

ANDRZEJ MARIAN ŚWIĄTKOWSKI
(KRAKÓW)

*Prawo pracy II RP:
symbioza zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego
(prolegomena do współczesnego podziału zatrudnienia)*

1. Geneza problemu; 2. Początki zbiorowego prawa pracy; 3. Kwalifikacja stosunków pracy w II Rzeczypospolitej; 4. Relacja umów do aktów publicznych; 5. Strony układów zbiorowych; 6. Znaczenie art. 445 k.z.; 7. Narastanie ograniczeń swobody umów w prawie pracy; 8. Regulacje Kodeksu pracy; 9. Zmiany po 1989 r.; 10. Prawo pracy czy prawo zatrudnienia.

1

Trudności związane z rozgraniczeniem pracy wykonywanej w ramach umowy o pracę od zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych mają źródło w prawie rzymskim, leżącym u podstaw prawa prywatnego państw europejskich. Podczas gdy prawo rzymskie szczegółowo regulowało stosunek osób do rzeczy w *locatio conductio*, stosunki prawne między osobami fizycznymi, których przedmiotem było wykonywanie pracy, pozostawione było swobodzie stron. Dla prawa rzymskiego nie miało zasadniczego znaczenia odróżnienie zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych od pracowniczoprawnych. Praca była regulowana umową o świadczenie usług, zawieraną na warunkach oferowanych przez mocniejszą stronę (zatrudniającego) stosunku. Prawo pracy nie było jeszcze wyodrębniane jako osobna, niezależna od prawa cywilnego gałąź prawa, a zatem nie miał znaczenia podział stosunków prawnych świadczenia pracy na pracownicze i cywilnoprawne.

2

Zmiana nastąpiła pod koniec XIX w., kiedy zaczął rozwijać się jeden z dwóch najważniejszych działów prawa pracy – zbiorowe prawo pracy. Presja związków zawodowych reprezentujących interesy pracowników sprawiła, iż organizacje związkowe zostały uznane przez państwowe organy ustawodawcze za wyłącznego reprezentanta interesów i praw pracowniczych. Ponieważ związki zawodowe do-

magaly się od państwa potwierdzenia uprawnień do obrony praw poszczególnych pracowników w sprawach regulowanych przepisami indywidualnego prawa pracy i do reprezentacji interesów zbiorowości pracowniczych w stosunkach prawnych poddanych regulacji zbiorowego prawa pracy, przeto uznano, iż przepisy prawa rzymskiego o umowach o świadczenie usług polegających na wykonywaniu pracy mają ograniczone zastosowanie do nowoczesnych, w znacznej części regulowanych przepisami prawa publicznego, zbiorowych stosunków pracy. Wymuszenie na pracodawcach i władzach państw zagwarantowania bezpieczeństwa prawnego i socjalnego pracownikom w drastyczny sposób zróżnicowało status prawny osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę oraz pozostałych – świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Podważona została idea wolności umów, na których podstawie może być wykonywana praca, oraz zainicjowanych nimi dwóch zasadniczo różnych stosunków prawnych: zatrudnienia pracowniczego lub niepracowniczego. W systemach prawnych państw rozbiorowych korzystano, bez nadmiernej refleksji na temat podstaw i ram prawnych zatrudnienia, z umowy najmu usług jako podstawy prawnej zatrudnienia, bez rozróżniania pracowniczych i niepracowniczych stosunków pracy. W podręcznikach polskiego prawa pracy zaznaczano charakterystyczne cechy zatrudnienia pracowniczego¹. Akcentowano rozwiązania prawne wydawane przez władze państwowe w celu ochrony wynagrodzenia, trwałości stosunku pracy, warunków zatrudnienia (w szczególności czasu pracy) oraz ochrony pracy i uprawnień przedstawicielstwa pracowników do negocjowania warunków zatrudnienia w układach zbiorowych, a także osłony socjalnej w razie utraty pracy lub utraty zdolności do wykonywania pracy z powodu uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkami przy pracy. Zasada wolności pracy polegająca na wyborze podstaw prawnych i ram zatrudnienia musiała uwzględniać ograniczenia wolności zrzeszania się, negocjowania warunków pracy i organizowania akcji zbiorowych, wynikające z potrzeby państwa jako pracodawcy zagwarantowania osobom zatrudnionym przez państwowe jednostki organizacyjne bezpieczeństwa prawnego i socjalnego. Podstawą nawiązania stosunków pracy z państwem oraz jednostkami organizacyjnymi były umowy o pracę, akty mianowania lub powołania. Z obawy przed możliwością organizowania się pracowników państwowych w związkach zawodowych państwo jako pracodawca gwarantowało zatrudnionym przez siebie pracownikom stabilizację zatrudnienia oraz świadczenia socjalne. W ślad za państwowymi jednostkami organizacyjnymi podążali pracodawcy prywatni.

¹ A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 5 i n.

3

Prezydent RP 16.03.1928 r. wydał dwa rozporządzenia: o umowie o pracę pracowników umysłowych² i o umowie o pracę robotników³. Pierwsze z nich nie stwarzało możliwości wyboru podstaw prawnych nawiązania stosunku pracy osobom starającym się o pracę w charakterze pracowników. Kandydaci do pracy mieszczący się w jednej z dziewięciu kategorii pracowników wymienionych w art. 2 rozporządzenia Prezydenta RP o umowie o pracę pracowników umysłowych byli zatrudniani na podstawie jednej z wymienionych w art. 5 tego aktu umów o pracę (na okres próbny, na okres wykonania określonej roboty, na czas określony, na czas nieokreślony). Rozporządzenie powyższe nie zawierało legalnej definicji umowy o pracę. Komentatorzy nakazywali więc posługiwać się definicją umowy o pracę sformułowaną w art. 441 k.z. Przepis ten został zamieszczony w tytule XI Kodeksu zobowiązań – „Umowy o świadczenie usług”. Umowa o pracę została bowiem zakwalifikowana przez prawodawcę – Prezydenta RP, który 27.10.1933 r. wydał rozporządzenie Kodeks zobowiązań⁴ – jako jedna z umów o świadczenie usług. Poza umową o pracę do tej kategorii umów cywilnoprawnych regulowanych przepisami Kodeksu zobowiązań należały również umowy o dzieło, zlecenie, pośrednictwo i przechowanie. Wspólną cechą tych umów wymienionych w przepisach tytułu X k.z. był charakterystyczny przedmiot zobowiązania: świadczenie usług na rzecz innej osoby. Współcześnie za usługę uważa się „pozaprzemysłową działalność gospodarczą, mająca na celu zaspokojenie bezpośrednich potrzeb ludności”⁵ lub „pomoc innej osobie”⁶. W języku prawniczym – w owym czasie, jak również współcześnie – usługa jest uważana za „czynność ludzką, która zdoła zaspokoić potrzeby drugiego człowieka”⁷. Określała zobowiązanie pracownika do „wykonywania (pełnienia) na rzecz (dla) pracodawcy pracy za wynagrodzeniem”⁸. Mimo iż art. 441 k.z. nie zawierał wzmianki na temat cechy charakterystycznej pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę oraz pracy regulowanej innymi umowami zaliczonymi przez prawodawcę do umów o świadczenie usług, nie było

² Dz.U. nr 35/28, poz. 323; J. Bloch, *Kodeks pracy. Ustawy, rozporządzenia, dekrety, orzecznictwo, komentarz*, Warszawa 1936, s. 3 i n.

³ Dz.U. nr 35/28, poz. 324; J. Bloch, *op. cit.*, s. 83 i n.

⁴ Dz.U. nr 82/33, poz. 598; J. Bloch, *op. cit.*, s. 148 i n.

⁵ *Mały słownik języka polskiego*, s. 868.

⁶ Z. Kurzowa, *Ilustrowany słownik podstawowy języka polskiego*, Kraków 1999, s. 301.

⁷ W taki właśnie sposób pojecie to zostało przedstawione w Objaśnieniu do projektu (części szczegółowej) prawa o zobowiązaniach, przygotowanego przez profesorów E. Tilla i R. Longchamps de Bérier, Wydawnictwo Komisji Kodyfikacyjnej, Lwów 1928, zeszyty nr 82, 85, 88.

⁸ J. Bloch, *op. cit.*, s. 141.

w judykaturze i doktrynie prawa pracy oraz prawa cywilnego wątpliwości, że zarówno przepisy art. 441–476 k.z. o umowie o pracę i wcześniejszych rozporządzeń Prezydenta RP o umowie pracę pracowników umysłowych oraz robotników dotyczą wyłącznie pracy „zależnej”⁹. W tym miejscu pragnę podkreślić, iż art. 441 k.z. nie wprowadzał rozróżnienia pracowników na umysłowych i robotników. Obydwa rozporządzenia Prezydenta RP z 16.03.1928 r.¹⁰ dotyczyły wyłącznie stosunków pracy nawiązanych przez zawarcie umów o pracę, dwustronnych czynności prawnych, regulowanych przepisami prawa prywatnego. Umowy te nie regulowały więc stosunków pracy wynikających z jednostronnych decyzji lub publicznoprawnych aktów woli organów władzy albo administracji publicznej, takich jak akty nominacyjne urzędników i funkcjonariuszy państwowych, regulowane przepisami prawa publicznego. W dwudziestoleciu międzywojennym tzw. służbowe stosunki pracy były regulowane przepisami ustawy z 17.02.1922 r. o państwowej służbie cywilnej. Natura prawna takich stosunków pracy została wyraźnie i jednoznacznie określona w art. 1 tej ustawy, który stanowił, że „stosunek państwowej służby cywilnej ma charakter publicznoprawny i może być zmieniony, zawieszony lub rozwiązany wyłącznie przy zastosowaniu przepisów prawa publicznego”. W identyczny sposób interpretowała powyższą normę prawną judykatura. W orzeczeniu (wyroku) Zgromadzenia Ogólnego SN nr 7/24 stwierdzono, że „o charakterze publicznoprawnym służby państwowej decyduje przede wszystkim ta okoliczność, że stosunek urzędnika do Państwa zawiązuje się nie na podstawie dwustronnej umowy, wyraźnej lub milczącej, a na podstawie aktu administracyjnego, jakim jest doręczenie urzędnikowi dekretu nominacyjnego”¹¹. Publicznoprawny charakter stosunków prawnych, w ramach których wykonywana była praca na rzecz instytucji państwowych, ich jednostek organizacyjnych oraz zakładów pracy będących własnością państwa, był rozciągnięty na urzędników kontraktowych – pracowników przedsiębiorstw państwowych posiadających osobowość prawną, wynagradzanych według zasad obowiązujących w przedsiębiorstwach prywatnych, zaliczonych na podstawie odrębnych przepisów do kategorii funkcjonariuszy państwowych. W ten właśnie sposób rozporządzenie RM z 1.01.1934 r. uznało stosunki pracy pracowników świadczących pracę w pięciu przedsiębiorstwach państwowych: „Polskie Koleje Państwowe”¹², „Polska Poczta, Telegraf i Telefon”¹³, „Polski

⁹ J. Bloch, *op. cit.*, s. 158, przyp. 23.

¹⁰ Dz.U. nr 21/22, poz. 164.

¹¹ J. Bloch, *op. cit.*, s. 4, przyp. 2.

¹² Dz.U. nr 4/34, poz. 23.

¹³ Rozporządzenie RM z 1.01.1934 r., Dz.U. nr 4/34, poz. 25.

Monopol Tytoniowy”, „Polski Monopol Spirytusowy” i „Polski Monopol Solny”¹⁴ za służbowe stosunki pracy. Podstawę zatrudnienia pracowników zatrudnionych w wymienionych przedsiębiorstwach państwowych oraz urzędników kontraktowych stanowiły umowy o pracę. W przypadku uregulowania przez strony umowy o pracę warunków zatrudnienia i wynagrodzenia mniej korzystnie od minimalnych standardów uprawnień pracowniczych sformułowanych w rozporządzeniu Prezydenta RP z 16.03.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, przepis art. 1 powyższego aktu prawnego uznawał je za nieważne i postanawiał, iż nieobowiązujące postanowienia umów o pracę zostają *ex lege* zastąpione właściwymi przepisami powyższego rozporządzenia. Powyższa konstrukcja prawna została zastosowana w stosunku do umów o pracę robotników¹⁵, robotników rolnych¹⁶, pracowników zatrudnionych w prywatnych zakładach pracy w branży przemysłowo-handlowej¹⁷ i robotników portowych w Gdyni¹⁸. Z wyjątkiem rozporządzenia Prezydenta RP z 16.03.1928 r. o umowie o pracę robotników, w pozostałych trzech wymienionych wyżej rozporządzeniach Prezydenta RP zastosowano identyczny mechanizm prawny. Postanowienia indywidualnej umowy o pracę mniej korzystne dla pracowników lub robotników, aniżeli wynika to z orzeczenia właściwego organu upoważnionego do rozstrzygnięcia zatargu zbiorowego między pracodawcami a pracownikami lub umowy zbiorowej, zostawały zastąpione z mocy prawa przez odpowiednie orzeczenia lub postanowienia umowy zbiorowej. Automatyczne zastępstwo mniej korzystnych dla pracowników postanowień zamieszczonych przez strony indywidualnych stosunków pracy nie miało, jak to było uregulowane w przypadku przepisów o umowach o pracę pracowników umysłowych oraz robotników, trwałego charakteru. Korzystniejsze postanowienia wynikające z orzeczeń organów rozjemczych oraz układów zbiorowych pracy obowiązywały jedynie w okresie ważności rozstrzygnięć podjętych przez kompetentne instytucje

¹⁴ Rozporządzenie RM z 3.04.1935 r., Dz.U. nr 31/35, poz. 228.

¹⁵ Art. 66 rozporządzenia Prezydenta RP o umowie o pracę robotników.

¹⁶ Z tym że mniej korzystne od ustalonych przez Nadzwyczajną Komisję Rozjemczą postanowienia umów o pracę zawartych z pracownikami rolnymi z mocy prawa ulegały zastąpieniu przez postanowienie Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej. Art. 3 ustawy z 18.07.1924 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania nadzwyczajnych Komisji Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi, Dz.U. nr 71/24, poz. 686.

¹⁷ Art. 5 ust. 2 rozporządzenia Prezydenta RP z 27.10.1933 r. o Nadzwyczajnych Komisjach Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu, Dz.U. nr 82/33, poz. 604.

¹⁸ Art. 15 ust. 2 rozporządzenia Prezydenta RP z 27.10.1933 r. o pracy robotników portowych w Gdyni, Dz.U. nr 84/33, poz. 646.

upoważnione przez prawodawcę do rozwiązywania sporów zbiorowych pracy lub porozumień normatywnych zawartych przez partnerów społecznych.

4

Zamiana uzgodnionych w umowach o pracę lub w układach zbiorowych postanowień prywatnoprawnych na publicznoprawne, mające swoje źródło w woli pracodawcy (Prezydenta RP) lub ustawodawcy (Sejmu RP), ograniczała zasadę wolności umów po to, aby zapewnić pracownikowi, jako „słabszej” stronie indywidualnego stosunku pracy, ochronę wobec pracodawcy, który „z reguły ma nad nim [pracownikiem – AM.Ś] przewagę gospodarczą”¹⁹. Konstrukcję prawną w prezentowanych przepisach wyjaśniano, podkreślając automatyzm zastosowany w większości przepisów prawa pracy wydanych przez właściwe organy władzy państwowej, brak potrzeby zgłaszania przez zainteresowanych pracowników żądań zastąpienia warunków umowy o pracę przepisami prawa, orzeczeniami rozjemczymi lub układami zbiorowymi pracy. Przywoływano jedyny wyjątek, wprowadzony w pierwszym akcie prawnym – ustawie z 16.05.1922 r. – w przedmiocie powołania Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi²⁰. W art. 3 ust. 1 powołanej ustawy postanowiono, że „indywidualne umowy pracy, zawierające warunki mniej korzystne dla pracownika, niż ustalone w postanowieniu Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, na żądanie dozorczy domowego ulegają zastąpieniu przez to postanowienie”. Ograniczenie wolności umów o pracę następowało wyłącznie na żądanie zainteresowanego pracownika, a Sąd Najwyższy orzekł, że zmiana warunków umowy na korzyść pracownika nie może obejmować okresu poprzedzającego zgłoszenie żądania²¹. Według Sądu Najwyższego żądanie pracownika powinno być zgłoszone do komisji rozjemczej lub sądu pracy. Powyższe zapatrywanie nie znalazło aprobaty innych składów Sądu Najwyższego, ponieważ później Sąd Najwyższy stwierdził, że spełnia wymagania pracownik, który zgłosił pracodawcy wniosek o dostosowanie warunków umowy o pracę do orzeczenia komisji rozjemczej²². Argumentem przemawiającym na rzecz powyższego rozstrzygnięcia było stwierdzenie, że ustawa z 16.05.1922 r. nie przywidy-

¹⁹ J. Bloch, *op. cit.*, s. 5, przyp. 3.

²⁰ Dz.U. nr 19/22, poz. 324. Ustawa ta obowiązywała na obszarach byłych zaborów: rosyjskiego i austriackiego. Została utrzymana w mocy przez art. III pkt 10 rozporządzenia Prezydenta RP z 27.10.1933 r. – Przepisy wprowadzające kodeks zobowiązań, Dz.U. nr 82/33, poz. 599; J. Bloch, *op. cit.*, s. 195 i n.

²¹ SN Zb. Urz. nr 18/28.

²² SN Zb. Orz. nr 398/35.

wała poza żądaniem dozorczy przestrzegania przez pracodawcę orzeczenia komisji rozjemczej żadnych innych formalnych wymagań. J. Bloch aprobował powyższe zapatrywanie. Podkreślał, że żądanie mogło być zgłoszone ustnie, także przez pełnomocnika pracownika, powinno być jednak wyraźne. Według niego „samo wyrażenie niezadowolenia bez zażądania dostosowania wynagrodzenia do obowiązujących stawek nie jest wystarczające”²³.

Moim zdaniem nieuzasadnione było przekonanie obowiązujące w judykaturze i doktrynie prawa pracy w dwudziestoleciu międzywojennym, że ważniejsze od wskazania przez ustawodawcę podstawy nawiązania stosunku pracy z pracownikami umysłowymi było wprowadzenie w art. 1 rozporządzenia Prezydenta RP z 16.03.1928 r. sankcji prawnej nieważności mniej korzystnych postanowień umowy o pracę i znacznie donioślejszej od powyższego stwierdzenia konkluzji o automatycznym zastąpieniu mniej korzystnych dla pracownika postanowień umowy o pracę obowiązującymi przepisami prawa stanowionego przez właściwe władze państwowe, orzeczenia rozjemczych organów publicznych lub porozumienia normatywne (układy zbiorowe pracy) zawierane przez partnerów społecznych. U podstaw powyższego rozumowania leżał przyjęty wówczas podział norm prawnych na należące do jednej z dwóch kategorii: prawa prywatnego lub prawa publicznego. Postanowienia umów o pracę oraz przepisy stanowione przez państwo regulujące indywidualne stosunki pracy zaliczane były do kategorii norm prawa prywatnego. Wszelka ingerencja państwa w stosunki prawne, w ramach których wykonywana była praca, była postrzegana jako bezpośrednia ingerencja organów państwowych i instytucji prawa publicznego w sferę prywatnoprawną, w której zastosowanie miała zasada wolności pracy, obowiązująca w zobowiązaniowych stosunkach pracy. Bezpośrednia, przewidziana w rozporządzeniach Prezydenta RP z 16.03.1928 r. ingerencja państwa w indywidualne stosunki pracy zawarte na podstawie umów o pracę z pracownikami umysłowymi lub robotnikami była uważana za upoważnienie przez władzę instytucji arbitrażu społecznego, rozstrzygających spory zbiorowe pracy, do ingerowania w indywidualne stosunki pracy oraz sankcjonowanie przez państwowe organy legislacyjne ustaleń sformułowanych w porozumieniach normatywnych zawieranych przez strony sporów zbiorowych pracy. Doktryna prawa pracy uznawała to za ingerencję czynnika publicznoprawnego w sferę indywidualnych stosunków pracy i traktowała jako istotne ograniczenie zasady wolności umów. Regulowanie przepisami prawa pracy stanowionymi przez występujące w roli legislatora państwo warunków świadczenia pracy w ramach umowy o pracę miało chronić to samo państwo przed żądaniami zgłaszanymi przez przedstawicielskie organizacje pracowników, broniące ich praw oraz repre-

²³ J. Bloch, *op. cit.*, s. 583, przyp. 6.

zentujące ich interesy dotyczące negocjowania warunków pracy i wynagrodzenia w układach zbiorowych pracy oraz wykorzystywania przez związki zawodowe akcji zbiorowych jako środków presji na państwo i jego jednostki organizacyjne, występujące w charakterze pracodawców. Ograniczenie swobody wyboru podstaw zatrudnienia było przez państwo zamierzone. Władze państwowe nie zamierzały akceptować wolności wyboru podstaw i ram prawnych zatrudnienia wówczas, gdy państwo, jako silniejsza strona negocjacji prowadzonych z kandydatami do służby w państwowej administracji publicznej, mogło narzucać warunki zatrudnienia i wynagrodzenia pracowników. Pozostawiając nieograniczoną swobodę podejmowania decyzji o wyborze podstaw zatrudnienia zainteresowanym osobom i podmiotom, państwo występujące w roli pracodawcy *in spe* zastrzegło możliwość nawiązywania stosunków pracy na podstawie aktów władczych podejmowanych przez właściwe instytucje upoważnione na podstawie przepisów prawa stanowionego przez władzę państwową do reprezentowania w stosunkach pracy państwa, jego jednostek organizacyjnych oraz innych podmiotów, głównie przedsiębiorstw i organizacji usługowych zatrudniających pracowników. Było to między innymi możliwe przez ustanowienie mechanizmu automatycznego zastępowania postanowień umów o pracę negocjowanych przez pracowników pozostających w zobowiązaniowych stosunkach pracy bardziej korzystnymi przepisami prawa pracy stanowionymi przez państwowe władze legislacyjne. Podejmując powyższe działania, władze państwowe nie starały się ograniczyć administracji publicznej, państwowych jednostek organizacyjnych, przedsiębiorstw i innych zakładów usługowych będących własnością państwową możliwości zatrudniania w sektorze publicznym osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Judykatura uważała, że art. 1 rozporządzenia Prezydenta RP o umowie o pracę z pracownikami umysłowymi oraz inne wymienione wyżej akty normatywne, operujące sankcją nieważności i ustanawiające automatyzm zastępowania postanowień umowy o pracę przepisami, orzeczeniami organów arbitrażowych lub postanowieniami układów zbiorowych pracy nie dotyczyły jednak tylko umów o pracę. W dwóch orzeczeniach wydanych w 1935 r. Sąd Najwyższy rozszerzył zakres stosowania przepisów ochronnych zamieszczonych w rozporządzeniu prezydenta RP o umowach o pracę pracowników umysłowych na służbowe stosunki pracy. Stwierdził bowiem, że „art. 1 [tego rozporządzenia – A.M.Ś.] dotyczy nie tylko umów indywidualnych w ścisłym znaczeniu, lecz również przepisów służbowych w stosunkach prywatnoprawnych”²⁴. Można jedynie przypuszczać, że powołany wyrok ma zastosowanie do stosunków pracy w tych państwowych przedsiębiorstwach i zakładach usługowych, w których pracownicy zostali zaliczeni przez odpowiednie

²⁴ SN Zb. Urz. nr 378/35.

rozporządzenie wydane przez właściwe organy władzy państwowej do kategorii funkcjonariuszy.

W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy zajął się wyjaśnieniem sformułowanej w art. 1 rozporządzenia Prezydenta RP o umowie o pracę pracowników umysłowych prawnej przesłanki automatycznego zastępowania warunków zatrudnienia uregulowanych przez strony w umowie o pracę mniej korzystnie od wymagań sformułowanych przez prawodawcę. Według Sadu Najwyższego²⁵, dokonując porównania umowy o pracę z rozporządzeniem Prezydenta RP o umowie o pracę pracowników umysłowych, nie należało ograniczać się do analizy poszczególnych postanowień umowy z odpowiadającymi tym postanowieniom przepisami rozporządzenia Prezydenta RP, lecz ocenić, jaki wpływ miały postanowienia umowy na uregulowanie stosunku służbowego²⁶. Na całokształt uregulowań służbowego stosunku pracy mogło bowiem wpływać więcej postanowień uzgodnionych przez strony i w związku z tym zamieszczonych w umowie o pracę. Niektóre z postanowień umownych mogły być dla pracownika mniej korzystne, inne natomiast mogły gwarantować pracownikowi większe korzyści od tych, jakie przyznane zostały w przepisach rozporządzenia Prezydenta RP o umowie o pracę pracowników umysłowych. Sąd Najwyższy orzekł: „Nie było zamiarem ustawodawcy wkraczać wówczas ze swoją ingerencją i uchylać te postanowienia, które w zamian za to przyznawały mu [pracownikowi – A.M.Ś] większe korzyści, wzgl. prawa od tych, które mu rozp. gwarantuje”²⁷.

5

Szczególny status, zbliżony do przepisów stanowiących przez państwo, zaliczanych przez ustawodawcę, judykaturę i doktrynę prawa pracy do kategorii norm publicznoprawnych, miały układy zbiorowe pracy negocjowane i zawierane przez partnerów społecznych: organizację („związek”) pracodawców ze związkiem zawodowym („pracowników”). Przepis art. 445 §1 k.z. wymagał, aby organizacje partnerów społecznych miały oficjalnie status prawny organizacji „prawnie istniejących”. Za „prawnie istniejący związek pracodawców” można było uznać organizację pracodawców wyposażoną w zdolność do prowadzenia negocjacji i zawierania układów zbiorowych pracy. Nie było natomiast pewne, czy powyższa zdolność

²⁵ SN Zb. Urz. nr 274/35.

²⁶ W Zb. Urz. nr 274/35 SN wyjaśnił, iż „art. 1 ma na myśli nie poszczególne postanowienia wyrwane z całokształtu stosunku służbowego bez względu czy i w jaki sposób one na ten stosunek wpływają, lecz właśnie ich wpływ na uregulowanie tego stosunku, a przynajmniej pewnej jego materii”.

²⁷ Powołuję za J. Bloch, *op. cit.*, s. 5, przyp. 3.

układowa powinna być potwierdzona w statucie związku pracodawców. W szczególności sporna była kwestia, czy w razie wyraźnego stwierdzenia w statucie braku zdolności tej organizacji pracodawców do zawierania układów zbiorowych pracy wynegocjowany przez nią układ zbiorowy pracy można było uznać za obowiązujący. Reprezentatywni przedstawiciele niemieckiej doktryny zajmowali sprzeczne stanowiska: H. Sinzheimer²⁸ opowiadał się za nieskutecznością powyższego statutowego zastrzeżenia, zaś H.C. Nipperdey²⁹ był zdania, że wprowadzenie powyższego ograniczenia świadczy o rezygnacji z zawierania układów zbiorowych przez organizację pracodawców. Natomiast polscy specjaliści od zagadnień zbiorowego prawa pracy nie zajęli stanowiska w tej materii. Podnosili jedynie, że zdolność prawną do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy mogły posiadać tylko organizacje pracodawców założone w celu niezarobkowym, dla popierania i obrony zawodowo-gospodarczych interesów pracodawców zrzeszonych w organizacji związkowej, założonej w celu reprezentowania ich interesów w zbiorowych stosunkach pracy. Zrzeszenia producentów (na przykład spirytusu) oraz stowarzyszenia założone w celu świadczenia usług (na przykład w zakresie ubezpieczeń gospodarczych) w fachowej literaturze prawa pracy uznane zostały za organizacje niemające uprawnień do zawierania układów zbiorowych pracy³⁰. Mimo iż art. 445 §1 k.z. wyraźnie przyznaje prawo do zawierania układów zbiorowych pracy „prawnie istniejącym związkom pracodawców”, to jednolicie uważano, że posiada je każdy pracodawca, bez względu na rozmiar zakładu pracy i jego charakter³¹, korzystający z prawa do uczestniczenia w obrocie prawnym regulowanym przepisami zbiorowego prawa pracy. Wynikało to z powszechnie panującego przekonania, iż pracodawca w zbiorowych stosunkach pracy ma status prawny równy organizacji pracodawców.

Po „drugiej stronie” układ zbiorowy pracy miał prawo zawrzeć „prawnie istniejący związek pracowników” – organizacja zarejestrowana zgodnie z wymaganiami dekretu z 8 lutego 1919 roku w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych³² lub na podstawie przepisów

²⁸ *Grundzüge des Arbeitsrecht*, vol. II, Jena 1927, s. 271.

²⁹ A. Hueck, H.C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, vol. II, Mannheim–Berlin–Leipzig 1932, s. 153.

³⁰ J. Bloch, *op. cit.*, s. 164, przyp. 30.

³¹ *Ibidem*, s. 165.

³² Dziennik Praw nr 15/19, poz. 209. Dekret obowiązywał na obszarze województw: warszawskiego, łódzkiego, kieleckiego, lubelskiego, wileńskiego i w zachodniej części białostockiego. Na pozostałym obszarze Rzeczypospolitej pozycję prawną związków zawodowych regulowało Prawo o stowarzyszeniach, rozporządzenie Prezydenta RP z 27.10.1932 r. Miało ono zastosowanie również do związków zawodowych zarejestrowanych na podstawie dekretu z 8.02.1919 r.

rozporządzenia Prezydenta RP z 27 października 1932 roku – Prawo o stowarzyszeniach³³.

6

Układy zbiorowe pracy uregulowane w art. 445 §1 k.z. uważane były za swoiste wzorce umowne, których warunki uzgodnione przez partnerów społecznych stanowiły wzór dla indywidualnych umów o pracę. Pracownicy objęci zakresem obowiązywania określonego układu zbiorowego pracy nie byli kontrahentami układu, ale byli automatycznie poddawani postanowieniom układowym. Przepis art. 445 §4 k.z. wprowadzał mechanizm prawny wcześniej zastosowany w przepisach rozporządzeń Prezydenta RP z 16.03.1928 r., stanowiąc, że postanowienia indywidualnych umów o pracę mniej korzystne od postanowień układu zbiorowego regulującego warunki umowy o pracę określonej kategorii pracowników uznawane były za nieważne. W miejsce tych postanowień miały zastosowanie odpowiednie postanowienia układu zbiorowego pracy. Powyższa zasada, nazwana „zasadą niezmienności” układu zbiorowego pracy, była uznana za „kamień węgielny” prawa pracy³⁴ opartego na układach zbiorowych i umowach o pracę uznawanych przez ustawodawcę za źródła indywidualnego prawa pracy. Postanowienia układu zbiorowego zostały uznane przez Kodeks zobowiązań za *ius cogens*, jeżeli były korzystniejsze od postanowień indywidualnej umowy o pracę. Art. 445 §4 k.z. jednoznacznie nie zaliczano do przepisów prawa publicznego. W miejsce dotychczas stosowanej terminologii, wskazującej relację między unormowaniami stanowionymi przez ustawodawcę państwowego a osobami fizycznymi oraz stronami indywidualnych stosunków pracy nawiązanych na podstawie umów o pracę, w komentarzach do art. 445 §4 k.z. posługiwano się określeniem „norma bezwzględnie obowiązująca”. Czyniono tak dlatego, że powołany przepis nie regulował bezpośrednio żadnych zależności między normami prawa ustanowionego przez ustawodawcę, lecz ustalał zasady, jakie miały obowiązywać w relacjach między źródłami zobowiązań (mającymi równocześnie status prawny źródeł prawa pracy) nawiązanych przez strony indywidualnych stosunków pracy z partnerami społecznymi.

Zasada „niezmienności” postanowień układu zbiorowego pracy mniej korzystnymi postanowieniami umów o pracę nie miała zastosowania do porozumień zbiorowych niemających statusu układów zbiorowych pracy. Ale przy odróżnianiu układów zbiorowych pracy od innych umów zbiorowych sama nazwa umowy nie miała znaczenia. Pisze o tym wyraźnie J. Bloch: „nazwa umowy jest obojętną,

³³ Dz.U. nr 94/32, poz. 808.

³⁴ J. Bloch, *op. cit.*, s. 168, przyp. 35.

wobec czego umowa pomiędzy pracodawcą lub związkiem pracodawców z jednej, a związkiem pracowniczym z drugiej strony, chociażby nazwana była umową zbiorową, taryfową, cennikową itp. – stanowi układ zbiorowy³⁵. Decydującym kryterium stosowanym w zbiorowym polskim prawie pracy dla odróżnienia układów zbiorowych pracy od innych porozumień zbiorowych prawa pracy był podmiot reprezentujący interesy zbiorowości pracowników. Przymiot układu zbiorowego pracy mogły otrzymać wyłącznie porozumienia zawierane ze związkami zawodowymi. „Umowa zbiorowa zawarta przez pracodawcę z pracownikami jego zakładu bezpośrednio lub z delegacją reprezentującą ogół pracowników przedsiębiorstwa nie jest układem zbiorowym i nie pociąga za sobą skutków przewidzianych w art. 445 k.z.”³⁶. W sprawach regulowanych przepisami indywidualnego prawa pracy właśnie art. 445 k.z. wprowadził stosowaną do dziś zasadę monopolu związków zawodowych nie tylko w sprawie odnoszącej się do obrony praw poszczególnych pracowników, ale również w kwestii reprezentowania interesów zbiorowości pracowniczych³⁷. Chyba nie zdawano sobie wówczas sprawy, iż wprowadza się podwaliny pod jeden z głównych filarów pokoju społecznego w stosunkach pracy³⁸. Kodeks zobowiązań regulował wyłącznie postanowienia normatywnej części układów zbiorowych. Omawiając sprawę stosunków między układami zbiorowymi pracy a umowami o pracę, nie trzeba było wspominać o innych normach zamieszczonych w układach zbiorowych pracy. Z perspektywy uchwalonej 14.04.1937 r. ustawy o układach zbiorowych pracy³⁹ należy podkreślić, że układy zbiorowe zawierały obok postanowień normatywnych również zobowiązania partnerów społecznych – zawierających je stron (tzw. postanowienia obligatoryjne), których art. 445 k.z. nie dotyczy⁴⁰. W okresie PRL powyższe postanowienia układów zbiorowych pracy traktujące o prawach i obowiązkach stron układu (pracodawca lub organizacja pracodawców, związek zawodowy) nazywano „obligacyjnymi”⁴¹.

³⁵ *Ibidem*, s. 163, przyp. 29.

³⁶ *Ibidem*, s. 163–164, przyp. 29.

³⁷ A.M. Świątkowski, *Reprezentacja związkowa interesów zbiorowości pracowników*, [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 372 i n.

³⁸ A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013, s. 195 i n.; w wywodach objaśniających projekt (część szczegółową) prawa o zobowiązaniach E. Tilla i R. Longchamps de Bériér oraz w uzasadnieniu Kodeksu zobowiązań w opracowaniu R. Longchamps de Bériér wydanych przez Komisję Kodyfikacyjną (Lwów 1928) nie poruszano tej kwestii.

³⁹ Dz.U. nr 31/37, poz. 242 ze zm.

⁴⁰ I. Roseblüth, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Kraków 1937, s. 83; J. Wengierow, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1937, s. 7 i n.

⁴¹ W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 217 i n.

W odróżnieniu od sugerującego obowiązek uzgadniania wzajemnych relacji przez strony zbiorowych stosunków pracy określenia stosowanego w dwudziestoleciu, sformułowanie „obligacyjny” bezpośrednio podkreśla sens i charakter zobowiązań zawieranych przez strony układu zbiorowego. Postanowienia obligacyjne układów nie określały istotnych elementów umów o pracę pracowników zatrudnionych przez pracodawcę-stronę zawartego ze związkiem zawodowym porozumienia normatywnego, ale zobowiązania wzajemne stron takiego porozumienia. Dodać należy, że postanowienia „obligatoryjne” układu zbiorowego pracy nie pokrywały się z postanowieniami obligacyjnymi układów zawieranych w Polsce po II wojnie światowej, w czasie obowiązywania ustawy z 14.04.1937 r. o układach zbiorowych pracy oraz Kodeksu pracy.

W świetle przepisów art. 445 §1–4 k.z. moc obowiązująca zawartego układu rozciągała się wyłącznie na pracowników, członków związku zawodowego, zatrudnionych przez pracodawcę, który zawarł układ zbiorowy. To wyjaśnia przyczynę rozróżnienia układów zbiorowych pracy oraz innych umów zbiorowych. Układ zbiorowy pracy względnie trwale kształtował warunki umowy o pracę pracowników, których dotyczył. Dlatego wystąpienie pracownika z organizacji związkowej nie wywierało automatycznie następstw prawnych w warunkach umowy o pracę ukształtowanej wedle przepisów układu zbiorowego obowiązującego w chwili zawarcia takiej umowy. Zmiana warunków umowy o pracę z pracownikiem – byłym członkiem związku zawodowego – była więc uzależniona od wypowiedzenia przez pracodawcę warunków umowy o pracę. Układ zbiorowy pracy wiązał bowiem także po wystąpieniu pracownika ze związku zawodowego, dopóki pracodawca nie wypowiedział byłemu członkowi związku warunków umowy o pracę. Zmiana jej warunków w drodze wypowiedzenia zmieniającego była konieczna również po wypowiedzeniu z zachowaniem ustawowego, określonego w art. 445 §3 k.z., miesięcznego okresu wypowiedzenia przez jedną ze stron tego układu albo po jego automatycznym wygaśnięciu na skutek upływu czasu, na jaki został zawarty⁴². Wypowiedzenie zmieniające postanowień umowy o pracę poszczególnym pracownikom objętym zakresem układu zbiorowego pracy było niezależne od obowiązywania układu zbiorowego. Mogło być dokonane w czasie obowiązywania układu zbiorowego pracy, o ile skutek prawny wypowiedzenia zmieniającego nie przypadał w okresie obowiązywania układu zbiorowego. Zatem w okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy nie mogła nastąpić zmiana postanowień umo-

⁴² Układ zbiorowy mógł być zawarty – podobnie jak umowa o pracę – na czas oznaczony, na czas wykonania określonej pracy lub bez oznaczenia czasu obowiązywania, a więc na czas nieokreślony. W przypadku braku wypowiedzenia przed upływem terminu obowiązywania, układ zbiorowy pracy mógł przewidywać automatyczne przedłużenie jego mocy obowiązującej, zob. J. Bloch, *op. cit.*, s. 167, przyp. 34.

wy o pracę na niekorzyść pracownika. W przypadkach, w których takie zdarzenie miało miejsce, znajdował zastosowanie mechanizm prawny art. 445 §1 k.z., znany w ówczesnej doktrynie jako „zasada niezmienności układu zbiorowego”. Jest to określenie mylące, ponieważ w rzeczywistości powołany przepis k.z. wprowadzał zasadę niezmienności postanowień układów zbiorowych pracy w czasie obowiązywania układu zbiorowego wobec wszystkich pracowników członków związku zawodowego objętych zakresem obowiązywania tego układu.

Art. 445 k.z. nie wyłączał spod obowiązywania zasady „niezmienności” żadnej kategorii pracowników zatrudnionych w zakładach pracy umiejscowionych na terytorium Rzeczypospolitej, miał również zastosowanie do pracowników zatrudnionych w państwowych urzędach, instytucjach lub przedsiębiorstwach państwowych oraz do pracowników samorządowych⁴³. Przepis pełnił więc w stosunku do pracowników należących do związków zawodowych podobną funkcję do tej, jaką spełniały stanowione przez państwo przepisy pracy regulujące służbowe stosunki pracy funkcjonariuszy państwowych. Jako *lex posterior generalis* w stosunku do odrębnych przepisów prawa pracy regulujących warunki świadczenia pracy i zasady wynagrodzenia k.z. pełnił funkcję uzupełniającą. Art. 446 k.z. stanowił, że w razie niepełnego uregulowania stosunków pracy określonej kategorii pracowników w okresie obowiązywania k.z. ustawami szczególnymi, normy k.z. miały zastosowanie w sprawach nieuregulowanych w ustawach odrębnych⁴⁴. Zdaniem J. Blocha stosunek postanowień działy I tytułu XI Kodeksu zobowiązań do ustaw szczególnych polega na tym, że postanowienia K.Z. uzupełniają ustawy szczególne wówczas, jeśli w tych ostatnich pewien przedmiot nie jest unormowany; w przeciwnym razie, chociażby przedmiot nie został uregulowany wyczerpująco, postanowienia K.Z. nie mają zastosowania⁴⁵.

Odrębne uregulowanie w art. 446 k.z. zasad i zakresu zastosowania przepisów k.z. do stosunków pracy regulowanych odrębnymi przepisami prawa pracy uniemożliwiało posłużenie się nim jako normą uzupełniającą przedmiotowy zakres zastosowania art. 445 §4 k.z. Ten przepis regulował wyłącznie stosowanie układów zbiorowych pracy do umów o pracę. Ponieważ nie było w doktrynie prawa pracy wątpliwości odnośnie do utrzymania w mocy przepisów rozporządzeń Prezydenta RP z 16.03.1928 r. oraz innych przepisów prawa, w których ustanowiono sankcję nieważności i mechanizm automatycznego, z woli ustawodawcy, zastępowania nieważnych, mniej korzystnych dla pracowników postanowień umów o pracę oraz

⁴³ *Ibidem*, s. 169, przyp. 35.

⁴⁴ Zob. S. Rosmarin, *Układ zbiorowy pracy według Kodeksu zobowiązań a ustawy o zbiorowych stosunkach pracy*, „Głos Prawa” 1933, nr 12.

⁴⁵ J. Bloch, *op. cit.*, s. 169–170, przyp. 36.

innych aktów stanowiących podstawę stosunku pracy przepisami stanowionymi przez państwo, przeto nie było konieczności powielania tego mechanizmu w art. 446 k.z. Natomiast przepisy działu I tytułu XI k.z. o umowie o pracę jako jednej z umów o świadczenie usług miały zastosowanie w całości do pracowników nieobjętych rozporządzeniami Prezydenta RP z 16.03.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych⁴⁶ oraz o umowie o pracę robotników. Art. 446 k.z. stanowił podstawę dla uzupełnienia przepisów o stosunku służbowym pracowników państwowych zakładów pracy, między innymi Państwowej Kasy Oszczędności oraz Banku Rolnego⁴⁷.

Art. 446 k.z. nie miał – jak wskazywał J. Bloch – zastosowania, gdy określona instytucja prawa pracy została uregulowana w całości bądź w części. Interpretacja *a fortiori* wynika z przyjęcia, że unormowanie bardziej szczegółowo w odrębnych przepisach z zakresu prawa pracy w sposób alternatywny określonej materii uniemożliwia wykorzystanie art. 446 k.z. do odpowiednich stosunków pracy⁴⁸. Powyższy problem ilustruje wykładnia art. 41 rozporządzenia Prezydenta RP o umowie o pracę robotników, regulującego obowiązek określenia wysokości wynagrodzenia za pracę robotników. Przepis ten odnosi się do jednego, istotnego składnika umowy o pracę – wynagrodzenia. Jest adresowany do stron umowy, na podstawie której praca jest świadczona, oraz partnerów społecznych uprawnionych do zawierania układów zbiorowych pracy. Upoważnia wymienione osoby i podmioty do określenia wysokości wynagrodzenia. Gdyby te osoby i podmioty nie skorzystały z powyższego uprawnienia, pracodawca zobowiązuje pracodawcę do ustalenia wysokości wynagrodzenia odpowiadającego miejscowym zwyczajom albo słusznego poziomu wynagrodzenia. Niedopełnienie powyższego obowiązku umożliwia osobie wykonującej pracę dochodzenie ustalenia wysokości wynagrodzenia na drodze sądowej⁴⁹. Zatrudnienie za wynagrodzeniem według stawek mniej korzystnych dla pracownika od ustalonych w umowie zbiorowej nie wywoływało

⁴⁶ Dotyczyło to przejściowo pracowników umysłowych i robotników zatrudnionych w województwie śląskim, pracowników umysłowych zatrudnionych w całym kraju, niewymienionych w art. 2 rozporządzenia Prezydenta RP o umowie o pracę pracowników umysłowych oraz robotników rolnych i leśnych. Zob. *ibidem*, s. 170, przyp. 36.

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ Art. XIII rozporządzenia Prezydenta RP z 27.10.1933 r. – Przepisy wprowadzające kodeks zobowiązań (Dz.U. nr 82/33, poz. 599) uznawały za ustawę w rozumieniu Kodeksu zobowiązań i niniejszych przepisów wprowadzających „każdy przepis obowiązujący”.

⁴⁹ Zwyczaj mógł być sądowi znany lub winien być stwierdzony przez stronę. W razie sporu, stawki wynagrodzenia zwyczajowo stosowane w danej gałęzi przemysłu lub handlu były określane przez biegłych. W razie trudności z ustaleniem norm zwyczajowo stosowanych, sąd – uwzględniając okoliczności danego przypadku – miał obowiązek określenia słusznego wynagrodzenia. J. Bloch, *op. cit.*, s. 122, przyp. 99.

nieważności tej części umowy, ponieważ w art. 41 rozporządzenia Prezydenta ani nie wprowadzono sankcji nieważności, ani nie zabroniono stronom umowy o pracę jej realizacji na warunkach mniej korzystnych od tych, które zostały uzgodnione przez partnerów społecznych w umowie zbiorowej⁵⁰. Nie ustanowił także obowiązku negocjowania i zawieranie umowy zbiorowej. Art. 41 analizowanego rozporządzenia był interpretowany przez judykaturę i doktrynę jako norma prawa bezwzględnie obowiązująca⁵¹. Posiłkując się wykładnią gramatyczną, Sąd Najwyższy w dwóch orzeczeniach z początku lat 30. zadecydował, że sformułowanie użyte przez prawodawcę „umowa zbiorowa obowiązująca danego pracodawcę” powinno być interpretowane jako dyrektywa, iż umowa zbiorowa nie mogła obowiązywać, jeżeli strony ją wyraźnie wykluczyły⁵², zatem związanie partnerów społecznych postanowieniami umowy zbiorowej zależało wyłącznie od ich woli⁵³. Doktryna prawa pracy uznawała, iż pracodawca miał prawo „zawrzeć kontrakt służbowy innej treści, niż postanowiono w umowie zbiorowej”⁵⁴. Odmienna od układu zbiorowego pracy umowa o pracę nie naruszała przepisów powszechnie obowiązującego prawa, albowiem umowy zbiorowej nie uważano za „kontrakt służbowy”, lecz wzór dla stron zawierających umowy o świadczenie pracy. Oznaczało to, że strony umów miały możliwość, ale nie obowiązek wprowadzania do umów zawieranych indywidualnie postanowień umowy zbiorowej⁵⁵. W doktrynie podkreślano, że powyższa wykładnia nie odnosi się do omawianego wcześniej przepisu art. 445 k.z.⁵⁶.

7

Przedstawione regulacje prawne wprowadzone po I wojnie światowej do prawa pracy wywarły istotny wpływ na ograniczenie swobody stron w kształtowaniu podstaw i ram prawnych zatrudnienia. Stało się oczywiste, iż wywodzących się z prawa rzymskiego koncepcji zatrudnienia, regulowanego przepisami prawa prywatnego korygowanego normami prawa pracy, po części zaliczanego do prawa prywatnego, częściowo zaś do prawa publicznego, nie sposób utrzymać mimo pełnej swobody ekonomicznej i wolnej konkurencji w stosunkach gospodarczych,

⁵⁰ S.N. III Zb. Urz. nr 22/30.

⁵¹ J. Bloch, *op. cit.*, s. 121, przyp. 98: „umowa zbiorowa przewidziana w art. 41 nie jest *juris cogentis*”.

⁵² S.N. III Zb. Urz. nr 33/30, 241/33.

⁵³ S.N. OSP – XIV – 89. Powołuję za J. Bloch, *op. cit.*, s. 121, przyp. 98.

⁵⁴ J. Bloch, *op. cit.*, s. 121, przyp. 98.

⁵⁵ S.N. Zb. Urz. nr 109/35.

⁵⁶ J. Bloch, *op. cit.*, s. 122, przyp. 98.

w ramach których wykonywana był praca. Początkowo powszechnie obowiązująca, niemal absolutna, ponieważ rzadko zakłócana przez władze publiczne, wolność wybierania podstaw prawnych i ram zatrudnienia doznawała coraz częstszych wyłomów. W dwudziestoleciu międzywojennym pisano, że tylko pod presją zorganizowanych w związki zawodowe pracowników czyniono „wyłomy w poszczególnych dziedzinach prawa pracy”, a po I wojnie światowej przystąpiono do „zupełnie nowego unormowania stosunków pracy w ogólności”⁵⁷. Dokonane w prawie pracy zmiany były przez teorię prawa pracy niemal do końca II Rzeczypospolitej uważane za wyjątki od powszechnej zasady wolności umów zawieranych w celu umożliwienia zarobkowego wykonywania pracy przez pracowników i zatrudnienia tych pracowników przez pracodawców. Wyjątkowo uznawano je za „początek nowych pojęć i nowego kierunku dostosowania prawa do potrzeb zmienionych warunków bytowania”⁵⁸. Zagwarantowanie w nowym typie umów (nazwanych „umowami o pracę”), wciąż poddanych regulacji prawa cywilnego, korzystniejszych warunków pracy i wynagrodzenia, umożliwienie wywierania wpływu związkom zawodowym jako oficjalnym przedstawicielom pracowników, korzystającym z monopolu przyznanego przez władzę państwową na reprezentowanie interesów zbiorowości pracowników i obronę ich indywidualnych uprawnień ekonomicznych, zawodowych i socjalnych regulowanych przepisami prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, podważało dotychczasową niekwestionowaną zasadę wolności pracy, w ramach której *de facto* podstawy zatrudnienia i warunki wykonywania pracy były określane przez pracodawcę.

Wymieniona ustawa z 14.04.1937 r. o układach zbiorowych pracy zwiększyła ograniczenia swobody stron indywidualnych stosunków pracy postanowieniami układów zbiorowych. Nadała bowiem tym układom moc obowiązującą w stosunku do uczestników układów (osób fizycznych i prawnych) oraz rozszerzyła zakres obowiązywania zarejestrowanych układów zbiorowych na pozostałych, niezrzeszonych w związkach zawodowych, pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, który układ zbiorowy zawarł lub do niego przystąpił (art. 5 ust. 1–2). Orzecznictwo Sądu Najwyższego w okresie PRL utrwaliło moc obowiązującą postanowień układów zbiorowych pracy. W socjalistycznych stosunkach zatrudnienia normowanych postanowieniami układów zbiorowych pracy odstępstwa kierownictwa państwowych zakładów pracy w sprawach dotyczących warunków pracy i płacy od postanowień układów zbiorowych pracy nie były generalnie tolerowane, mimo utrzymania mocą art. 7 ust. 2 ustawy o układach zbiorowych pracy zasady niezmienności postanowień układów zbiorowych pracy przez mniej dla pracowni-

⁵⁷ A. Raczyński, *op. cit.*, s. 5–6.

⁵⁸ *Ibidem*, s. 6.

ków korzystne postanowienia umów o pracę⁵⁹. W orzeczeniach Sądu Najwyższego z 12.12.1961 r. wypowiedziano następujący pogląd prawny: „warunki pracy i płacy powinny być tłumaczone w myśl postanowień zbiorowego układu pracy, chyba że szczególne przyczyny wykazują, że strony zamierzały ułożyć warunki zatrudnienia lub płacy danego pracownika w sposób indywidualnie odbiegający od postanowień zbiorowego układu zbiorowego pracy i uczyniły to”⁶⁰.

8

Powyższa zasada została przejęta przez ustawodawcę i włączona do katalogu podstawowych zasad prawa jak dotąd jedynego Kodeksu pracy. W art. 18 k.p. sformułowane zostały dwie podstawowe zasady prawa pracy⁶¹. Pierwsza, wyrażona w art. 18 §1 k.p., to zasada uprzywilejowania pracownika, wymagająca zgodności postanowień umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których nawiązany został indywidualny stosunek pracy, z przepisami prawa pracy. Zasada ta ma zastosowanie do wszystkich kategorii pracowników oraz wszystkich typów stosunków pracy. Norma prawna, w której powyższa zasada została sformułowana, ma charakter przepisu jednostronnie bezwzględnie obowiązującego, od którego nie jest możliwe odstępianie na niekorzyść pracownika przez strony stosunku pracy⁶². Umowy oraz autonomiczne klauzule umowne sprzeczne z powyższą normą są uważane przez art.18 §2 k.p. za bezwzględnie nieważne. Powyższa konsekwencja niestosowania się do minimalnych standardów ochrony uprawnień pracowniczych wywiera skutek prawny wyłącznie w razie wprowadzenia do umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę prawną indywidualnego stosunku pracy postanowień, które powodują, iż generalnie i obiektywnie treść uprawnień i obowiązków obydwu stron więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą może być oceniona jako mniej korzystna dla pracownika od modelu stosunku pracy stworzonego przez ustawodawcę w przepisach obowiązującego prawa, regulującego

⁵⁹ „Postanowienia układu zbiorowego pracy korzystniejsze dla pracowników, niż postanowienia indywidualnych umów o pracę, zastępują z mocy prawa odnośne postanowienia tych umów; jednak postanowienia indywidualnych umów o pracę, korzystniejsze dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego pracy, pozostają w mocy” (art. 7 ust. 2); zob. też decyzję CRZZ z 4.10.1960 r., nr 15/85/ZKR/60, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1961, z. 6, s. 65.

⁶⁰ CR 264/61 i 4 CZ 42/61, „Nowe Prawo” 1962, nr 10, s. 1378. Zob. J. Zieliński, *Prawo pracy. Przepisy, orzecznictwo i wyjaśnienia*, t. 1, Warszawa 1969, s. 456.

⁶¹ Według Z. Górala (*O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 200 i n.) nie jest oczywiste, czy w art. 18 k.p. została zawarta tylko jedna zasada prawa pracy.

⁶² Wyr. SN z 19.03.1998 r., I PKN 564/97, OSN Zb. Urz. 1999, nr 5, poz. 162.

jeden z dwóch podstawowych modeli stosunku pracy występujących w polskim prawie pracy: zobowiązaniowego i służbowego.

Druga podstawowa zasada, niewyodrębniona wyraźnie w judykaturze i doktrynie polskiego prawa pracy w dwudziestolecie międzywojennym, to zasada automatyzmu prawnego. Nie jest ona identyczna z jedną z dwóch konsekwencji prawnych, nieważności i automatycznego zastąpienia mniej korzystnych postanowień zamieszczonych przez strony (umowy o pracę) lub pracodawcę (mianowanie, powołanie, wybór) w podstawach prawnych stosunku pracy, nieprzestrzegających zasady uprzywilejowania pracownika, oraz automatycznego zastąpienia nieważnej podstawy zatrudnienia właściwymi przepisami prawa pracy, regulującymi modele oraz treść stosunków pracy znanych polskiemu ustawodawcy w dwudziestolecie międzywojennym. Zasadnicza różnica między regulacją wprowadzoną do Kodeksu pracy⁶³ z 26.06.1974 r. w przepisie art. 18a k.p. a przepisami omówionych rozporządzeń Prezydenta RP z 16.03.1928 r. oraz k.z. wynika z zaliczenia w art. 9 §1 k.p. do katalogu źródeł prawa pracy wszystkich norm prawnych regulujących prawa i obowiązki pracowników i pracodawców zamieszczonych w: przepisach ogólnokrajowych ustanowionych przez państwo, a więc powszechnie obowiązujących; porozumieniach normatywnych wynegocjowanych przez partnerów społecznych reprezentujących branże, zawody lub regiony, normujących treść indywidualnych stosunków pracy pracowników zatrudnionych w zakładach pracy należących do tej samej branży lub zatrudnionych w określonych zawodzie albo pracujących w zakładach pracy zlokalizowanych w określonych regionach geograficznych kraju; przepisach zakładowych (lokalnych) obowiązujących w poszczególnych zakładach pracy. Jest także następstwem ustanowienia w art. 9 §2–3 k.p. hierarchii źródeł prawa pracy, według której normy prawne ustanowione niżej nie mogą być mniej korzystne od norm wyższego rzędu. Zatem akty prawne usytuowane niżej w wymienionej w art. 9 §1 k.p. trzystopniowej skali (państwo, branża–zawód–region, zakład pracy) nie mogą zawierać przepisów lub postanowień mniej korzystnych dla pracowników od norm zamieszczonych w aktach prawnych znajdujących się wyżej w hierarchii źródeł prawa pracy. Rozwój prawa pracy, proliferacja ochronnych przepisów wydawanych w celu ochrony praw osób świadczących pracę na podstawie umów o pracę oraz aktów regulowanych przepisami prawa pracy sprawiły, iż w czasach Polski Ludowej podstawę prawną nawiązywania stosunków pracy stanowiły niemal wyłącznie wyszczególnione w art. 2 k.p. podstawy zatrudnienia: umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę. Przepisy k.p. miały również zastosowanie, w sformułowanym w art. 301–302 k.p. zakresie, do administracyjnych stosunków zatrudnienia zawodo-

⁶³ Tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; zm. poz. 1662.

wych żołnierzy oraz funkcjonariuszy organizacji paramilitarnych. W tych przypadkach, kiedy ze względu na podobieństwa treści stosunków cywilnoprawnych, w ramach których świadczona była praca zarobkowa, państwo ludowe uzupełniało umowy cywilnoprawne, na podstawie których wykonywana była praca, konstrukcjami prawnymi z zakresu prawa pracy regulowanymi przepisami k.p. Najbardziej dobitnym przykładem powyższej praktyki jest przepis art. 303 k.p., norma prawa regulująca treść cywilnoprawnego stosunku pracy nakładczej.

9

Diametralna zmiana ustroju politycznego oraz gospodarczego w 1989 r. sprawiła, że przedsiębiorcy uznali, iż wymagania konkurencji ograniczają możliwość zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę. Koszty zatrudnienia w ramach stosunku pracy są czynnikiem eliminującym umowę o pracę, niemal powszechnie praktykowaną przez dotychczasowych pracodawców – państwowe zakłady pracy – jako podstawową formę zatrudnienia pracowników. Przekształcenie własności przedsiębiorstw i wzrost konkurencji na rynku między pracodawcami, powiązane z bardzo mocnym zaangażowaniem nowych sił politycznych w odmienne od dotychczasowych, oparte na prymacie prywatnej własności i wolnorynkowych zasadach gospodarowania, priorytety zarządzania siłą roboczą spowodowały, iż coraz powszechniej zaczęto sięgać do istniejących, lecz rzadziej wykorzystywanych w poprzednim ustroju politycznym modeli zatrudnienia, opartych na umowach regulowanych przepisami prawa cywilnego. Formalnie rzecz ujmując, pod koniec XX stulecia w Polsce dominowała nieograniczona przez ustawodawcę wolność wyboru podstaw i ram prawnych zatrudnienia. Wzrost zainteresowania przedsiębiorców umowami cywilnoprawnymi, na podstawie których może być wykonywana niemal każda praca w ramach stosunków zobowiązaniowych, wywołał reakcję central związkowych, zdecydowanie przeciwnych tym prawnym formom zatrudnienia, dodatkowo zaniepokojonych zjawiskiem zmniejszania się liczby osób wykonujących pracę na podstawie umów o pracę. Reakcją władz państwowych na nowe tendencje w polityce zatrudnienia i w stosunkach pracy, dotychczas poddanych w znacznej mierze regulacji prawnej Kodeksu pracy oraz innych ustaw, na podstawie których praca była wykonywana w ramach stosunku pracy, była nowelizacja art. 22 k.p. ustawami uchwalonymi 2.02.1996 r.⁶⁴

⁶⁴ O zmianie ustawy – Kodeksu pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. nr 24, poz. 110.

oraz 26.07.2002 r.⁶⁵. Doktryna prawa pracy⁶⁶ zareagowała na powyższe zmiany propozycją wyróżnienia dwóch odrębnych pojęć w piśmiennictwie prawa pracy dla określenia różnych kategorii podstaw i ram prawnych zatrudnienia. Pierwsze to „zatrudnienie pracownicze”, regulowane przepisami prawa pracy, którego podstawę prawną stanowią umowy i inne akty wymienione w art. 2 k.p. Drugie to „zatrudnienie nie-pracownicze”, obejmujące swoim zakresem pracę wykonywaną w ramach innych aniżeli stosunki pracy stosunków prawnych, regulowanych przepisami odrębnych od prawa pracy gałęzi prawa.

Nie jestem zwolennikiem prezentowanych ostatnio pomysłów wyodrębnienia oddzielnej od prawa pracy gałęzi prawa – prawa zatrudnienia – regulującej zatrudnienie pracownicze i niepracownicze. Nie podzielam modnych, choć merytorycznie nieudokumentowanych postulatów do przechodzenia od prawa pracy do prawa zatrudnienia⁶⁷. Ani w anglosaskiej, ani we francuskiej współczesnej doktrynie prawa pracy nie zamieniono terminologii wykorzystywanej w prawie pracy. Trudno zatem zgodzić się z językową argumentacją wykorzystywaną w literaturze dla przeprowadzenia dowodu o przemianie w Wielkiej Brytanii prawa pracy (*labour law*) w prawo zatrudnienia (*employment law*). W brytyjskim leksykonie pojęć prawnych z dziedziny prawa pracy hasło *employment law* odsyła do definicji określenia „prawo pracy” (*labour law*)⁶⁸, a ten ostatni termin zdefiniowano jako „dział prawa pracy”⁶⁹. Na pierwszej stronie podręcznika prawa pracy w Wielkiej Brytanii podkreślono podporządkowanie pracownika pracodawcy jako charakterystyczną cechę prawa regulującego związku o charakterze ekonomicznym polegające na wymianie usług (osobistych albo innych) świadczonych przez pracownika za wynagrodzenie płacone przez przedsiębiorcę⁷⁰.

W literaturze francuskiej za prawo pracy uważa się zbiór przepisów regulujących stosunki pracy (*relations de travail/relations professionnelles*) i stosunki

⁶⁵ O zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Dz.U. nr 135, poz. 1146.

⁶⁶ M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, *passim*.

⁶⁷ A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 61.

⁶⁸ „*Employment law: see Labour law*”, M. Terry, L. Dickens, *European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom*, London–Luxembourg 1991, s. 76, poz. 197.

⁶⁹ „*Labour law: the branch of employment*”, *ibidem*, s. 121, poz. 378.

⁷⁰ „*Labour law stems from the idea of the subordination of the individual worker to the capitalist enterprise*”, S. Deakin, G.S. Morris, *Labour Law*, Oxford and Portland, Oregon 2012, s. 1. Przytoczona definicja prawa pracy została skonstruowana przez prof. B.A. Hepple (*Introduction*, [w:] *The Making of Labour Law in Europe*, ed. B.A. Hepple, London 1986, s. 11).

przemysłowe (*relations industrielles*)⁷¹. Określenia „stosunki pracy” i „aktywność zawodowa” są zamiennie używanymi synonimami pojęcia „stosunek pracy” (*rapport du travail*), więzi prawnej regulowanej przepisami prawa pracy, która powstaje w wyniku zawarcia umowy o pracę⁷². W podobny sposób, jako zbiór norm prawnych regulujących pracę podporządkowaną, jest definiowane pojęcie „prawo pracy” (*Arbeitsrecht*) w Niemczech⁷³. Stosunek pracy (*Arbeitsverhältnis*) będący przedmiotem regulacji niemieckiego prawa pracy⁷⁴ jest nawiązywany przez umowę o pracę (*Arbeitsvertrag*)⁷⁵. Niemiecka nauka prawa pracy odróżnia indywidualne prawo (*Individual Arbeitsrecht*) od zbiorowego prawa pracy (*Kollektives Arbeitsrecht*). To pierwsze reguluje stosunki prawne między poszczególnymi pracownikami a pracodawcą⁷⁶. Natomiast to drugie reguluje stosunki i ich następstwa prawne między zbiorowością pracowników a pracodawcą⁷⁷. Od stosunków pracy stanowiących przedmiot regulacji prawa pracy (indywidualnego i zbiorowego) doktryna prawa pracy w Niemczech wyraźnie odróżnia stosunki przemysłowe (*Industrielle Beziehungen*). Uznaje je za podsystem stosunków społecznych, których uczestnicy (partnerzy społeczni i ich mandatariusze: zbiorowości pracowników, pracodawcy) oddziałują na siebie w sprawach związanych z podziałem dóbr, umocnieniem swojej pozycji i ustaleniem warunków reprodukcji⁷⁸.

Brak jest merytorycznych podstaw i uzasadnienia dla powoływania wzorców i doświadczeń wprowadzonych lub nawet utrwalonych w innych, bardziej gospodarczo rozwiniętych państwach Unii Europejskiej jako argumentów przemawiających za objęciem zasięgiem regulacji Kodeksu pracy, jako zbioru praw uchwalonego przez ustawodawcę w celu regulacji zatrudnienia pracowniczego, również zatrudnienia niepracowniczego albo za zastąpieniem istniejącego prawa pracy prawem zatrudnienia i poddaniem go regulacji postulowanego przez niektórych przedstawicieli doktryny Kodeksu zatrudnienia, który miałby zastąpić Kodeks pracy i przejąć jego funkcje w stosunku do wszystkich osób zawodowo aktywnych, świadczących pracę na rzecz innych oznaczonych i nieoznaczonych osób i pod-

⁷¹ A. Lyon-Caen, *European Employment and Industrial Relations Glossary: France*, London–Luxembourg 1993, s. 99, poz. 308.

⁷² *Ibidem*, s. 178, poz. 639, s. 184, poz. 666, 667.

⁷³ M. Weiss, *European Employment and Industrial Relations Glossary: Germany*, London–Luxembourg 1992, s. 47–48, poz. 75.

⁷⁴ *Ibidem*, s. 50, poz. 82.

⁷⁵ *Ibidem*, s. 51, poz. 85.

⁷⁶ *Ibidem*, s. 180, poz. 421.

⁷⁷ *Ibidem*, s. 198, poz. 458.

⁷⁸ *Ibidem*, s. 180–181, poz. 423.

miotów, na podstawie wszelkiego rodzaju umów i w ramach stosunków prawnych regulowanych przepisami obowiązującego prawa.

Ze względu na proveniencję prawa pracy, bogate doświadczenia z dwudziestolecia międzywojennego oraz najnowszej historii prawa pracy specjaliści tej dziedziny⁷⁹ prawa oraz historycy prawa polskiego⁸⁰ powinni zająć się w większym stopniu niż dotychczas to czynili niepracowniczymi (cywilnoprawnymi) stosunkami zatrudnienia. W pracach naukowych poświęconych tej problematyce muszą znaleźć się rozważania na temat relacji między przepisami prawa cywilnego a prawa pracy, ponieważ *de lege lata*, w stosunkowo niedawnej przeszłości i w najbliższej przyszłości w Polsce praca mogła być, jest (z ograniczeniami wprowadzonymi w 1996 i 2002 r.) i najprawdopodobniej będzie wykonywana w ramach stosunków prawnych regulowanych przepisami prawa pracy (zatrudnienie pracownicze) oraz prawa cywilnego lub handlowego (zatrudnienie niepracownicze). Pełna, do nowelizacji Kodeksu pracy ustawami uchwalonymi w 1996 i 2002 r., lub ograniczona przepisami art. 22 k.p. wolność wyboru podstaw i ram prawnych zatrudnienia zobowiązuje do przedstawienia wspólnych właściwości zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego oraz cech wyróżniających zatrudnienie pracownicze od zatrudnienia niepracowniczego, nawiązanego na podstawie umów cywilnoprawnych: zlecenia, o świadczenie usług, agencyjnej, o dzieło, o zarządzanie przedsiębiorstwem państwowym, oraz na podstawie kontraktu menedżerskiego w spółkach kapitałowych prawa handlowego.

⁷⁹ Jeden z nielicznych prawników prawa pracy, M. Świącicki (*Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960), nie porusza problematyki zatrudnienia cywilnoprawnego oraz jego związków z zatrudnieniem pracowniczym.

⁸⁰ Na temat instytucji zbiorowego prawa pracy w okresie II RP oraz po 1945 r. pisze A. Działdziejko (*Zarys historii zbiorowego prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, s. 76 i n.).

