych, który się odbył w Warszawie w dniach 30 czerwca i 1 lipca 1957 r. Projekt nowej ustawy o spółdzielniach zawiera obok postanowień wspólnych dla wszystkich spółdzielni postanowienia specjalne dla spółdzielni pracy oraz dla rolniczych spółdzielni produkcyjnych (a także dla nie interesujących nas tutaj spółdzielni mieszkaniowych). Projekt usuwa wiele niejasności i luk w uregulowaniu spółdzielczych stosunków pracy²⁷. Nie zostały jednak z tego punktu widzenia jednakowo potraktowane spółdzielnie pracy i spółdzielnie produkcyjne. Znacznie dalej idzie część poświęcona spółdzielniom pracy niż odpowiednia część dotycząca spółdzielni produkcyjnych. Co się tyczy spółdzielni pracy, to została przyjęta zasada, że w przedmiotach nieuregulowanych przez ustawę, inne przepisy prawne oraz przez statut — do spółdzielczych stosunków pracy mają zastosowanie przepisy prawa pracy regulujące stosunki pracy w przemyśle²⁸. Należy to uznać za poważny krok w kierunku zrównania sytuacji prawnej członków spółdzielni z sytuacją prawną pracowników, co należy uznać w zasadzie za słuszne, jeśli się weźmie pod uwagę podobieństwo sytuacji prawnej obu grup zatrudnionych.

Znacznie powściągliwszy jest projekt w uregulowaniu stosunków pracy w spółdzielniach produkcyjnych w rolnictwie, gdyż nie wykracza właściwie poza zagadnienia ochrony pracy (bhp, ochrona pracy kobiet) oraz ochrony udziału w dochodzie z tytułu wykonanej pracy — zrównując pod tym względem członków spółdzielni z pracownikami.

Trzeba zgodzić się w zasadzie z tym, że nie należy w obecnej fazie rozwoju rolniczej spółdzielczości produkcyjnej, przejawiającego wielką różnorodność sytuacji faktycznych i prawnych, iść dalej w kierunku reglamentacji stosunków pracy w tych spółdzielniach.

III

Z literatury niemieckiej przeniknęło do naszej — pojęcie faktyczny stosunek pracy, przede wszystkim na oznaczenie sytuacji, w której bez istnienia prawnego zobowiązania do pracy jedna osoba świadczy na rzecz drugiej pracę, tak jak gdyby łączył je

²⁷ Bliższe informacje zawiera artykuł M. Gersdorfa, *Problematyka pracy w tezach do projektu nowej ustawy o spółdzielniach i ich związkach*, PZS, 1957, nr 8—9, s. 1—10.

²⁸ Teza 52 projektu.

prawny stosunek pracy²⁹. Zalicza się tutaj przypadki następujące: a) nie zawarto w ogóle żadnej umowy o pracę, b) zawarto umowę inną aniżeli umowa o pracę, c) zawarta umowa o pracę okazała się nieważna, d) zawarcie umowy o pracę jest niemożliwe³⁰.

Z tego, że prawo łączy z takimi sytuacjami pewne skutki prawne, nie wynika jeszcze, że mamy tutaj w każdym przypadku do czynienia z stosunkami pracy, jednakże istnieje tendencja w ustawodawstwach do umożliwienia uzdrawiania takich sytuacji przez przekształcanie ich w prawne stosunki pracy.

W przypadku niezawarcia w ogóle żadnej umowy, jeśli jedna osoba świadczy pracę na rzecz drugiej osoby, która to świadczenie przyjmuje, zachodzi prawny stosunek pracy z domniemanej umowy o pracę. W przypadku zaś, gdy jedna osoba świadczy na rzecz drugiej usługi w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, lecz bez zlecenia osoby zainteresowanej, to zachodzi stosunek cywilnoprawny i stosuje się doń przepisy o prowadzeniu cudzych spraw bez zlecenia. *Negotiorum gestio* przekształca się natomiast w prawny stosunek pracy z chwilą potwierdzenia (przyjęcia) świadczeń przez osobę zainteresowaną, zgodnie z art. 117 § 1 k.z., gdyż należy przyjąć, że z chwilą takiego potwierdzenia zostaje zawarta umowa o pracę. Ma to miejsce nawet w przypadku nieustalenia ani rodzaju i rozmiaru pracy, ani rodzaju i wysokości wynagrodzenia za pracę, a to zgodnie z art. 442 § 2 k.z., który stwierdza, że jeśli ani umowa indywidualna, ani układ zbiorowy tych elementów nie ustalają, to „można żądać pracy i wynagrodzenia, jakie w danych okolicznościach są ustalone zwyczajem, a w braku zwyczaju, jakie uchodzą za odpowiednie”.

W przypadku zawarcia innej umowy aniżeli umowa o pracę, jeśli stwierdza się domniemaną wolę stron zawarcia umowy o pracę, nale-

²⁹ Pojęcie faktycznego stosunku pracy: „das faktliche Arbeitsverhältnis” albo „das De-facto-Arbeitsverhältnis”, znane jest w literaturze na określenie stosunku wynikającego z samego faktu świadczenia pracy. Zazwyczaj faktyczny stosunek pracy współistnieje z prawnym stosunkiem pracy. Zachodzą jednak sytuacje, że stosunek prawny istnieje bez faktycznego, np. umowę o pracę zawarto, ale nie nastąpiło jeszcze świadczenie pracy lub nastąpiła przerwa w świadczeniu pracy, albo pracę porzucono; może także istnieć stosunek faktyczny bez prawnego — takimi właśnie sytuacjami tutaj zajmujemy się. Por. Hueck-Nipperdey, s. 104. W naszej literaturze powojennej o faktycznym stosunku pracy traktuje M. Świącicki, *Prawo stosunku pracy*, 1948, s. 40 n, oraz S. M. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, 1948, s. 45 n.

³⁰ Por. uzasadnienie do projektu niemieckiej powszechnej ustawy o kontrakcie pracy. Patrz A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, 1930, s. 34.

ży traktować powstałą sytuację jako prawny stosunek pracy przy założeniu, że inne względy nie stoją temu na przeszkodzie, a to zgodnie z art. 47 § 2 p.o.p.c. dającego dyrektywę, że „w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na dosłownym jej brzmieniu”.

Za powyższymi twierdzeniami przemawia tendencja ustawodawcy do rezygnacji ze szczególnej formy umowy o pracę, o czym świadczy choćby rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 16 III 1928 r, o umowie o pracę robotników, które przyjmuje domniemanie zawarcia umowy o pracę w przypadku, jeśli robotnika dopuszcza się do wykonywania pracy w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy (art. 2).

Przyczyny nieważności umów o pracę mogą być różne: wada oświadczenia woli, zakaz ustawowy, uwłaczanie dobrym obyczajom, niezgodność ze zbiorowym układem pracy itd.

W pewnych przypadkach ustawa dopuszcza zastąpienie z mocy samego prawa lub z woli stron nieważnych postanowień umowy postanowieniami ustawy, umowy zbiorowej lub ważnymi postanowieniami umownymi. Przykładem niech będzie art. 445 § 4 k.z.: „Postanowienia umów indywidualnych, mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego są nieważne. Zamiast nich mają moc postanowienia układu zbiorowego”.

Tendencja uzdrawiania nieważnych umów o pracę leży zazwyczaj w interesie osoby świadczącej pracę, która to osoba występuje w takich przypadkach najczęściej w charakterze wierzyciela. Wobec zasady, że wynagrodzenie za pracę w stosunkach umownych jest płatne z dołu, niesłuszne byłoby uznawać umowę nieważną *ex tunc*, bo to równałoby się pokrzywdzeniu pracującego a niesłusznemu wzbogaceniu osoby, na rzecz której praca jest świadczona. Mogą jednak mieć miejsce także przypadki, w których osoba świadcząca pracę jest dłużnikiem.

Przy rozstrzyganiu sporów wynikających z umów nieważnych miarodajne są przepisy prawa cywilnego, a w pierwszym rzędzie — kodeksu zobowiązań o nienależnym świadczeniu (art. 128—133) oraz o niesłusznym wzbogaceniu (art. 123—127), do których odsyła art. 133 § 1.

Ochrona prawna słusznych roszczeń osób uwikłanych w stosunki wynikające z nieważnych umów o pracę wykracza jednak poza prawo cywilne. Zdaniem naszym, stosują się do tych stosunków także przepisy prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony pracy kobiet i młodocianych, czasu pracy i czasu wypoczynku itd.,

a więc przepisy nakładające obowiązki przede wszystkim na pracodawcę, który w razie ich naruszenia ponosi odpowiedzialność cywilną i karną, tak jak gdyby stosunek był oparty o ważną umowę o pracę. Stanowisko to jest zgodne z ogólną tendencją rozwojową prawa pracy: ochrony pracujących w stosunkach pracy zależnej, tj. pracy świadczonej na rzecz drugiej osoby przy podporządkowaniu jej osoby pracującej — bez względu na rodzaj podstawy prawnej, a nawet bez względu na istnienie jakiegokolwiek podstawy prawnej³¹.

Dokonany przegląd sytuacji zaliczanych do tzw. faktycznych stosunków pracy doprowadza do wniosku, że nie mamy tutaj do czynienia z pozaumownymi stosunkami pracy, lecz bądź z umownymi stosunkami pracy, bądź z stosunkami cywilnoprawnymi. Pojęcie „faktycznego stosunku pracy” w naszym porządku prawnym nie występuje, a teoretycznie jest także nieprzydatne, gdyż pojęciem tym obejmuje się stosunki z różnych gałęzi prawa i to nie „stosunki faktyczne”, lecz prawne.

IV

Przechodząc do wniosków stwierdzamy, że w naszym porządku prawnym istnieją pozaumowne stosunki pracy, wśród których różniamy: 1. Stosunki pracy występujące samoistnie, tzn. bez oparcia o inny stosunek prawny i bez połączenia z innym stosunkiem prawnym. Źródłem takich stosunków są indywidualne akty organów państwowych. Tutaj z kolei różniamy: a) stosunki, w których przymus występuje po stronie podmiotu zatrudniającego w interesie pracownika (inwalidy, b. wojskowego), b) stosunki, w których przymus istnieje przede wszystkim po stronie pracownika, a w interesie podmiotu zatrudniającego, którym jest uspołeczniony zakład pracy (stosunki z nakazu pracy); 2. Stosunki pracy, które nie występują samoistnie, lecz w oparciu o inny stosunek pracy i w połączeniu z innymi stosunkami prawnymi oraz nie mają charakteru przymusowego.

³¹ Większe z pewnością znaczenie ma ochrona pracowników w krajach kapitalistycznych, w których zależność ekonomiczna pracowników od przedsiębiorców prywatnych stwarza warunki dla powstania stosunków pracy z obrazą prawa lub moralności. Dlatego też postępową nauką w krajach burżuazyjnych poświęca stosunkowo więcej uwagi skutkom nieważności umów o pracę i postuluje daleko idącą ochronę faktycznych stosunków pracy, wynikłych z nieważnych umów o pracę, m. in. w zakresie ubezpieczeń społecznych. Patrz P. Durand, *Traité de droit de travail*, t. II, Paris 1950, s. 338—343, a także Hueck-Nipperdey, s. 104.

W obrębie tych stosunków możemy rozróżnić ze względu na podstawę powstania stosunku: a) stosunki oparte o akt jednostronny, jak stosunki z nominacji, a także stosunki z wyboru oraz b) stosunki wynikające z aktu dwustronnego, jak spółdzielczy stosunek pracy.

Wszystkie pozaumowne prawne stosunki pracy, z wyjątkiem spółdzielczych, różnią się od umownych brakiem symetrii w udziale obu podmiotów stosunku w zawiązywaniu stosunku. Nie oznacza to jednak, jakoby przy powstawaniu stosunków jednostronnie zawiązywanych wola podmiotu mającego świadczyć pracę w ogóle nie była brana pod uwagę. Prawda, że przy zawiązywaniu stosunku pracy opartego na nakazie pracy wola tego podmiotu jest w stosunkowo małym stopniu brana pod uwagę, natomiast przy powstawaniu stosunku z nominacji lub z wyboru, wyrażenie zgody jest warunkiem skuteczności nominacji albo wyboru.

Udział podmiotu mającego świadczyć pracę w ustalaniu treści pozaumownego stosunku pracy jest mniejszy aniżeli w stosunkach umownych. Nawet bowiem treść dwustronnego stosunku pracy, jakim jest spółdzielczy stosunek, jest z góry ustalona przez statut, regulamin wewnętrzny a także przez obowiązujące przepisy prawne (ustawy). Mając jednak na uwadze fakt, że strony zawierające umowę o pracę mają także tylko w małym stopniu wpływ na ustalenie treści stosunku pracy, którą regulują przepisy prawne, zbiorowy układ pracy oraz regulamin pracy, nie możemy nadmiernie podkreślać tej różnicy między umownymi i pozaumownymi stosunkami pracy. Jak już mówiliśmy, strony są związane nawet przy ustalaniu funkcji roboczej (stanowiska) wymogami dotyczącymi kwalifikacji, określonymi w aktach normatywnych.

Pozaumowne stosunki pracy uregulowane są niejednolicie i nierównomiernie. Nie można wprowadzić postulować zbyt daleko idącego ujednoczenia wszystkich rodzajów pozaumownych stosunków pracy, gdyż między niektórymi z nich zachodzą daleko idące różnice, jak np. między pracowniczymi a spółdzielczymi stosunkami pracy. Jednakże regulację prawną pozaumownych pracowniczych stosunków pracy można by w dużym stopniu ujednoczyć przez poddanie ich prawu pracy regulującego stosunki umowne, podobnie jak to zostało uregulowane przez ustawę o planowym zatrudnianiu absolwentów szkół średnich i wyższych. Zagadnienie to sprowadza się w gruncie rzeczy do objęcia prawem pracy pracowników państwowych z nominacji lub z wyboru.

Po spełnieniu tego postulatu różnica między umownymi i pozazumownymi stosunkami pracy sprowadzi się głównie do rodzaju podstawy powstania (źródła) stosunku pracy. Znaczenia pozazumownych stosunków pracy zarówno w porządku prawnym, jak też w życiu społecznym nie należy więc przeceniać. Wyjawszy spółdzielcze stosunki pracy (zbliżone zresztą cechą dwustronności w zawiązywaniu stosunku do stosunków umownych), pozostałe stosunki pozazumowne występują w naszym porządku prawnym tylko tymczasowo — jak stosunki z nakazu pracy — bądź stanowią one nieznaczny odsetek ogółu stosunków pracy — jak stosunki ze skierowania do pracy inwalidy lub byłego wojskowego. Pozostaje jednak poważna grupa stosunków służbowych. Początkowo istniejąca tendencja do wzrostu ilościowego stosunków służbowych opartych na umowie o pracę była podyktowana troską o właściwy dobór kadr w początkowym okresie budowania nowego ustroju, przestaje natomiast być słuszną w obecnym etapie rozwojowym naszego ustroju. W projektach pragmatyk służbowych obserwujemy dążenie do wysunięcia nominacji jako głównej podstawy stosunku służbowego. Tendencja ta legitymuje się potrzebą stabilizacji kadr w służbie państwowej oraz związaną z tym potrzebą podnoszenia poziomu fachowego pracowników państwowych

Po dokonaniu przeglądu pozazumownych stosunków pracy, możemy stwierdzić w końcowej konkluzji, że umowa o pracę jako podstawa prawna stosunku pracy nie jest przeżytkiem, lecz przeciwnie, typowym i powszechnym źródłem stosunku pracy³². Zna-

³² Zapoczątkowana przez O. Gierkego doktryna stosunku pracy, mająca na celu oderwanie stosunku pracy od umowy o pracę, od kodeksu cywilnego spełniała początkowo pozytywną, postępową rolę w rozwoju ustawodawstwa pracy, przyczyniając się do ograniczenia swobody w regulowaniu stosunku pracy przez strony, co się sprowadzało do dyktowania warunków pracy przez kapitalistów. W dalszym jednak swoim rozwoju doktryna ta działa wstecznie zwłaszcza w dobie hitleryzmu, gdy występuje z tezą, według której stosunek pracy powstaje dopiero z chwilą włączenia pracownika do zakładu pracy, z tą bowiem chwilą pracownik poddany jest statutowi zakładowej wspólnoty, nie ma natomiast znaczenia podstawa, na jakiej wszedł on do tej wspólnoty (Nikisch, Siebert). Idea wspólnoty jest przeciwna umowie o pracę, zakładającej możliwość rozbieżności interesów pracodawcy i pracownika. W powojennej nauce niemieckiej, nie tylko socjalistycznej, lecz także burżuazyjnej odrzucono wraz z ustawodawstwem hitlerowskim koncepcję stosunku pracy-wspólnoty. Por. na przykład L. Schnorr von Carolsfeld, *Arbeitsrecht*, Göttingen 1954, s. 161. W nauce francuskiej (Scelle, Roubier) spotykamy teorię instytucji, która w zastosowaniu do stosunków pracy ujawnia znaczne podobieństwo do niemieckiej doktryny stosunku

czenie umowy o pracę w życiu społecznym wykracza poza ramy porządku prawnego. W umowie o pracę wyraża się bowiem cenne dobro społeczne, jakim jest wolność pracy, pojęta jako swoboda wyboru zawodu, rodzaju i miejsca pracy, stosownie do posiadanych kwalifikacji. Ograniczenia tej wolności mogą mieć tylko wyjątkowy lub tymczasowy charakter, podyktowane mogą być tylko ważnym interesem społecznym. Wolność pracy, pojęta jako dobrowolność w zawiązywaniu stosunku pracy ma zarówno moralne, jak i ekonomiczne znaczenie. Moralne — gdyż wzmacnia poczucie odpowiedzialności za dokonanie wyboru pracy i rozwija umiłowanie pracy; ekonomiczne — gdyż pobudza do pracy wydajnej i rzetelnej.

pracy. W nauce francuskiej nie przeciwstawia się jednak tak ostro instytucji umowie o pracę, jak to czyniła nauka niemiecka sprzed ostatniej wojny, przeciwstawiając stosunek pracy-wspólnoty umowie o pracę. Tak na przykład Durand (II, s. 212) widzi możliwość pogodzenia instytucji z umową o pracę. W postępowej nauce francuskiej zarówno teoria stosunku pracy-wspólnoty, jak i teoria instytucji znajdują swoich oponentów. Na przykład G. Lyon-Caen, *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris 1955, s. 222 n., słusznie zarzuca zwłaszcza teorii stosunku pracy-wspólnoty zapoznawanie rzeczywistości społecznej i idealizację kapitalistycznych stosunków społecznych. Lyon-Caen widzi praktyczny cel teorii stosunku pracy-wspólnoty, jakim jest uzasadnienie pracy przymusowej w Niemczech hitlerowskich.