



UNIwersytet Łódzki

ACTA UNIVERSITATIS ŁODZIENSIS

FOLIA IURIDICA

25

Teresa Wyka

SYTUACJA PRAWNA OSÓB
WYKONUJĄCYCH PRACĘ NAKŁADCZA

ŁÓDŹ 1986

UNIwersytet Łódzki

ACTA
UNIVERSITATIS LODZIENSIS

FOLIA IURIDICA

25

Teresa Wyka

SYTUACJA PRAWNA OSÓB
WYKONUJĄCYCH PRACĘ NAKŁADCZĄ



ŁÓDŹ 1986

KOMITET REDAKCYJNY
WYDAWNICTW UNIwersYTETU ŁÓDZKIEGO

Andrzej Banasiak, Bohdan Baranowski, Zdzisław Kłapciński
Wacław Piotrowski (przewodniczący), Krystyna Urbanowicz

REDAKCJA WYDAWNICTW
„FOLIA IURIDICA”

Witold Broniewicz, Stefan Lelental
Witold Brodziński

REDAKTOR ZESZYTU
Henryk Lewandowski

REDAKTOR WYDAWNICTWA UE
Janina Górecka

REDAKTOR TECHNICZNY
Grażyna Kaniewska

OKŁADKĘ PROJEKTOWAŁ
Wiesław Czapski



Podr. P. 23241 / 25.1986

A 304

Uniwersytet Łódzki

1986

Wydanie I. Nakład 255+85 egz. Ark. wyd. 8,5
Ark. druk. 8,0. Papier kl. III, 70 g, 70×100.
Zam. 19/1192/86. E-6. Cena zł 153,—

Drukarnia Uniwersytetu Łódzkiego
Łódź, ul. Nowotki 143

ISSN 0208-6069

WSTĘP

Praca nakładcza pełni w życiu naszego kraju niepoślednią rolę. Jest to zjawisko o dużym znaczeniu gospodarczym i społecznym. Walory ekonomiczne produkcji nakładczej wyrażające się głównie w jej opłacalności i elastyczności w porównaniu z produkcją w zakładzie zwartym sprawiają, że coraz więcej gałęzi przemysłu posługuje się tą formą zatrudnienia. Terytorialny zasięg działalności nakładczej wskazuje, że jest ona wykorzystywana nie tylko na terenach słabo uprzemysłowionych, ale także w dużych ośrodkach miejskich. Świadczy to o dużej przydatności tego systemu produkcji i usług w rozładowywaniu różnorodnych problemów zatrudnienia.

Jednakże praca nakładcza pełni przede wszystkim funkcje społeczne. Jej szczególna rola polega na zagwarantowaniu miejsc pracy osobom, które z różnych względów nie mogą podjąć pracy w zakładzie zwartym. Dzięki tej formie zatrudniania kobiety wychowujące dzieci, inwalidzi i inne osoby mogą w warunkach dużej swobody, bez odrywania się od obowiązków domowych uzyskiwać środki utrzymania dla siebie i członków swych rodzin. Dla wielu z tych osób wykonywanie pracy nakładczej jest dyktowane nie tylko koniecznością zarobkowania, ale także poczuciem własnej przydatności w społeczeństwie.

Ta szczególna rola i ranga społeczna systemu nakładczego sprawiają, iż konieczne staje się właściwe zharmonizowanie potrzeb społeczno-gospodarczych kraju z interesami osób podejmujących pracę nakładczą. Służyć temu powinny zarówno odpowiednia regulacja form organizacyjnych nakładztwa, jak i zapewnienie osobom wykonującym tę pracę należytej ochrony prawnej.

Mimo uznanych wartości pracy nakładczej nie doczekała się ona jak dotąd monograficznego opracowania. Wypowiedzi jej poświęcone mają charakter fragmentaryczny, dotyczą zazwyczaj strony ekonomicznej czy organizacyjnej nakładztwa. Brak jest natomiast opracowań

prawniczych poświęconych tej formie zatrudniania. Niniejsza rozprawa ma wypełnić istniejącą w tym zakresie lukę.

Głównym celem rozprawy jest scharakteryzowanie sytuacji prawnej osób świadczących pracę nakładczą. Obowiązuje w tym zakresie złożony porządek prawny. Umowa o pracę nakładczą, będąca podstawą zatrudniania w tym systemie, nie doczekała się jak dotąd pełnego, ustawowego unormowania. Nie reguluje jej kodeks cywilny, nie obejmuje jej także swym zakresem obowiązywania kodeks pracy, choć ten ostatni daje podstawę do rozciągnięcia na wykonawców niektórych przepisów prawa pracy. Regulacja umowy o pracę nakładczą jest rozproszona w aktach różnej rangi, co stwarza bardzo duże trudności w zakresie wykładni i stosowania prawa. To wszystko sprawia, że wyjaśnienie statusu prawnego chałupników należało rozpocząć od scharakteryzowania podstaw prawnych umowy o pracę nakładczą. Problematyka ta, a w szczególności ustalenie charakteru źródeł prawnych umowy, szczebla hierarchicznego aktów jej dotyczących, jak również wyjaśnienie konsekwencji związanych z ich stosowaniem stały się przedmiotem rozważań w drugim rozdziale pracy.

Centralnym zagadnieniem w niniejszej rozprawie jest wyjaśnienie charakteru prawnego umowy o pracę nakładczą. W tym celu umowa ta została poddana wnikliwej analizie. W oparciu o ustalony stan prawny i uznaną praktykę w rozdziale trzecim i czwartym pracy scharakteryzowano podmioty umowy, przedmiot zobowiązania oraz prawa i obowiązki stron.

Rozważania te stały się w rozdziale piątym pracy podstawą porównania umowy o pracę nakładczą z podobnymi do niej umowami. Wyniki tej analizy pozwoliły określić istotę tej umowy oraz jej miejsce w podziałach i systematyce umów. Przyjęcie kwalifikacji prawnej umowy o pracę nakładczą ma poza wagą teoretyczną także doniosłe znaczenie praktyczne. Przesądza bowiem o podstawach i zakresie ochrony osób wykonujących pracę nakładczą. Te właśnie zagadnienia, dotyczące zakresu zastosowania przepisów prawa pracy do wykonawców pracy nakładczej przedstawiono w ostatnim, szóstym rozdziale pracy.

Rozważania poświęcone samej umowie o pracę nakładczą, jak również uprawnieniom przyznanym wykonawcom z mocy przepisów szczególnych poprzedzono analizą społecznych i ekonomicznych przesłanek rozwoju nakładztwa w Polsce. System nakładczy jest przykładem takiej formy, której istota i rozwój są wynikiem określonego układu społeczno-gospodarczego. Dlatego też uznano, że uwagi dotyczące prawnych form zatrudnienia nakładczego powinny mieć oparcie w konkretnej analizie historycznej. W przeciwnym razie trudno byłoby zrozumieć

określone rozwiązania prawne, nie znając szerszych uwarunkowań rozwoju tej formy zatrudniania.

Niniejsze opracowanie w całości opiera się na polskim ustawodawstwie. W trakcie omawiania poszczególnych zagadnień nie nawiązywano do ustawodawstw państw obcych. Wydaje się jednak, iż ze względów poznawczych celowy jest choćby fragmentaryczny (z uwagi na ubogi i trudno dostępny materiał źródłowy) przegląd uregulowań prawnych w zakresie pracy nakładczej w wybranych krajach kapitalistycznych i socjalistycznych. Ma to szczególne znaczenie w kontekście poszukiwań optymalnych form prawnych dla tego systemu zatrudniania, które można by zaproponować na gruncie ustawodawstwa polskiego.

Ustawodawstwo chałupnicze za granicą ma już swoją ponad 80-letnią historię¹. Pierwsze przystąpiły do regulacji zagadnień chałupnictwa Anglia i Niemcy. Anglia już w 1901 r. poddała chałupników nadzorowi inspekcji pracy, a w 1909 r. wydała ustawę o komisjach płac w przemyśle, która miała zastosowanie także do osób wykonujących pracę nakładczą. W Niemczech zaś w 1911 r. została wydana ogólna ustawa o pracy domowej. W okresie międzywojennym właściwie od ustawodawstw tych dwóch krajów można wywieść całą późniejszą regulację pracy chałupniczej, która opierała się albo na wzorze angielskim, gdzie normowano określone sprawy w ustawach specjalnych, albo na wzorze niemieckim — poprzez wydanie ustaw normujących całokształt zagadnień dotyczących nakładztwa.

Sprawy, które najczęściej były wówczas przedmiotem unormowania, to: kwestia płacy za pracę chałupniczą, rejestrowanie chałupników oraz nadzór państwa nad wykonaniem ustalonych przepisów. Charakterystyczne było także definiowanie samego pojęcia chałupnictwa w celu ustalenia zakresu działania wydawanych ustaw. W Holandii, Belgii, Niemczech, Austrii, Czechosłowacji i w innych krajach akcentowano, że pracą chałupniczą jest wykonywanie określonych czynności na zlecenie i rachunek nakładcy, z materiałów przez niego powierzonych w mieszkaniu chałupnika lub w innym miejscu nie podlegającym nadzorowi.

Do roku 1939 zakres zastosowania przepisów prawa pracy do chałupników był różny. We wszystkich jednak krajach, w których istniał system chałupniczy, były wydawane ustawy dotyczące ubezpieczenia

¹ Informacje dotyczące rozwoju ustawodawstwa chałupniczego w okresie międzywojennym przytaczam za: W. Iwaszkiewicz, *Ustawodawstwo chałupnicze za granicą*, [w:] *Chałupnictwo. Materiały, uwagi, wnioski*, Warszawa 1938, s. 182—219; F. Pragierowa, *Ustawodawstwo chałupnicze*, „Praca i Opieka Społeczna” 1931, z. 2, s. 134 i n.

społecznego chałupników². We Francji, Holandii i Włoszech chałupnicy byli ponadto objęci niektórymi przepisami o umowie o pracę. W Austrii i Niemczech miały do nich zastosowanie przepisy o inspekcji pracy, a spory powstałe na tle stosunku pracy nakładczej podlegały rozpoznaniu przez sądy pracy. W Belgii i Czechosłowacji objęto chałupników przepisami o pracy nieletnich, kobiet i dzieci.

Aktualnie na tle regulacji pracy nakładczej w wybranych krajach kapitalistycznych i socjalistycznych wyłaniają się dwa podstawowe problemy. Pierwszy z nich to kwestia charakteru prawnego umowy o pracę nakładczą. Nawet w krajach o najbogatszych tradycjach ustawodawstwa chałupniczego, jak np. RFN, Francja, Włochy, problem ten nie został rozstrzygnięty, wręcz przeciwnie — w miarę rozwoju tego systemu odpowiedź na pytanie, kim są chałupnicy, nastęrcza wiele trudności. Najczęściej określa się ich w sposób negatywny, poprzez stwierdzenie, iż nie są to pracownicy.

Taki pogląd jest reprezentowany np. w literaturze austriackiej³. Uważa się, że chałupnik nie jest pracownikiem, ponieważ nie jest on zobowiązany do osobistego świadczenia pracy nakładczej⁴. Pomimo więc pewnych zewnętrznych podobieństw do stosunku pracy (zależność ekonomiczna chałupnika) umowa o pracę nakładczą jest poza prawem pracy⁵. Także ustawodawca francuski nie daje pozytywnej odpowiedzi na pytanie o charakter prawny tej umowy, a jedynie ogranicza się do wykazania różnic między chałupnikiem a pracownikiem⁶. Uważa się, że istotne różnice między tymi dwiema kategoriami zatrudnionych polegają na niezależności chałupnika w procesie wykonywania pracy, przejawiającej się w braku podporządkowania władzy i kontroli pracodawcy. Podobnie jednak jak w literaturze austriackiej i tu zauważa się daleko sięgające podporządkowanie ekonomiczne chałupnika, który zleconą pracę wykonuje z materiałów powierzonych przez nakładcę⁷.

W literaturze RFN-owskiej szeroko reprezentowany jest pogląd, że chałupnicy są podobni do pracowników ze względu na trwałość więzi prawnej, jaka łączy ich z przedsiębiorcą, choć z drugiej strony znaczą-

² E. Arnekker, *Ubezpieczenie społeczne chałupników za granicą*, [w:] *Chałupnictwo. Materiały, uwagi...*, s. 226 i n.

³ T. Tomandl, *Wesenmerkmale des Arbeitsvertragen*, Wien—New York 1971, s. 97—98.

⁴ W. Hobzer, Glosa do: *Verw. GH 27.04.1973*, „*Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht*” (Wien) 1974, nr 8508, s. 106.

⁵ Tomandl, *op. cit.*, s. 98.

⁶ G. Camerlynck, *Lyon—Caen, Droit du travail*, Paris 1976, s. 342.

⁷ G. Camerlynck, *Traité de droit du travail*, Paris 1968, s. 567.

na swoboda w dysponowaniu czasem i miejscem pracy może wskazywać, iż chałupnik jest samodzielnym przedsiębiorcą⁸.

Stosunek pracy nakładczej we Włoszech jest kwalifikowany jako specjalny stosunek pracy podporządkowanej, inny jednak od stosunku pracy. Chodzi tu o podporządkowanie wyrażające się w obowiązku stosowania się do wskazówek w zakresie sposobu realizacji zobowiązania, nie zaś o podporządkowanie zewnętrzne charakterystyczne dla stosunku pracy⁹.

Spośród krajów socjalistycznych kodeksy pracy NRD¹⁰ i Rumunii¹¹ uznają wykonywanie pracy nakładczej za przedmiot prawa pracy, a pojęciem pracownika obejmują także chałupnika. Na gruncie tych ustawodawstw odrębności w regulacji tej umowy, wynikające ze szczególnych właściwości pracy nakładczej, mieszczą się w ramach stosunku pracy. Inny sposób regulacji umowy o pracę nakładczą przyjęły węgierski i czechosłowacki kodeksy pracy. Tam wprawdzie także umowa o pracę nakładczą jest włączona do kodeksu pracy, jednak nie dlatego, że stanowi źródło stosunku pracy, ale ponieważ kodeksy pracy tych państw obejmują swym zakresem obowiązywania wykonywanie pracy również poza stosunkiem pracy¹².

Drugim istotnym zagadnieniem przewijającym się w regulacji nakładztwa za granicą jest sprawa zakresu zastosowania określonych przepisów prawa pracy do chałupników. Konieczność stosowania norm prawa pracy na gruncie odmiennego stosunku zobowiązaniowego uzasadnia się najczęściej daleko sięgającą zależnością ekonomiczną chałupnika od nakładcy, jak również brakiem związkowych organizacji chałupniczych, co powoduje, że chałupnicy, będąc niezintegrowani, są w pozycji nierównorzędnej z nakładcą. We Francji przez długi czas odmawiano chałupnikom jakiegokolwiek ochrony prawnej ze względu na brak podporządkowania w procesie wykonywania tej pracy. Dopiero ustawa z 1957 r. o pracy chałupniczej rozciągnęła na nich niektóre przepisy prawa pracy. Na mocy tej ustawy korzystają oni z przepisów dotyczących reglamentacji czasu pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w niedziele i święta, jak również

⁸ L. Schnorr von Carlsfeld, *Zum Wesen des Heimarbeitsverhältnisses*, [w:] *Recht der Arbeit*, b.m. 1968, s. 404—407.

⁹ L. de Litala, *Il lavoro a domicilio*, [w:] *Rivista di diritto del lavoro. Studi in memoria di Ludvico Barassi*, b.m. 1966, s. 269.

¹⁰ W. Piotrowski, *Komentarz do prawa pracy NRD*, [w:] *Prawo pracy państw obcych*, t. 1, Warszawa 1981, s. 68.

¹¹ *Kodeks pracy Socjalistycznej Republiki Rumunii (art. 183 p. 1). Materiały z zagranicy*, MPPISS, Warszawa 1974.

¹² A. Kisielawicz, *Status prawny osób wykonujących pracę nakładczą*, NP 1977, nr 2, s. 226.

z przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy¹³. Cechą charakterystyczną francuskiego ustawodawstwa chałupniczego jest ustalenie płacy minimalnej dla osób świadczących pracę nakładczą. Płaca ta powinna korespondować z płacą, jaką otrzymują w danym regionie pracownicy takiego samego zawodu¹⁴.

Także we Włoszech została w 1958 r. wydana specjalna ustawa o pracy chałupniczej, która objęła chałupników niektórymi ochronnymi przepisami prawa pracy. Podobnie jak we Francji, ochrona ta jest zagwarantowana poprzez właściwe ustalenie wynagrodzenia za pracę nakładczą. Zgodnie z założeniem włoskiej ustawy wynagrodzenie to powinno być zbliżone do minimalnego wynagrodzenia robotników¹⁵. Poza tym ustawa wprowadziła obowiązek wynagradzania za pracę w godzinach nocnych i świątecznych, jak również poddała ubezpieczeniu społecznemu tych spośród chałupników, dla których wykonywana praca nakładcza stanowi główne źródło utrzymania.

RFN-owska ustawa o pracy chałupniczej z 1951 r., znowelizowana następnie ustawą z 1964 r., przyznaje osobom świadczącym pracę nakładczą ochronę w zakresie czasu pracy przez właściwe ustalenie norm pracy i obowiązek równomiernego rozdzielania zleceń, jak również ochronę wynagrodzenia za pracę. Chałupnicy są także objęci ochroną przed wypowiedzeniem, która na gruncie stosunku pracy nakładczej sprowadza się do ustalenia odpowiednich okresów wypowiedzenia. Ponadto do chałupników mają także zastosowanie przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy. Natomiast w zakresie korzystania z urlopów wypoczynkowych oraz świadczeń z ubezpieczenia społecznego zostali oni zrównani z pracownikami¹⁶.

Przedstawione wyżej regulacje prawne pracy chałupniczej w niektórych krajach kapitalistycznych i socjalistycznych prowadzą do wniosku, iż stosunek pracy nakładczej niemal wszędzie jest związany z prawem pracy, korzysta z jego dorobku, nie będąc jednak jak dotąd (poza nielicznymi wyjątkami) przez to prawo wchłonięty. Świadczyć to może o „sile” i oryginalności tego stosunku zobowiązaniowego, do którego jedynie ze względów społecznych stosuje się niektóre przepisy prawa pracy.

¹³ Camerlynck, *op. cit.*, s. 563; G. Braum, *Le travail à domicile*, „Liaisons Sociales” 1981, n° 2, s. 1.

¹⁴ Camerlynck, *op. cit.*, s. 343.

¹⁵ De Litala, *op. cit.*, s. 280.

¹⁶ A. Hueck, H. C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Berlin—Frankfurt am Main 1963, s. 860 i n.

Rozdział I

SPOŁECZNO-EKONOMICZNE PRZESŁANKI ROZWOJU NAKŁADZTWA W POLSCE

1. CHAŁUPNICTWO W OKRESIE MIĘDZYWOJENNYM

W okresie międzywojennym zagadnieniu chałupnictwa poświęcano wiele uwagi. Problem ten był przedmiotem rozważań ekonomistów, socjologów, prawników, którzy starali się wyjaśnić przede wszystkim istotę tego systemu i przyczyny jego rozwoju.

Wokół pojęcia chałupnictwa nagromadziło się w tym czasie wiele niejasności. Określenie „chałupnictwo” było niekiedy zastępowane terminem „nakładowy system pracy”¹ lub „system chałupniczo-nakładowy”². Wszystkie te określenia spotykały się w literaturze z krytyką³. A. Raczyński uważał, że termin „chałupnik” nie jest najwłaściwszy, ponieważ w Polsce istnieje pewna grupa robotników rolnych, tzw. komornicy, których również nazywa się chałupnikami⁴. Także pozostałe określenia ze względu na ich zbyt szeroki zakres przedmiotowy były

¹ E. Arnekker, *Chałupnictwo*, [w:] *Encyklopedia nauk politycznych*, z. 5—6, Warszawa 1936, s. 646.

² Z. Ehrenberg, *Istota, ustrój, granice gospodarcze i społeczne rzemiosła*, Warszawa 1938, s. 89.

³ W. Lenin podkreślał, że pojęcie „chałupnictwo” jest nieprzydatne do celów naukowych, bo podciąga się pod nie różnorodne formy przemysłu — od przemysłowych zajęć domowych i rzemieślniczych do pracy najemnej w wielkich manufakturach (W. Lenin, *Rozwój kapitalizmu w Rosji*, [w:] *Dzieła*, t. 3, Warszawa 1953, s. 459).

⁴ A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 38; por. także J. Wengierow, *Chałupnictwo a spółdzielczość pracy*, „Spółdzielczość Pracy” 1935, z. 7, s. 11.

poddawane krytyce⁵. Powszechnie jednak zarówno w literaturze ekonomicznej, terminologii ustawodawczej, jak i języku potocznym stosowane było określenie „chałupnictwo”.

Sprawa samego terminu miała stosunkowo najmniejsze znaczenie dla zdefiniowania chałupnictwa. Istotny był zakres zjawisk mieszczących się w tym pojęciu. Chałupnictwo skupiało w sobie tak wielką różnorodność form, że niejednokrotnie trudno było ustalić, czy zaliczyć je do samodzielnego rzemiosła, przemysłu ludowego czy przemysłu domowego⁶. Próba utożsamiania chałupnictwa z wymienionymi formami wytwarzania wynikała stąd, iż w każdej z nich jednakowe było miejsce pracy (najczęściej własne mieszkanie) oraz tryb wykonywania (bez nadzoru). Jednak ani miejsce pracy, ani sposób wytwarzania nie mogły decydować o charakterze produkcji. Według Z. Kusocińskiego rola kapitału decydowała o odróżnieniu chałupnictwa od rzemiosła i przemysłu domowego⁷. W tych ostatnich kapitał grał rolę podrzędną, był jedynie środkiem obrotowym, natomiast w chałupnictwie — główną, był organizatorem masowej produkcji⁸. Nie był to pogląd odosobniony. Dość powszechnie uznawano, że chałupnictwo jest w całości tworem kapitału handlowego⁹.

W literaturze tego okresu podnoszono również inne fakty odróżniające chałupnictwo od rzemiosła i przemysłu domowego. Dotyczyły one podmiotu, dla którego towar był produkowany, oraz podmiotu dysponującego surowcem. Jeśli odbiorcą wytwarzanych produktów był bezpośredni konsument — była to praca rzemieślnika, jeśli pośrednik — wskazywało to na chałupnika lub wytwórcę domowego. W konsekwencji, jeśli towary były produkowane na masowe zamówienie, uznawano to za produkcję chałupniczą, jeśli natomiast bezpośrednio na sprzedaż, traktowano to jako przemysł domowy. W przemyśle domowym produkty były wytwarzane z surowców własnych, natomiast chałupnik produkował z surowców przekazanych mu przez nakładcę.

W związku z tym wielu autorów podkreślało bardzo istotną cechę chałupnictwa, pozwalającą odróżnić je od pozostałych form drobnej wytwórczości, a mianowicie daleko sięgającą zależność gospodarczą

⁵ H. Sand, *Chałupnictwo i jego związek z przemysłem, rzemiosłem oraz bezrobociem*, Łódź 1937, s. 8.

⁶ Por. np. artykuł *Ku rozwiązaniu skomplikowanego problemu chałupnictwa*, „Gazeta Handlowa” 1934, nr 55.

⁷ Z. Kusociński, *Ustawodawstwo chałupnicze w oświetleniu porównawczym*, [w:] *Drobny przemysł i chałupnictwo*, t. 2, Warszawa 1934.

⁸ *Ibidem*, s. 6.

⁹ A. Bardach, *Chałupnictwo jako forma produkcji przemysłowej*, [w:] *Chałupnictwo. Materiały, uwagi, wnioski*, Warszawa 1938, s. 16.

chałupnika, podczas gdy rzemiosło i przemysł domowy były to zajęcia uprawiane przez samodzielnych niezależnych wytwórców¹⁰.

Chałupnictwo było niekiedy utożsamiane z przemysłem ludowym. Stanowisko to spotykało się jednak w literaturze z licznymi zastrzeżeniami. W odróżnieniu od wytwórcy ludowego chałupnik nie tworzył sam formy ani wzoru, przeciwnie — otrzymywał go wraz z surowcem od nakładcy¹¹. Poza tym podkreślano, że przemysł ludowy jest związany z danym terenem i zdolnościami mieszkańców, przemysłem ludowym było to, „co samodzielnie wytwarzała wieś w duchu zbiorowej tradycji ludowej”¹², podczas gdy ośrodki chałupnicze mogły powstawać w każdym regionie, niezależnie od tradycji ludowej mieszkańców¹³.

Uznając chałupnictwo za samodzielny system produkcji¹⁴, często kwalifikowano je jako formę pośrednią pomiędzy rzemiosłem a fabryką, charakteryzującą się wyodrębnieniem funkcji kierowniczej, którą realizował organizator procesu pracy — nakładca.

Chałupnictwo było także określane jako zdecentralizowana manufaktura, w której kupiec dysponujący kapitałem odgrywał rolę organizatora, kredytodawcy, zajmował się zbytem, a chałupnicy na podstawie daleko idącego podziału pracy wykonywali jedynie część produktu¹⁵.

Wszystkie te próby określenia chałupnictwa wynikały z konieczności odróżnienia go od innych podobnych form wytwarzania. Formułowano także pozytywne definicje chałupnictwa, określające istotę tego systemu jako samodzielną formę zatrudniania i wytwarzania.

Poddając analizie określenia chałupnictwa można zauważyć pewne różnice w ujmowaniu tego problemu. Było to spowodowane faktem, że w każdym dziale wytwórczości chałupniczej, w każdym ośrodku chałupniczym system ten wykazywał wiele odrębności lokalnych. Poszczególni autorzy uznawali często za specyficzne dla niego pojedyncze cechy, a nie ich zespół, decydujący o istocie chałupnictwa.

Niemal wszyscy zajmujący się tą problematyką uważali miejsce pracy, w którym najczęściej było własne mieszkanie chałupnika lub inne miejsce nie należące do nakładcy, za szczególnie charakterystycz-

¹⁰ Por. np. Kusociński, *op. cit.*, s. 6; Wengierow, *op. cit.*, s. 13; Sand, *op. cit.*, s. 15 i 16.

¹¹ J. Oranżyna, *Przemysł ludowy w Polsce*, Warszawa 1937, s. 11.

¹² *Ibidem*, s. 12.

¹³ Bardach, *op. cit.*, s. 16.

¹⁴ Znalazło to swój wyraz także w regulacji prawnej. Rozporządzenie Ministra Przemysłu i Handlu z 27 maja 1935 r. wyłączyło przemysł ludowy, domowy i chałupnictwo spod działania prawa przemysłowego, uznając tym samym każdy z tych ustrojów produkcji za odrębny, charakteryzujący się własnymi cechami.

¹⁵ Bardach, *op. cit.*, s. 12; A. Jeziorski, S. M. Zawadzki, *Dwa wieki przemysłu w Polsce. Zarys dziejów*, Warszawa 1966, s. 19.

ną cechą pracy chałupniczej¹⁶. Istotną była również daleko sięgająca zależność chałupnika wykonującego pracę na zlecenie i rachunek nakładcy. Chałupnik był pozbawiony możliwości nabywania surowców i materiałów, a brak zamówień nakładcy powodował, że pozostawał on bez środków utrzymania¹⁷. Nie była to więc praca samodzielna, tak jak w przypadku rzemiosła czy przemysłu ludowego i domowego.

Podkreślano również rolę nakładcy jako kierownika procesu pracy określającego rodzaj i formę produkcji, organizującego dostawę surowców i kapitału oraz wykonującego wszelkie operacje handlowe¹⁸.

Niektórzy uważali za szczególną cechą pracy chałupniczej wykonywanie jej za pomocą własnych narzędzi¹⁹. Miało to wskazywać na charakterystyczny podział funkcji w tym systemie, gdzie nakładca dostarczał kapitału, a chałupnik w zamian za to przejmował na siebie ciężar inwestycji, tj. lokal i narzędzia, nie troszcząc się już o stronę handlową.

Dość powszechnie uznawano, że istotną cechą chałupnictwa było występowanie różnego rodzaju pomocników nazywanych poddostawcami, brygadierami, liverantami itp., którzy pośredniczyli w procesie produkcji. Zajmowali się oni — najogólniej rzecz ujmując — czynnościami technicznymi: wydawaniem i odbieraniem pracy, wypłacaniem wynagrodzenia, magazynowaniem itp.²⁰

Wielu autorów uznawało, że praca chałupnicza powinna stanowić główne lub wyłączne źródło utrzymania²¹. Nie mogło to więc być zajęcie uboczne, tak jak w przypadku przemysłu ludowego. Uważano także, że charakterystyczny dla pracy chałupniczej był system wynagrodzenia. Chałupnik otrzymywał płacę za wykonanie zlecenia, obliczoną zazwyczaj według liczby wyprodukowanych przedmiotów. Była to więc swego rodzaju odmiana najemnej pracy akordowej²².

¹⁶ *Wystawa pracy chałupniczej*, Warszawa 1931, s. 9; B. Wertheim, *Charakter prawny umowy o pracę chałupniczą*, „Głos Prawa” 1933, z. 12, s. 722.

¹⁷ Por. np. *Wystawa...*, s. 9; *Chałupnictwo w Polsce*, „Inspektor Pracy” 1931, nr 5—6, s. 5; Kusociński, *op. cit.*, s. 11.

¹⁸ Por. np. Kusociński, *op. cit.*, s. 3; Arnekker, *op. cit.*, s. 646.

¹⁹ Por. np. Z. Daszyńska-Golińska, *Polityka społeczna*, Warszawa 1933, s. 304.

²⁰ W literaturze bardzo często krytykowano zbyt dużą liczbę pośredników, którzy stanowili niekiedy cały łańcuch osób handlujących wytworami pracy chałupników. Wpływało to na obniżenie zarobków oraz sprzyjało anonimowości faktycznych nakładców (por. np. Daszyńska-Golińska, *op. cit.*; Z. Brzózy, *Bielizniarstwo w Warszawie*, [w:] *Drobny przemysł i chałupnictwo*, t. 2, Warszawa 1934, s. 166; S. Miłkowski, *Spółdzielczość w przemyśle ludowym, domowym i chałupnictwie*, [w:] *Chałupnictwo. Materiały, uwagi...*, s. 96).

²¹ *Wystawa...*, s. 9.

²² J. Wolski, *Nasze stanowisko w sprawie chałupniczej*, „Spółdzielczość Pracy” 1936, nr 1, s. 2 i 3.

Pojedyncze, niekompleksowe ujmowanie poszczególnych cech właściwych pracy chałupniczej nie sprzyjało powstaniu jednolitego pojęcia chałupnictwa. Często zdarzało się, że próbowano tworzyć określone typy czy też grupy chałupników²³.

Obok określeń chałupnictwa formułowanych przez przedstawicieli nauki i praktyki, także ustawodawca doby międzywojennej próbował definiować pracę chałupniczą. Nie było jednak jednej ustawowej definicji. Tworzono je w celu objęcia chałupników działaniem określonych przepisów prawa pracy.

Pierwszą definicję chałupnictwa w Polsce zawierała ustawa z 18 maja 1920 r. o obowiązku ubezpieczenia na wypadek choroby²⁴. Była to bardzo szeroka definicja. Ustawodawca dopuszczał możliwość wykonywania pracy chałupniczej w różnych miejscach, jednocześnie dla wielu nakładców. Chałupnicy mogli używać własnych narzędzi i surowców, przy wykonywaniu pracy mogli korzystać z pomocy członków rodziny lub zatrudniać inne osoby. Jedynym ograniczeniem, jakie stawiał ustawodawca, był warunek, że praca ta musi stanowić główne źródło utrzymania. Bardzo podobną definicję zawierała ustawa z 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym²⁵. Natomiast, zgodnie z rozporządzeniem Prezydenta RP z 22 marca 1928 r. o sądach pracy²⁶, uznanie osoby za chałupnika w rozumieniu tego rozporządzenia było uzależnione od dwóch warunków: zawarcia umowy o pracę z przedsiębiorcą oraz wykonywania czynności w mieszkaniu własnym chałupnika lub innym miejscu nie należącym do nakładcy.

Wymienione definicje nie oddawały właściwości pracy chałupniczej i spowodowały powstanie licznych wątpliwości przy odróżnianiu chałupnika od rzemieślnika i robotnika. Jedne z nich upodabniały chałupnika do samodzielnego wytwórcy (możliwość korzystania z pomocy sił najemnych oraz wykorzystywania własnych surowców), inne natomiast sugerowały, że chałupnik jest robotnikiem, ponieważ podstawą jego zatrudnienia miała być umowa o pracę.

Spośród określeń chałupnictwa w okresie międzywojennym najbardziej precyzyjna wydaje się dziś definicja zawarta w rozporządzeniu Ministra Przemysłu i Handlu z 27 listopada 1937 r. w sprawie określenia istotnych cech przemysłu ludowego, domowego i pracy chałupniczej jako zatrudnień zarobkowych wyłączonych spod działania prawa

²³ Np. Z. Ehrenberg, *Zagadnienie chałupnictwa*, „Rzemiosło” 1935, nr 22, s. 4, podaje 17 typów chałupników; por. też B. Towbin, *Prowadzenie badań w ośrodkach chałupnictwa miejskiego*, [w:] *Chałupnictwo. Materiały, uwagi...*, s. 46.

²⁴ DzU z 1920 r., nr 51, poz. 386.

²⁵ DzU z 1933 r., nr 51, poz. 396.

²⁶ DzU nr 37, poz. 350.

przemysłowego²⁷. Pracą chałupniczą według tego rozporządzenia było zarobkowe i zawodowe zatrudnianie osób fizycznych, wykonywane we własnym mieszkaniu na zlecenie i na rachunek nakładcy pod warunkiem, że pracę tę chałupnik wykonywał samodzielnie lub wyłącznie przy pomocy członków rodziny.

Porównując definicje pracy chałupniczej spotykane w literaturze i w aktach prawnych okresu międzywojennego można stwierdzić, że w zasadzie te same elementy uznawano za charakterystyczne dla chałupnictwa. Różną jednak przywiązywano do nich wagę. Określenie ram samodzielności chałupnika przy wykonywaniu zleconych prac było zdecydowanie silniej podkreślane w ustawodawstwie niż w literaturze. Miało to istotne znaczenie dla odróżnienia chałupnictwa w ścisłym tego słowa znaczeniu, tj. wykonywanego samodzielnie lub przy pomocy członków rodziny, od tzw. „pseudo-chałupnictwa”, w którym chałupnik był w rzeczywistości jeszcze jednym nakładcą. Natomiast wydaje się, że słusznie ustawodawca nie uznawał faktu występowania pośredników w procesie produkcji za charakterystyczny dla chałupnictwa. Nie była to bowiem cecha decydująca o jego istocie, ale dotycząca samego funkcjonowania tego systemu.

Podsumowując wyżej wymienione próby definiowania chałupnictwa można powiedzieć, że za chałupnika uznawano tego, kto pracował na zlecenie i rachunek nakładcy, we własnym mieszkaniu, za pomocą własnych narzędzi, ale z surowców i materiałów dostarczanych przez nakładcę i przy wykonywaniu pracy korzystał jedynie z pomocy członków rodziny.

Chałupnictwo, jako odrębny system wytwórczości było zjawiskiem dość powszechnym i znaczącym gospodarczo. Jak wynika z danych *Wystawy pracy chałupniczej*, liczbę warsztatów szacowano na około 200 tys., a liczbę pracujących na około 300 tys. osób²⁸. W latach 1937—1938 było ok. 1 mln chałupników²⁹.

Chałupnictwo występowało zarówno w mieście, jak i na wsi. Obejmowało kilkadziesiąt dziedzin wytwórczości (katalog *Wystawy* podaje 49 takich dziedzin). Spośród ważniejszych gałęzi produkcji chałupniczej w tym okresie należy wymienić: szewstwo — zatrudniające około 100 tys. chałupników, krawiectwo — 60 tys., ślactwo — 20 tys., bieliźniarstwo — 20 tys., poza tym koszykarstwo, stolarstwo, wyrób guzików, sztucznych kwiatów³⁰.

²⁷ DzU nr 83, poz. 605.

²⁸ *Wystawa...*, s. 1.

²⁹ C. Niewładzi, *Przemysł drobny i rzemiosło w Polsce burżuazyjno-obszarniczej*, ZN SGPiS 1955, z. 2, s. 189.

³⁰ *Wystawa...*, s. 2 i n.

Rozmieszczenie geograficzne ośrodków chałupniczych było nierównomierne. Można było jednak zauważyć większe skupiska chałupników w województwach o słabym rozwoju gospodarczym, tj. w województwach południowych, centralnych i wschodnich, mniejsze w województwach zachodnich Polski. Często o istnieniu ośrodków chałupniczych decydowała tradycja, np. sitarstwo biłgorajskie, garbarstwo kleckie.

Różne były przesłanki zarówno natury ekonomicznej, jak i społecznej, wpływające na rozwój systemu chałupniczego na ziemiach polskich. Można je podzielić na:

- 1) przesłanki wynikające z określonej sytuacji na rynku pracy,
- 2) przesłanki mające oparcie w szczególnej opłacalności chałupnictwa jako określonej formy produkcji.

Za podstawowy czynnik rozwoju pracy chałupniczej uznawano dość powszechnie ciągle wzrastające bezrobocie. Było ono wynikiem pierwszej wojny światowej, kryzysów gospodarczych, a także wysokiego przyrostu naturalnego i struktury gospodarczej kraju³¹. Nadmierne rozdrobnienie i przeludnienie wsi polskiej, duża liczba bezrolnych, ok. 6 mln ludności wiejskiej, która posiadała gospodarstwa rolne nie przekraczające 2 ha, powodowały, że kwestia pozarolniczych źródeł utrzymania była dla wsi zagadnieniem pierwszoplanowym.

Niski stopień uprzemysłowienia kraju nie pozwalał na zatrudnianie wzrastającej liczby bezrobotnych. Rosła natomiast liczba drobnych wytwórców, w tym chałupników, w stosunku do liczby zatrudnionych w przemyśle. Było to charakterystyczne dla ekonomiki krajów słabo rozwiniętych³². W tej sytuacji chałupnictwo stanowiło jeden z czynników rozładowania bezrobocia. Pełniło więc znaczną funkcję społeczną, dając możliwość pracy setkom tysięcy ludzi, którzy w przeciwnym razie byłiby skazani na nędzę. Wykonywanie pracy chałupniczej stało się w tym czasie głównym źródłem zarobków.

Należy zauważyć, że wprawdzie w chałupnictwie widziano czynnik łagodzenia bezrobocia, to jednak było ono najbardziej na to bezrobocie narażane. Przedsiębiorca w obliczu konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia w pierwszej kolejności zwalniał chałupników, nie obciążały go bowiem z tego tytułu żadne koszty, ponieważ chałupnicy nie byli objęci ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia.

³¹ W okresie międzywojennym bezrobocie w samym przemyśle wg danych oficjalnych (bezrobotni rejestrowani) wynosiło w 1930 r. 229 tys., w 1934 r. 414 tys., w 1938 r. 456 tys. (*Polityka społeczna państwa polskiego*, Warszawa 1935, s. 193 i n.).

³² W Polsce międzywojennej na jednego zatrudnionego w przemyśle wielkim i średnim przypadało trzech zatrudnionych w drobnej wytwórczości (C. Niewadzi, *Małe przedsiębiorstwa przemysłowe w gospodarce narodowej*, Warszawa 1958, s. 43).

Bezrobocie wśród chałupników występowało najczęściej w tych gałęziach wytwórczości, w których wprowadzono mechanizację produkcji. Poza tym charakterystyczne dla systemu chałupniczego „sezony pracy”, powodowały powstawanie dodatkowych sezonowych bezrobotnych rzesz chałupników. W niektórych działach wytwórczości chałupnik pracował tylko kilka miesięcy w roku, np. w szewstwie od 7 do 9 miesięcy, w garbarstwie od 3 do 4 miesięcy³³. Sezonowość pracy chałupniczej znacznie silniej występowała na wsi niż w mieście³⁴.

Chałupnicy w obronie swych interesów stosunkowo często organizowali strajki. Istniała dość ścisła współzależność między ruchem strajkowym a sezonowością pracy w określonej gałęzi. Na przykład w branży szewskiej i krawieckiej strajki nasilały się w „martwym sezonie” — wiosną i jesienią, natomiast latem i zimą ruch strajkowy chałupników w tych gałęziach produkcji zanikał³⁵.

Interesująca jest druga grupa przesłanek, które spowodowały rozwój chałupnictwa w Polsce międzywojennej. Miały one swe źródło w wyjątkowej taniości produkcji chałupniczej w odróżnieniu od produkcji fabrycznej. W literaturze był często podnoszony problem żywotności i trwałości, a przede wszystkim niezrozumiały dla wielu gwałtowny rozwój systemu nakładczego w Polsce. Zazwyczaj traktowano pracę chałupniczą jako przestarzałą formę produkcji, która z biegiem lat zaczęła zanikać. Okazało się jednak, że produkcja systemem nakładczym zaczęła wypierać w wielu wypadkach produkcję fabryczną, a przede wszystkim rzemieślniczą. Były one formami produkcji mniej opłacalnymi od chałupnictwa. Nakładca był zwolniony od kosztów inwestycyjnych, amortyzacyjnych, związanych z zatrudnieniem personelu administracyjnego. W bardzo niewielkim stopniu obciążały go świadczenia socjalne, poza tym robocizna w chałupnictwie była o wiele tańsza niż w produkcji fabrycznej. Średnie zarobki chałupników kształtowały się poniżej połowy średnich zarobków robotników.

Największym jednak źródłem konkurencyjności systemu nakładczego była możliwość powiększania produkcji przez zwiększenie wyzysku chałupników, tj. przedłużenie dnia pracy bez konieczności dodatkowych świadczeń. Często podkreślano, że był to system oparty

³³ Wystawa..., s. 19; por. także T. Czajkowski, *Chałupnictwo tkackie w Złowie*, [w:] *Drobny przemysł i chałupnictwo*, t. 1, Warszawa 1931, s. 147.

³⁴ E. Arnekker, *Przejawy kryzysu w rzemiośle i chałupnictwie*, Warszawa 1934, s. 34.

³⁵ A. Komornicka, *Strajki i postulaty strajkowe wśród chałupników*, [w:] *Chałupnictwo. Materiały, uwagi...*, s. 116. Należy zauważyć, że zorganizowanie strajku wśród chałupników napotykało wyjątkowe trudności ze względu na rozproszenie miejsc pracy, brak łączności i solidarności między chałupnikami.

wyłącznie na wyzysku. Poza tym w warunkach niepewności gospodarczej rozsądniej było operować jedynie kapitałem obrotowym, który łatwo można było wycofać, niż zakładać nowe przedsiębiorstwo.

Również inne cechy produkcji chałupniczej decydowały o jej opłacalności, a mianowicie duża elastyczność produkcji, która zależnie od mody mogła być szybciej niż w przemyśle fabrycznym zmieniona, a także masowość produkcji chałupniczej³⁶ oraz możliwość wykorzystywania surowców odpadowych i lokalnych. To wszystko powodowało, że częstym zjawiskiem było wycofywanie się przedsiębiorcy z produkcji fabrycznej i zlecenie wykonywania poszczególnych faz produkcji czy też całych wyrobów chałupnikom. Ta dekoncentracja przemysłu, a także rzemiosła, pociągała za sobą wiele ujemnych konsekwencji. W pogoni za coraz tańszą siłą roboczą produkcja systemem nakładczym była przenoszona do dzielnic coraz bardziej oddalonych od ośrodków przemysłowych i centrów zaopatrzenia w surowce, gdzie wynagrodzenie za pracę chałupniczą było niższe³⁷. Powodowało to dalsze rozproszenie produkcji, w której przedsiębiorca-właściciel stawał się „fabrykantem bez fabryki”.

Posługiwanie się na tak szeroką skalę systemem chałupniczym sprzyjało wypaczeniu jego istoty. Chałupnicy często nie pracowali we własnych mieszkaniach, ale wynajmowali razem z innymi chałupnikami pomieszczenia do pracy w rozparcelowanej fabryce, gdzie wykonywali zleczone im prace razem ze swoimi rodzinami, zazwyczaj za połowę płacy, jaką otrzymałby robotnik³⁸.

Różnorodne metody posługiwania się pracą chałupniczą powodowały głębsze zmiany w układzie stosunków społeczno-gospodarczych. „Demoralizacja” przemysłu przez chałupnictwo wpływała w pewnym stopniu na zanik rzesz robotniczych, decydowała o obniżaniu zarobków, w konsekwencji sprawiała dalszy wzrost zależności gospodarczej chałupników od nakładców.

Powszechnie uznawano, że sytuacja chałupników jest pod każdym względem dużo gorsza od sytuacji robotników. Było to spowodowane nie tylko właściwościami pracy chałupniczej, ale przede wszystkim

³⁶ Na przykład w 1928 r. przemysł nakładczy pokrywał w takim samym stopniu zapotrzebowanie na obuwie w Polsce jak przemysł fabryczny — ok. 2 mln par obuwia. A. Baltogile, *Przemysł konfekcyjny i niektóre gałęzie pomocnicze*, [w:] *Bilans gospodarczy dziesięciolecia Polski odrodzonej*, t. 1, s. 518.

³⁷ Por. np. J. Cisek, *Zarobki w chałupnictwie tkackim okręgu łódzkiego*, [w:] *Chałupnictwo. Materiały, uwagi...*, s. 157 i 158.

³⁸ Przykładem może tu być tzw. lonketnictwo, uważane za odmianę chałupnictwa. O rozmiarach tego zjawiska świadczą dane: w 1927 r. w Białymstoku było ok. 220 lonketników, tkaczy-robotników ok. 1200, w 1935 r. tkaczy-robotników pozostało 150, lonketników zaś było ponad 1000. Wengierow, *op. cit.*, s. 15.

specyficznymi przesłankami rozwoju chałupnictwa w Polsce. Nie miały one bowiem oparcia w zdrowym układzie społeczno-gospodarczym, ale wynikały z zacofania i niedorozwoju gospodarczego kraju.

Zarobki osiągnięte w chałupnictwie były bardzo niskie. Ich wysokość zależała od wielu czynników: od samego nakładcy, ośrodka chałupniczego, sezonu, koniunktury, a także oddalenia miejsca pracy chałupnika od centralnego ośrodka. Chałupnicy byli wynagradzani według systemu akordowego, w którym wysokość zapłaty była uzależniona od liczby sztuk lub od metra wytworzonej tkaniny. Rozpiętość zarobków była znaczna zarówno w jednej branży, jak i w porównaniu z innymi gałęziami pracy chałupniczej³⁹. Często zdarzały się sytuacje, że chałupnik otrzymywał wynagrodzenie za wykonaną pracę w tzw. truck-systemie, tj. w formie weksli, artykułów żywnościowych, odzieży itp.⁴⁰

W celu poprawy zarobków chałupnicy podejmowali akcje strajkowe. Zdarzało się, że strajki te kończyły się zawarciem umów zbiorowych między chałupnikami a nakładcami. W roku 1936 na 88 strajków 36 zakończyło się zbiorowymi umowami⁴¹. Należy podkreślić fakt, że tego rodzaju umowy prawie nigdy nie zdarzały się w dużych ośrodkach przemysłowych, natomiast można się z nimi było spotkać w mniejszych ośrodkach, gdzie były zawierane dla określonej kategorii zawodowej chałupników, np. dla szewców czy krawców⁴². Było to zapewne spowodowane większą możliwością wzajemnego porozumiewania się chałupników między sobą w mniejszych ośrodkach. Poza tym tradycje zajęć chałupniczych w określonych regionach kraju powodowały, że silniej występowała tam wspólnota interesów chałupniczych.

Nieograniczony czas pracy chałupnika był tym elementem, który w dużej mierze decydował o konkurencyjności systemu nakładczego. Praca 14—18-godzinna nie należała do wyjątków. W Brzezinach krawcy w sezonie pracowali po 36 godzin bez przerwy, a w garncarstwie w czasie przygotowywania garnków — 20 godzin⁴³.

Chałupnictwo w okresie międzywojennym zatrudniało stosunkowo duży odsetek kobiet. W niektórych dziedzinach produkcji, np. w koron-

³⁹ Na przykład w branży szewskiej zarobek tygodniowy wahał się w granicach od 5 do 24 zł, w krawiectwie — 7 zł (*Wystawa...*, s. 14).

⁴⁰ *Wystawa...*, s. 17; por. też E. Arnekker, *Chałupnictwo sitarskie w Biłgorajskim*, [w:] *Drobny przemysł i chałupnictwo*, t. 2, Warszawa 1934.

⁴¹ Komornicka, *op. cit.*, s. 116.

⁴² J. Wengierow, *Rozjemstwo w zatargach zbiorowych o pracę chałupniczą*, [w:] *Chałupnictwo. Materiały, uwagi...*, s. 177—178; por. też *Zbiorowy układ cennikowy dla chałupnictwa szewskiego w Wilnie*, „Rzemiosło” 1935, nr 22, s. 14.

⁴³ *Wystawa...*, s. 46; A. Kurażyński, *Chałupnictwo garbarskie w Klecku*, [w:] *Drobny przemysł i chałupnictwo*, t. 2, Warszawa 1934, s. 105.

karstwie i w hafciarstwie, pracowały wyłącznie kobiety. Wiele było gałęzi, w których liczba zatrudnionych chałupniczek była znacznie wyższa od liczby zatrudnionych mężczyzn-chałupników, np. w przemyśle odzieżowym, włókienniczym, sitarstwie⁴⁴, a tylko w niewielu dziedzinach kobiety w ogóle nie pracowały, np. w stolarstwie, szewstwie i garncarstwie. Interesujące jest jednak, że przeciętny wiek zatrudnianych chałupników (zarówno kobiet, jak i mężczyzn) mieścił się w granicach od 20 do 50 roku życia⁴⁵. Byli to więc ludzie w sile wieku, często wykwalifikowani, których sytuacja na rynku pracy zmuszała do podejmowania tego rodzaju zatrudnienia.

Warunki pracy chałupników można generalnie scharakteryzować jako bardzo złe. Najczęściej mieszkali wraz z rodziną w jednej izbie, w której wykonywali także zlecone prace⁴⁶. Niekorzystne warunki higieniczno-mieszkaniowe powodowały, że znaczna większość chałupników, a także ich rodzin zapadała na różnego rodzaju choroby zawodowe⁴⁷.

Jak wynika z tej krótkiej charakterystyki sytuacji chałupników w Polsce okresu międzywojennego, byli oni grupą szczególnie upośledzoną, której wykonywana praca nakładcza nie dawała gwarancji dostatecznego bytowania. Ich ciężką sytuację pogarszał ponadto fakt, że praca chałupnicza nie doczekała się w tym czasie kompleksowej regulacji prawnej. Brak było przepisów zapewniających taką ochronę pracy chałupników, jaka przysługiwała robotnikom fabrycznym.

Wprawdzie do chałupników miały zastosowanie ustawa z 19 maja 1920 r. o obowiązku ubezpieczenia na wypadek choroby oraz ustawa z 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym, jednak w praktyce bardzo mała liczba chałupników korzystała z tych świadczeń. Ciężar ubezpieczenia ponosił nakładca, który dokładał wszelkich starań, aby nie obciążały go dodatkowe koszty ubezpieczenia chałupników.

Nie była jasna kwestia, czy chałupników obejmowała ustawa urlopową z 22 maja 1922 r. Wprawdzie ani tytuł ustawy, ani art. 1 rozszerzający krąg osób uprawnionych do urlopu nie wymieniał chałupników, to jednak według okólnika Głównego Inspektora Pracy, który stanowił

⁴⁴ T. Czajkowski, *Praca kobiet w chałupnictwie*, [w:] *Chałupnictwo. Materiały, uwagi...*, s. 92—94.

⁴⁵ Por. np. Kurażyński, *op. cit.*, s. 96; Czajkowski, *Praca kobiet...*, s. 93 i 94.

⁴⁶ Por. np. *Wystawa...*, s. 17; Arnekker, *Chałupnictwo sitarskie...*, s. 273.

⁴⁷ Na przykład krawcy zapadali na choroby narządów oddychania, krążenia, oczu, szewcy na choroby oczu, sitarze na reumatyzm i in.; por też *Z higieny chałupnictwa i półchałupnictwa*, „Zdrowie Publiczne” 1936, nr 2.

wykładnię ustawy, ustawa urlopową odnosiła się także do chałupników, o ile pracowali dla jednego przedsiębiorcy⁴⁸.

Na chałupników rozciągnięto również przepisy rozporządzenia Prezydenta RP z 14 marca 1927 r. o inspekcji pracy. W praktyce jednak inspektoraty pracy nie uważały się za powołane do wypełniania nałożonych na nie obowiązków, ponieważ nie było przepisów o pracy chałupniczej, nad których wykonywaniem miałyby czuwać.

Regulacja pracy chałupniczej w Polsce tego okresu nie była pełna i skuteczna. Jej fragmentaryczność i ograniczoność działania spowodowana brakiem przepisów wykonawczych, zapewniających faktyczną realizację przyznanych chałupnikom uprawnień spowodowała, że chałupnicy byli w zasadzie pozbawieni jakiegokolwiek ochrony prawnej.

Wyjątkowo niekorzystna sytuacja chałupników w tym czasie nie oznaczała, że chałupnictwo w swej istocie było zjawiskiem negatywnym. Uważano, że należy w taki sposób uregulować pracę chałupniczą, aby uniemożliwić posługiwanie się tą formą zatrudniania w sytuacjach, gdy nie wymaga tego interes samych zatrudnionych. Podkreślano, że chałupnictwo powinno być przedmiotem zainteresowania polityki społecznej, ponieważ rozsądne wykorzystanie tego systemu mogło zapewnić rozwiązanie wielu problemów gospodarczych i społecznych⁴⁹.

2. PRACA NAKŁADCZA W POLSCE LUDOWEJ

Pomimo dość powszechnie głoszonych poglądów, że chałupnictwo było przejściową, przestarzałą formą produkcji kapitalistycznej, która w warunkach rozwiniętej gospodarki socjalistycznej nie będzie miała racji bytu, system pracy nakładczej znalazł swoje uzasadnienie także w nowym układzie społeczno-gospodarczym kraju, po drugiej wojnie światowej.

Istota tego systemu pozostała właściwie niezmienną. Definicje pracy nakładczej zawarte w aktach prawnych okresu międzywojennego (szczególnie definicja zawarta w rozporządzeniu z 1937 r.) i definicje

⁴⁸ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930, s. 126 i 127.

⁴⁹ Tego rodzaju założenia były powodem podjęcia przez Instytut Gospodarstwa Społecznego szeroko zakrojonych badań nad sytuacją chałupnictwa w Polsce. Także zorganizowana z inicjatywy Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej wystawa pracy chałupniczej była działaniem podjętym nie dla zaprzeczenia wartości systemu pracy chałupniczej, ale w celu ukazania jego złożoności i znalezienia środków uzdrowienia tego systemu.

powojenne były do siebie bardzo podobne⁵⁰. Nowy układ społeczno-gospodarczy kraju nie wpłynął na zmianę samej instytucji chałupnictwa, której szczególnie cechy wykrystalizowały się w okresie międzywojennym, a jedynie na system uwarunkowań rozwoju tej formy zatrudniania.

W warunkach gospodarki socjalistycznej o rozwoju pracy nakładczej nie decydują pojedyncze zjawiska, ale system różnorodnych przesłanek wzajemnie na siebie oddziałujących. Są to przesłanki: 1) wynikające z polityki pełnego i racjonalnego zatrudnienia, 2) mające oparcie w szczególnych właściwościach produkcji nakładczej, 3) wynikające ze społecznej roli nakładztwa.

W poszczególnych okresach rozwoju gospodarczego kraju różna była rola i znaczenie, jakie przypisywano wymienionym przesłankom w rozwoju pracy nakładczej.

W początkowym okresie Polski Ludowej nakładztwo stało na marginesie życia gospodarczego i społecznego kraju. Liczbę chałupników w 1949 r. szacowano na ok. 96 tys.⁵¹, a w roku 1955 w systemie pracy nakładczej było zatrudnionych już tylko ok. 27 tys. osób⁵². Ten ogromny spadek liczby zatrudnionych w nakładztwie w porównaniu z okresem międzywojennym spowodowany był przede wszystkim faktem, że przesłanki, które w okresie międzywojennym zadecydowały o rozwoju chałupnictwa, na gruncie nowych stosunków straciły swoje uzasadnienie. Liczba rąk do pracy zmniejszyła się poważnie w wyniku strat wojennych, jednocześnie nacjonalizacja przemysłu i reforma rolna spowodowały ogromne zapotrzebowanie na wykwalifikowaną i niewykwalifikowaną siłę roboczą. W tym okresie popyt na pracę żywą był wyższy od jej podaży. Komu więc stan zdrowia i warunki domowe pozwalały,

⁵⁰ Por. np. definicje zawarte w: rozporządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1 lipca 1954 r. w sprawie określenia chałupnictwa (DzU nr 35, poz. 148), rozporządzeniu Ministra Przemysłu Drobniego i Rzemiosła z 27 czerwca 1956 r. w sprawie określenia istotnych cech pracy chałupniczej, przemysłu domowego i przemysłu ludowego jako zatrudnień wyłączonych spod przepisów prawa przemysłowego (DzU nr 30, poz. 144), rozporządzeniu Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości z 14 maja 1966 r. w sprawie określenia istotnych cech pracy nakładczej jako zatrudnienia wyłączonego spod działania prawa przemysłowego (DzU 1966, nr 18, poz. 117) oraz definicję pracy nakładczej zawartą w zarządzeniu nr 7 Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług z 21 marca 1978 r. w sprawie zasad organizowania pracy nakładczej (DzU Urz. MHWiU nr 1, poz. 3).

⁵¹ Z. liczby tej ok. 75—80% chałupników pracowało dla nakładców prywatnych, 10—15% dla spółdzielczości, a tylko 5—10% dla państwa (W. Iwaszkiewicz, *Chałupnictwo*, „Robotniczy Przegląd Gospodarczy” 1948, nr 12, s. 22).

⁵² W. Wawrzonek, *Praca nakładcza, przemysł domowy i ludowy. Przegląd objaśnienia*, Warszawa 1968, s. 11.

ten wolał być zatrudniony w systemie gwarantującym mu odpowiednie wynagrodzenie i wszelkie uprawnienia pracownicze.

Wyrazem braku zainteresowania tym systemem wytwarzania nie tylko ze strony społeczeństwa, ale i państwa może być fakt, że do 1956 r. ukazały się zaledwie dwa akty prawne w sprawie nakładztwa⁵³.

Zainteresowanie pracą nakładczą powróciło jednak z chwilą powstania w roku 1956 nadwyżek siły roboczej. Sytuacja ta została spowodowana ograniczeniem nadmiernie rozbudowanego aparatu administracji państwowej i gospodarczej, aparatu instytucji społecznych i politycznych oraz częściową demobilizacją wojska. O wykorzystaniu pracy nakładczej w celu rozwiązania bieżących trudności w zatrudnieniu świadczy gwałtowny wzrost liczby zatrudnionych w tym systemie w 1957 r.⁵⁴ Od tej pory daje się zauważyć przyrost zatrudnionych w nakładztwie⁵⁵.

Charakterystyczny jest wpływ regulacji prawnej na zatrudnienie w systemie nakładczym. Od roku 1956 zaobserwować można rozwój przepisów dotyczących tych zagadnień. Obok przepisów dotyczących organizacji zadań i kierunków działania, wydawane są przepisy regulujące sytuację prawną chałupników. Te ostatnie mają służyć pomocą w realizacji funkcji stawianych przed nakładztwem, poprzez rozbudzenie zainteresowania i stwarzanie korzystnych warunków wykonywania tej pracy. Uznano, że tylko przyznanie osobom wykonującym pracę nakładczą uprawnień pracowniczych może spowodować rozwój tej formy zatrudnienia. Potwierdzeniem słuszności tych założeń był duży wzrost liczby chałupników w 1961 r. (53 tys. osób) w stosunku do 1960 r. (46 tys.), który został spowodowany przyznaniem im prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego⁵⁶ i świadczeń z ubezpieczenia społecznego⁵⁷.

Następny, poważny wzrost liczby zatrudnionych w systemie pracy nakładczej (w 1965 r. — 107 tys.) był wynikiem realizacji uchwały nr 191 Rady Ministrów z 1965 r. Uchwała ta kładła szczególny nacisk na maksymalne wykorzystanie wszelkich możliwości w celu zwiększenia

⁵³ Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1 lipca 1954 r. w sprawie określenia chałupnictwa (DzU nr 35, poz. 148) oraz uchwała nr 56 Zarządu CZSP z 8 listopada 1955 r. w sprawie kierunków i zasad działania spółdzielczości pracy w zakresie chałupnictwa.

⁵⁴ W 1957 r. 47 tys. w stosunku do 27 tys. w 1955 r. (*Rocznik statystyczny przemysłu 1945—1965*, Warszawa 1967, s. 325).

⁵⁵ W 1965 r. 107 tys., w 1970 r. 170 tys., w 1976 r. 224 tys. (*Rocznik statystyczny 1976*, GUS, Warszawa 1977, s. 41).

⁵⁶ Uchwała nr 204 Rady Ministrów z 28 czerwca 1960 r. w sprawie urlopów wypoczynkowych dla chałupników (MP nr 58, poz. 273) uchylona.

⁵⁷ Rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 9 lipca 1960 r. w sprawie określenia, którzy chałupnicy są pracownikami w rozumieniu dekretu o p.z.e. (DzU nr 37, poz. 60) uchylone.

liczby osób zatrudnionych w tym systemie. Na podstawie tej uchwały Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac wydał w roku 1966 rozporządzenie⁵⁸, które stwarzając większe szanse uzyskiwania przez chałupników świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przyczyniło się do wzrostu zainteresowania tym systemem wytwórczości.

Potwierdzeniem zależności między wzrostem liczby zatrudnionych w nakładztwie a odpowiednią regulacją sytuacji prawnej chałupników był spadek zainteresowania tą formą zatrudnienia, który szczególnie zaznaczył się po 1973 r. W przeciwieństwie do lat poprzednich, w ślad za nowym określeniem kierunków i zadań nakładztwa⁵⁹ nie zostały wydane przepisy zapewniające osobom wykonującym pracę nakładczą pewną stabilizację prawną. Dopiero w końcu 1975 r. Rada Ministrów wydała rozporządzenie, które w szerokim zakresie przyznaje uprawnienia pracownicze osobom świadczącym pracę nakładczą na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej⁶⁰.

Jest to jeden z najbardziej znaczących aktów prawnych spośród tych, jakie były wydawane w celu regulowania sytuacji osób wykonujących pracę nakładczą. Wartość tego aktu wyraża się nie tylko w uporządkowaniu i ujednoczeniu wielu kwestii, np. zasad zawierania i rozwiązywania umowy o pracę nakładczą, odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonywanie zleconych prac czy systemu rozstrzygnięcia sporów dotyczących uprawnień wykonawców. Jego znaczenie wynika także z faktu, że zagwarantowano wykonawcom pewne minimum wynagrodzenia, którego uzyskanie jest warunkiem nabycia przez nich prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przysługującym pracownikom. Natomiast w zakresie nabywania świadczeń z ubezpieczenia społecznego zrezygnowano z wielu warunków jako przesłanek nabywania tych świadczeń i uznano wykonawców za pracowników w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym.

System pracy nakładczej sprzyja rozwiązywaniu wielu problemów wynikających z polityki pełnego i racjonalnego zatrudnienia. Jest on dogodną formą zatrudnienia lokalnych nadwyżek siły roboczej w ośrodkach uprzemysłowionych. Największe zatrudnienie w pracy nakładczej występuje w dużych miastach, są one ośrodkami dużego skupienia kobiet wychowujących dzieci, osób niepełnosprawnych, dla których ta

⁵⁸ Rozporządzenie Przewodniczącego Komisji Pracy i Płac z 24 stycznia 1966 r. w sprawie określenia, które osoby wykonujące pracę nakładczą są pracownikami w rozumieniu dekretu o p.z.e. pracowników i ich rodzin (DzU nr 5, poz. 31) uchylone.

⁵⁹ Uchwała nr 109 Rady Ministrów z 29 lipca 1970 r. (MP nr 30, poz. 248) uchylona mocą uchwały RM z 16 stycznia 1980 r. (MP nr 3, poz. 11).

⁶⁰ Rozporządzenie Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (DzU nr 3, poz. 19).

forma jest niejednokrotnie jedyną możliwą formą zatrudnienia⁶¹. Ponadto znaczne skupienie przedsiębiorstw w dużych ośrodkach przemysłowych gwarantuje niższe koszty produkcji, co dla systemu nakładczego ma istotne znaczenie.

Praca nakładcza jest także czynnikiem aktywizującym tereny słabo uprzemysłowione. W latach 1968—1969 ponad 40% nowych miejsc pracy nakładczej zorganizowano w województwach: lubelskim, kieleckim, rzeszowskim i bydgoskim⁶².

Należy jednak podkreślić, że system pracy nakładczej jest wykorzystywany nie tylko w celu zatrudniania nadwyżek siły roboczej, ale także w warunkach malejącego dopływu pełnosprawnych zasobów siły roboczej. Stan taki dał się już zaobserwować w latach 1973—1974, kiedy to na skutek określonych zjawisk demograficznych znacznie zmalała podaż pracy żywej. W takich sytuacjach praca nakładcza umożliwia uzupełnianie zwartej działalności produkcyjnej i usługowej poprzez maksymalne wykorzystanie istniejących zasobów ludzkich, które znajdują się poza zasięgiem normalnego trybu zatrudniania.

Posługiwanie się pracą nakładczą do rozwiązywania bieżących problemów zatrudnieniowych wynika ze szczególnych właściwości tej formy wytwarzania. Produkcja systemem nakładczym jest uzyskiwana przy wyjątkowo niskich nakładach inwestycyjnych. Organizowanie jej nie wymaga zapewnienia powierzchni produkcyjnych, tworzenia aparatu administracyjnego i kierowniczego. Oblicza się, że koszt nowego stanowiska pracy nakładczej stanowi jedną piątą kosztu stanowiska pracy organizowanego w zakładzie zwartym⁶³.

Dla przedsiębiorstw produkujących w systemie nakładczym forma ta okazuje się opłacalna. Potwierdzają to wyniki analiz rentowności produkcji nakładczej w branży metalowej, chemicznej, odzieżowej i skórzanej w porównaniu z ekonomiczno-finansowymi osiągnięciami przedsiębiorstw nie stosujących tej formy w podobnych rodzajach działalności wytwórczej⁶⁴.

Produkcja nakładcza daje określone efekty ekonomiczne w skali całego kraju. Jej wartość wykazuje stałą tendencję wzrostu. W 1964 r.

⁶¹ W 1976 r. 8 najbardziej uprzemysłowionych województw w kraju skupiało aż 43% zatrudnionych chałupników (B. Frączkowski, *Niektóre aspekty produkcji nakładczej*, PiZS 1981, nr 4, s. 24—26).

⁶² *Ibidem*.

⁶³ S. Parandowski, *Zatrudnienie w pracy nakładczej*, „*Śłużba Pracownicza*” 1975, nr 6, z. 19.

⁶⁴ Szerzej na ten temat W. Wawrzonek, *Badanie rentowności w pracy nakładczej w jednostkach uspołecznionych drobnej wytwórczości*, Warszawa 1975.

wynosiła ona około 4 mld złotych⁶⁵, w 1976 r. 220 tys. zatrudnionych w systemie nakładczym dało produkcję wartości 23 mld zł⁶⁶, a w 1978 wartość produkcji nakładczej wyniosła 28 mld zł⁶⁷.

Nakładztwo obejmuje wiele gałęzi przemysłu. Interesujące jest, że w ostatnich latach wyraźnie zaznaczył się wzrost produkcji chałupniczej w nowych gałęziach, np. przemysł metalowy, elektrotechniczny, precyzyjny, chemiczny⁶⁸, przy jednoczesnym spadku udziału pracy nakładczej w tradycyjnych dotąd dziedzinach wytwórczości chałupniczej (przemysł włókienniczy, odzieżowy, skórzany)⁶⁹. Świadczy to o żywotności i atrakcyjności pracy nakładczej, o potrzebie jej stosowania nawet w warunkach automatyzacji i mechanizacji produkcji.

Atrakcyjność produkcji nakładczej polega w głównej mierze na jej elastyczności. Może ona, w miarę zmieniania się potrzeb rynkowych czy mody, szybciej, niż produkcja fabryczna zmieniać asortyment produkowanych wyrobów. Wyroby produkowane systemem chałupniczym są krótkoseryjne, charakteryzują się indywidualnym wykonawstwem, dzięki czemu znajdują popyt na rynkach krajowych i zagranicznych⁷⁰.

W ramach rozważań nad ekonomicznymi czynnikami rozwoju pracy nakładczej w Polsce na osobną uwagę zasługuje problem usług. Świadczenie usług systemem chałupniczym⁷¹ jest dziedziną działalności wykonywaną w zakresie nieporównywalnie mniejszym od produkcji nakładczej. Coraz częściej jednak jednostki gospodarki społecznej organizują pracę nakładczą w formie usług. Charakter pracy nakładczej powoduje jednak, że liczba usług świadczonych w tym systemie jest ograniczona. Przedmiotem działalności nakładczej mogą być bowiem tylko takie usługi, które są wykonywane w mieszkaniu chałupnika⁷². Obowiązujący obecnie ramowy wykaz usług świadczonych systemem nakładczym obejmuje 47 pozycji w 6 branżach⁷³. W związku z szeroko

⁶⁵ H. Gaworska, F. Ostrowski, *Stan i kierunki rozwoju chałupnictwa w Polsce*, Warszawa 1936, s. 31.

⁶⁶ B. Trąpczyński, *Kierunki rozwoju nakładztwa*, Poznań 1976, s. 1.

⁶⁷ Frączkowski, *op. cit.*, s. 24.

⁶⁸ *Rocznik statystyczny 1977*, GUS, Warszawa 1977, s. 135; por. także H. Kaczanowski, *Rozwój pracy nakładczej w Spółdzielni Techno-Mechanik w Gdańsku*, „Służba Pracownicza” 1979, nr 5, s. 12—16.

⁶⁹ Por. Wawrzonek, *Badania rentowności...*, s. 15, tab. 2.

⁷⁰ Na przykład 80% eksportowych wyrobów z wikliny i rogożyny, 60% lalek, 55% wszystkich zabawek, 30% eksportowanych wyrobów sztuki ludowej jest produkowane systemem nakładczym.

⁷¹ Szerzej na ten temat H. Kos, *Usługi w systemie pracy nakładczej na przykładzie wybranych branż*, Warszawa 1968.

⁷² Por. F. Ostrowski, *Znieść bariery w usługach systemem pracy nakładczej*, „Przegląd Drobnej Wytwórczości” 1970, nr 16, s. 14.

⁷³ *Poradnik dla osób wykonujących pracę nakładczą*, Warszawa 1977, s. 16—18.

zakrojonym w ostatnich latach planem rozwoju usług przed nakładztwem otwierają się nowe możliwości rozwoju.

Przesłanki rozwoju pracy nakładczej mające swe źródło w polityce pełnego i racjonalnego zatrudnienia, w szczególnych walorach ekonomicznych tej pracy, mają także swój aspekt społeczny. Praca nakładcza stwarza szerokie możliwości zatrudniania określonej kategorii osób, które z powodu warunków rodzinnych lub stanu zdrowia nie mogą podjąć pracy w zakładach zwartych. Jest to szczególna rola systemu nakładczego, uznawana obecnie za najważniejszą spośród funkcji, jakie system ten realizuje.

W warunkach pracy nakładczej pierwszeństwo w zatrudnieniu mają kobiety wychowujące dzieci, inwalidzi, osoby o ograniczonej zdolności do pracy, osoby sprawujące stałą opiekę nad chorymi członkami rodziny⁷⁴.

Jak wynika z przeprowadzonych badań⁷⁵, motywem podejmowania pracy nakładczej przez określone grupy ludnościowe zgodne są z celami stawianymi przed nakładztwem. Dla znakomitej większości kobiet zatrudnionych w systemie nakładczym motywem takim jest opieka nad dzieckiem i chorymi członkami rodziny. Pracę nakładczą wykonują również inwalidzi i renciści, dla których stanowi ona dodatkowe źródło utrzymania, i w niewielkim stopniu inne osoby, nie kwalifikujące się do wykonywania pracy w zakładzie zwartym ze względów społecznych. Potwierdzeniem przydatności pracy nakładczej dla kobiet obarczonych obowiązkami rodzinnymi jest fakt, że w ogólnej liczbie osób wykonujących pracę nakładczą kobiety stanowią aż 84⁰/₀. Potrzeba zapewnienia odpowiednich form zatrudniania dla kobiet wynika z ich dwoistej funkcji w społeczeństwie, wykonują one nie tylko funkcje zawodowe, ale także rodzinne i wychowawcze. Istnieje więc potrzeba optymalnego harmonizowania obu tych zadań. Za taką formę uznawana jest dość powszechnie obok zatrudniania na pół etatu i w systemie agencji-prowizyjnym także praca nakładcza.

Wykonywanie przez inwalidów pracy nakładczej jest zazwyczaj dyktowane nie tylko koniecznością zarobkowania, ale poczuciem własnej

⁷⁴ § 7 pkt 1 zarządzenia MHWiU z 21 marca 1978 r.

⁷⁵ Por. wyniki badań 531 osób zatrudnionych w nakładztwie, przeprowadzonych w 1969 r. w spółdzielniach pracy województwa szczecińskiego oraz wyniki badań przeprowadzonych w 1971 r. w 34 przedsiębiorstwach działających w Warszawie (W. Maculewicz, W. Wawrzonek, *Koncepcja i kierunki działalności w systemie nakładczym w latach 1976—1980*, Warszawa 1975, s. 43 i 45), jak również badania przeprowadzone w 1972 r. wśród 250 chałupniczek zatrudnionych w 10 łódzkich przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego (D. Walczak-Duraj, *Praca nakładcza kobiet w socjalistycznym systemie społecznym*, Łódź 1974, maszynopis, s. 299).

przydatności społecznej i niezależności materialnej⁷⁶. W celu zapewnienia właściwych warunków rehabilitacji zawodowej inwalidów zatrudnionych w domu produkcja nakładcza jest organizowana z uwzględnieniem wielu kryteriów: stopnia inwalidztwa, asortymentu produkcji i charakteru procesu produkcyjnego oraz charakteru stanowiska roboczego⁷⁷. Według stanu na 31 grudnia 1975 r. w Związku Spółdzielni Inwalidów na 185 tys. zatrudnionych inwalidów ok. 47 tys. pracowało w systemie pracy nakładczej⁷⁸.

Praca nakładcza, jako jedna z form zatrudnienia w gospodarce społecznej, wypełnia funkcję ekonomiczną, dochodową i społeczną⁷⁹. Wykonywanie pracy nakładczej przysparza państwu określonych efektów ekonomicznych, jest czynnikiem wzrostu gospodarczego kraju, stanowi źródło utrzymania określonej kategorii osób, dla których praca nakładcza jest sposobem realizacji społecznej potrzeby pracy, formą uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym kraju.

Przy rozpatrywaniu zarówno społecznych, jak i ekonomicznych przesłanek rozwoju nakładztwa w Polsce Ludowej, należy także wziąć pod uwagę, że pracy nakładczej towarzyszą również pewne negatywne zjawiska. Są one w głównej mierze konsekwencją jej charakteru, ale także nieodpowiedniego dla tej formy wytwórczości systemu normowania i płac.

Przede wszystkim wymaga pewnej weryfikacji pogląd, jakoby praca nakładcza pozwalała na całkowicie bezkonfliktowe łączenie obowiązków domowych i rodzinnych z pracą zarobkową. Jak wynika z przeprowadzonych badań⁸⁰, kobiety wykonujące pracę nakładczą oraz ich domownicy wskazują na wiele trudności wiążących się z jej wykonywaniem. Jest to przede wszystkim związane z miejscem wykonywania pracy nakładczej, którym najczęściej jest własne mieszkanie chałupnika. Jak wiadomo, sytuacja mieszkaniowa w kraju jest w dalszym ciągu niezadowolająca, a pracę nakładczą podejmują zazwyczaj osoby obciążone

⁷⁶ Maculewicz, Wawrzonek, *op. cit.*, s. 54; Cz. Łuszczynski, *Praca chroniona w nakładztwie*, „Biuletyn ZSI” 1973, nr 1/2, s. 91.

⁷⁷ § 4 uchwały nr 32 Zarządu Związku Spółdzielni Inwalidów z 7 czerwca 1967 r. w sprawie kierunków i zasad organizacji pracy nakładczej spółdzielczości inwalidzkiej, „Informator ZSI” 1967, nr 3, poz. 20.

⁷⁸ Trąmpczyński, *Kierunki rozwoju...*, s. 21.

⁷⁹ M. Kabaj, *System zatrudnienia*, [w:] *Społeczne aspekty rozwoju gospodarczego*, Warszawa 1974, s. 345—348.

⁸⁰ Por. szerzej D. Walczak-Duraj, *Praca nakładcza kobiet a rodzina*, „Problemy Rodziny” 1974, nr 5; te j e, *Praca nakładcza kobiet w socjalistycznym systemie...*, s. 359, 361, 362, 371.

rodziną⁸¹. Wciąż wskazuje się takie ujemne skutki pracy nakładczej, jak: znaczne ograniczenie powierzchni mieszkania, hałas, zapylenie i inne.

W związku z nienormowanym czasem pracy nakładczej oraz rodzajem prac wykonywanych w tym systemie, które zazwyczaj odznaczają się dużą czasową i pracochłonnością⁸², podkreśla się, że praca nakładcza jest często wykonywana kosztem prac domowych, a także obowiązków rodzicielskich⁸³. Uzasadniona wydaje się teza, że „specyfika pracy nakładczej wpływa na rozszerzenie potencjalnych i rzeczywistych źródeł trudności i konfliktów w rodzinie”⁸⁴, ponieważ samo połączenie miejsca pracy z miejscem życia rodzinnego nie rozwiązuje jeszcze wszystkich problemów.

Praca nakładcza jest także negatywnie oceniana z punktu widzenia zasad ustalania stawek płac i osiąganych zarobków. Płace uzyskiwane w systemie nakładczym wykazują duże zróżnicowanie nie tylko w poszczególnych gałęziach, ale również w ramach jednej branży. Stosunkowo wysokie zarobki uzyskują chałupnicy wykonujący pracę na potrzeby przemysłu elektrotechnicznego, metalowego, chemicznego, natomiast niższe stawki są ustalane dla prac chałupniczych wykonywanych w tradycyjnych gałęziach nakładztwa (przemysł włókienniczy, odzieżowy, skórzany)⁸⁵. Ogólny poziom zarobków uzyskiwanych przez chałupników należy uznać za niski⁸⁶.

Zasygnalizowane negatywne aspekty pracy nakładczej nie mogą jednak przekreślić najistotniejszej sprawy — praca nakładcza jest bardzo często jedyną możliwą formą zarobkowania dla znacznej liczby osób.

⁸¹ Por. np. wyniki badań Walczak-Duraj, *Praca nakładcza kobiet w socjalistycznym systemie...*, s. 205 i 208 — 84% badanych chałupniczek posiadało mieszkania 1—2-pokojowe, tylko 9,2% miało oddzielny pokój do wykonywania pracy.

⁸² Nie należy dzisiaj do rzadkości 8—12-godzinny czas pracy chałupnika (por. np. Walczak-Duraj, *Praca nakładcza kobiet w socjalistycznym systemie...*, s. 373).

⁸³ Na pierwszym miejscu wśród konfliktów występujących w sytuacji domowej w związku z wykonywaną pracą nakładczą ankietowane osoby stawiały niemożność zajęcia się obowiązkami rodzinnymi i domowymi ze względu na dużą pracochłonność zleczanych im do wykonywania prac (Walczak-Duraj, *Praca nakładcza kobiet a rodzina...*, s. 31).

⁸⁴ *Ibidem*, s. 34.

⁸⁵ Średnia płaca chałupników w przemyśle włókienniczym w 1972 r. wynosiła ok. 1,5 tys. zł i była o 700 zł niższa od średniej płacy robotnika (Walczak-Duraj, *Praca nakładcza kobiet w socjalistycznym systemie...*, s. 162).

⁸⁶ Por. W. Winiarzowa, *Wobec rzeczywistych potrzeb*, „Przegląd Drobnej Wytwórczości” 1971, nr 5, s. 4; L. Pietrzyk, *Miejsce dla chałupnictwa*, „Rada Narodowa” 1971, nr 6, s. 7.

Dlatego też istotne jest, by potrzeby społeczno-gospodarcze kraju w maksymalnym stopniu były godzone z interesem osób wykonujących pracę nakładczą. Służyć temu powinny zarówno optymalne formy organizacyjne dla tego systemu zatrudniania, jak i jasne określenie sytuacji prawnej wykonawców.

Rozdział II

PODSTAWY PRAWNE ULOTWY O PRACIE NAKŁADCZY

1. UWAGI WSTĘPNE

System prawa wykonawców pracy nakładczej jest złożony. Oprócz w tym zakresie porządek prawny, który zgodnie z konstytucją ma być jednolity, jest bardzo skomplikowany, jak i w praktyce skłania do rozważań.

W odniesieniu do systemu zatrudnienia wykonawców, istotne znaczenie ma jednakże podział prawnych aktów o pracę nakładczą oraz między tymi aktami, które prowadzą do konkretnych konsekwencji dla wykonawcy.

Do chwili wydania kodeksu pracy prowadzono jednolite systemy zatrudnienia nakładczych nie posiadając ich terminowego, jednolitego porządku, podawali natomiast definicję pracy nakładczej, która w rzeczywistości jest trudna do nawet w ustawie z dnia 17.11.1961 r. o spółdzielniach i ich związkach, ustawodawca wyznaczał różną podziału zatrudnienia w spółdzielczości, także jak umowy o pracę i umowę o pracę, nie uściłowano jej, a w tym celu — zwołano komisję do badania „zasady pracy nakładczej”, co — zwołano komisję do badania „zasady pracy nakładczej” — miało opracować projekt w sprawie nakładczych w spółdzielczości (zobacz) podstawy zatrudnienia.

Nazwa „umowa o pracę nakładczą” została po raz pierwszy użyta w kodeksie pracy (art. 303 § 1 i § 2 k.p.) choć trzeba pamiętać, że do czasu jej nie objął jej swym zakresem obowiązujący.

1. Ustawa z dnia 17.11.1961 r. o spółdzielniach i ich związkach, Warszawa 1966, s. 311.
2. Ustawa z dnia 17.11.1961 r. o spółdzielniach i ich związkach, Warszawa 1966, s. 311.
3. Ustawa z dnia 17.11.1961 r. o spółdzielniach i ich związkach, Warszawa 1966, s. 311.

Rozdział II

PODSTAWY PRAWNE UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ

1. UWAGI WSTĘPNE

Sytuacja prawna wykonawców pracy nakładczej jest złożona. Obowiązuje w tym zakresie porządek prawny, który zarówno z teoretycznego punktu widzenia jest bardzo skomplikowany, jak i w praktyce stwarza liczne trudności.

W całokształcie regulacji statusu wykonawców istotne znaczenie ma ustalenie podstaw prawnych umowy o pracę nakładczą oraz merytoryczna ich ocena prowadząca w konsekwencji do kwalifikacji tej umowy.

Do chwili wydania kodeksu pracy prawodawca regulując sprawy dotyczące systemu nakładczego nie posługiwał się terminem „umowa o pracę nakładczą”, podawał natomiast definicję pracy nakładczej. Charakterystyczne jest zresztą, że nawet w ustawie z dnia 17 II 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach¹ ustawodawca wymieniając różne podstawy zatrudnienia w spółdzielczości, takie jak: umowa o dzieło i umowa zlecenia, nie użył pojęcia „umowa o pracę nakładczą”, a jedynie określenia „zasady pracy nakładczej”, co — zdaniem komentatorów prawa spółdzielczego — miało oznaczać brak w systemie nakładczym samodzielnej, swoistej podstawy zatrudnienia².

Nazwa „umowa o pracę nakładczą” została po raz pierwszy użyta w kodeksie pracy (art. 303 § 1 i § 2 kp), choć trzeba zaznaczyć, że kodeks pracy nie objął jej swym zakresem obowiązywania³.

¹ DzU nr 12, poz. 61.

² Tak M. Gersdorf, W. Ignatowicz, *Ustawa o spółdzielniach i ich związkach. Komentarz*, Warszawa 1966, s. 311.

³ W. Szubert, *Zakres podmiotowy i przedmiotowy kp*, PiP 1974, nr 8—9, s. 11.

Umowa o pracę nakładczą nie występuje odrębnie w kodeksie cywilnym. Nie jest także normowana innymi przepisami rangi ustawy. Pomimo więc wprowadzenia nazwy tej umowy do porządku prawnego, nie zastosowano do niej regulacji prawnej typowej dla nazwanych stosunków zobowiązaniowych. Uznaje się jednak, że umów nazwanych nie można ograniczać tylko do tych, które zostały uregulowane w kodeksie cywilnym. Są nimi także te wszystkie stosunki zobowiązaniowe, które wyróżniono na podstawie innych powszechnie obowiązujących norm prawnych, tzn. ustaw i aktów wydanych na ich podstawie⁴. Regulacja ta powinna być ponadto na tyle szczegółowa, by możliwe było wyodrębnienie *essentialiów negotii* umowy⁵. Należy zatem zbadać, czy umowa o pracę nakładczą została unormowana w stopniu wyżej wskazanym w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

2. REGULACJA UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ W OKRESIE PRZEDKODEKSOWYM

Dokonując przeglądu aktów prawnych regulujących sytuację prawną wykonawców pracy nakładczej w okresie przedkodeksowym, nie znajdujemy wśród nich takiego źródła prawa, które by w sposób bezpośredni i wyczerpujący określało wszystkie istotne cechy tej umowy. Można natomiast wskazać akty normatywne, które zawierały definicję pracy nakładczej. Definicje takie nie przesądzały jednak o istotnych cechach umowy, lecz służyły możliwości stosowania do chałupników określonych przepisów prawa pracy.

Już w okresie międzywojennym ustawodawca sformułował takie definicje. Pojęciem pracy nakładczej posługiwały się: ustawa z dnia 19 V 1920 r. o obowiązku ubezpieczenia na wypadek choroby⁶, rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 III 1928 r. o sądach pracy⁷, ustawa z dnia 28 III 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym⁸. Inną przyczyną definiowania pracy nakładczej było wyłączenie tej pracy spod działania prawa przemysłowego. Przykładem tego może być definicja zawarta w rozporządzeniu Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 27 XI 1937 r. w sprawie określenia istotnych cech przemysłu ludowego, domo-

⁴ Z. Radwański, *Teoria umów*, Warszawa 1977, s. 209.

⁵ Por. *ibidem*, s. 209—210; por. także B. Gawlik, *Pojęcie umowy nienazwanej*, St. Cyw. 1972, nr 18, s. 12.

⁶ DzU nr 51, poz. 386.

⁷ DzU nr 37, poz. 350.

⁸ DzU nr 51, poz. 396.

wego i pracy chałupniczej jako zatrudnienia wyłączonego spod działania prawa przemysłowego⁹.

Także w okresie powojennym ustawodawca ograniczał się do formułowania definicji pracy nakładczej na użytek wyodrębnienia tej formy zatrudnienia z prawa przemysłowego. Definicję taką zawierało: rozporządzenie Ministra Przemysłu Drobneho i Rzemiosła z dnia 27 VI 1956 r.¹⁰, a następnie rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości z dnia 14 V 1966 r.¹¹, które było wydane na podstawie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o prawie przemysłowym z 1927 r.¹²

Z definicji tej można było wyprowadzić istotne cechy umowy o pracę nakładczą, jak: kwalifikacje podmiotowe stron, przedmiot i cel zobowiązania oraz zasady wykonywania pracy¹³. Zatem mimo niedoskonałości stanu prawnego można uznać, że umowa o pracę nakładczą była wówczas normowana przepisami prawa powszechnie obowiązującymi, a tym samym miała własną regulację prawną.

W 1972 r. uchylono jednak rozporządzenie Komitetu Drobnej Wytwórczości z dnia 14 V 1966 r. zawierające definicję pracy nakładczej¹⁴. Od tej daty umowa o pracę nakładczą została pozbawiona podstaw prawnych. Pozostała jednak w sferze praktyki opartej głównie na wzorcach wydawanych przez naczelne organy spółdzielczości pracy¹⁵. Ustawodawca „honorował” zresztą tę istniejącą praktykę, wydając przepisy regulujące w pewnym zakresie status prawny chałupników¹⁶.

Szczególnym potwierdzeniem zjawiska pracy nakładczej było odwołanie w art. 303 § 1 kp do „warunków wykonywania pracy nakładczej” jako kryterium decydującego o zakresie zastosowania przepisów prawa pracy do osób świadczących pracę nakładczą. Ustawodawca uznał tym

⁹ DzU nr 83, poz. 605.

¹⁰ DzU nr 30, poz. 144.

¹¹ DzU nr 18, poz. 117.

¹² DzU nr 53, poz. 468 z późniejszymi zmianami.

¹³ Na temat normatywnego charakteru definicji legalnych i możliwości ich przekształceń patrz S. Grzybowski, *Wypowiedź normatywna oraz jej struktura formalna*, Kraków 1961, s. 31—33.

¹⁴ Ustawa z 8 VI 1972 r. o wykonywaniu i organizacji rzemiosła (DzU nr 23, poz. 164).

¹⁵ Uchwała Zarządu Centralnego Związku Spółdzielni Pracy nr 154 z 3 XI 1966 r. (Biuletyn CZSP nr 30—31, poz. 90) i później instrukcja prezesa tego zarządu z 11 II 1972 r. (Biuletyn CZSP nr 19, poz. 69).

¹⁶ Por. np. rozporządzenie MPPiSS z 17 IV 1974 r. w sprawie określenia, które osoby wykonujące pracę nakładczą uważa się za pracowników w rozumieniu ustawy o p.z.e. (DzU nr 16, poz. 91).

samym pracę nakładczą za pewien fakt społeczny, wymagający objęcia go przepisami prawnymi¹⁷.

W chwili wydania kodeksu pracy umowa o pracę nakładczą nie mając własnej, wyodrębnionej regulacji podlegała przepisom o umowach w ogólności zawartych w części ogólnej prawa cywilnego i części ogólnej prawa zobowiązań. Przepisy te mają bowiem zastosowanie do wszelkiego rodzaju zobowiązań umownych, niezależnie od tego, czy posiadają własną regulację czy też nie. Natomiast w sprawach szczególnych, wykraczających poza ramy wyżej wspomnianych przepisów, reżim prawny umowy o pracę nakładczą ustalano w drodze wnioskowania *per analogiam* w stosunku do najbardziej podobnej umowy nazwanej, unormowanej w części szczegółowej prawa zobowiązań, tj. do umowy o dzieło.

Sytuacja ta budziła poważne wątpliwości. Przede wszystkim rozmiar i znaczenie nakładztwa wymagało odpowiedniego uregulowania podstawy zatrudniania w tym systemie. W literaturze często wskazywano na potrzebę odrębnego ustawowego uregulowania umowy o pracę nakładczą, tłumacząc to nie tylko społecznym i gospodarczym znaczeniem nakładztwa, ale także szczególnymi właściwościami tej umowy w stosunku do uregulowanych typów umów¹⁸.

3. PODSTAWY PRAWNE UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ NA GRUNCIE OBECNEGO STANU PRAWNEGO

a) ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z 31 XII 1975 r.

Istotne zmiany w zakresie regulacji umowy o pracę nakładczą przyniosło rozporządzenie Rady Ministrów z 31 XII 1975 r. Znaczenie tego aktu polega nie tylko na przyznaniu wykonawcom szeregu uprawnień pracowniczych, jak wynikałoby to z brzmienia samego tytułu rozporządzenia, ale także, co nas w tym momencie najbardziej interesuje, na unormowaniu niektórych kwestii dotyczących umowy o pracę nakładczą, takich jak: forma i treść umowy, jej rodzaje, zasady nawiązywania i rozwiązywania, niektóre obowiązki stron czy wreszcie odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania.

¹⁷ Por. na temat faktu społecznego jako nie pisanego źródła prawa: Z. Ziembicki, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 261 i n.; por. także nt. funkcji zwyczaju w stosunkach cywilno-prawnych: Gawlik, *op. cit.*, s. 31 i n. oraz *System prawa cywilnego*, t. I, Warszawa 1974, s. 60—64.

¹⁸ A. Kisielewicz, *Szczególne cechy prawne pracy nakładczej*, PiZS 1976, nr 2, s. 23.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 1975 r. zostało wydane na podstawie normy kompetencyjnej wynikającej z art. 303 § 1 kp. Norma ta upoważniła do określenia zakresu zastosowania przepisów prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków jej wykonywania. W normie tej mieszczą się wszystkie elementy, jakie uważa się za niezbędne dla całościowego określenia kompetencji prawodawczej, a mianowicie określa ona, komu kompetencja ta przysługuje, w jakim trybie powinna być zrealizowana oraz jaka jest dopuszczalna treść ustanawianych norm¹⁹. O ile dwie pierwsze przesłanki nie wymagają bliższej analizy, podmiot uprawniony do realizacji kompetencji i forma jej realizacji są jasne i bezsporne, o tyle warto zastanowić się nad trzecim elementem kompetencji normotwórczej wynikającej z art. 303 § 1 kp, a mianowicie nad dopuszczalną treścią norm, które mają być stanowione.

Treść ta została określona przez merytoryczne ukierunkowanie rozporządzenia w postaci odwołania się do warunków wykonywania pracy nakładczej. Zwrot ten, użyty w kontekście sformułowania w art. 303 § 1 kp pełni istotną rolę. Pozwala bowiem wyróżnić w zbiorze przepisów prawa pracy te spośród nich, które mogą mieć zastosowanie do osób wykonujących pracę nakładczą. Ustawodawca nie ograniczył w tym zakresie Rady Ministrów do wyboru tylko niektórych przepisów prawa pracy, ani ze względu na przedmiot ich regulacji, ani też ze względu na akt prawny, w którym się znajdują. Rada Ministrów mogła więc korzystać nie tylko z przepisów kodeksu pracy, ale ze wszystkich przepisów należących do prawa pracy. Obowiązujące było w tym wypadku pojęcie prawa pracy zawarte w art. 9 kp. Zgodnie z tym przepisem, ilekroć w kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy (tzn. także w art. 303 § 1 kp), należy przez to rozumieć przepisy kodeksu pracy oraz inne przepisy określające prawa i obowiązki pracowników²⁰.

Zawartą w art. 303 § 1 kp normę kompetencyjną należy także rozpatrywać z tego punktu widzenia, według jakich technik legislacyjnych przepisy prawa pracy mogły znaleźć zastosowanie do wykonawców pracy nakładczej, a w szczególności jakie techniki umożliwiły regulację niektórych kwestii dotyczących samej umowy. Również w tym wypadku Rada Ministrów nie została ograniczona w wyborze określonych sposobów. Wykorzystano tu te wszystkie formy, które zapewniają rea-

¹⁹ Z. Ziemiński, *Kompetencja i norma kompetencyjna*, RPEiS 1969, z. 4, s. 23—41.

²⁰ O prawie pracy kodeks wspomina używając przy tym różnych zwrotów techniczno-prawnych. Używa także m. in. zwrotu „przepisy prawa pracy”, którego treść jest określona w art. 9 kp. Na temat zakresu pojęcia „prawo pracy” por. *Komentarz do kodeksu pracy*, pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 37—39.

lizację wynikającego z omawianego przepisu celu regulacji, tj. przeniesienia niektórych przepisów prawa pracy na grunt stosunku zobowiązaniowego, odmiennego od stosunku pracy.

Przeniesienie to nie mogło się jednak odbyć w sposób mechaniczny, w drodze „przepisania” odpowiednich przepisów prawa pracy. Zgodnie bowiem ze wspomnianą już dyspozycją art. 303 § 1 kp Rada Ministrów powinna kierować się w tym względzie odmiennymi warunkami wykonywania pracy nakładczej. Kryterium to zadecydowało, iż rozporządzenie dokonało wyboru w zakresie zastosowania przepisów prawa pracy (włączenia i wyłączenia określonych instytucji prawa pracy). Na przykład w zakresie odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania Rada Ministrów odesłała do stosowania przepisów kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej (§ 30 rozporządzenia), włączając tym samym instytucję odpowiedzialności pracowniczej także do stosunku pracy nakładczej.

W rozporządzeniu nie dokonuje się natomiast wyraźnych wyłączeń w zakresie stosowania określonych przepisów prawa pracy. Wynikają one jednak pośrednio z treści tego aktu. Brak bowiem w rozporządzeniu unormowania instytucji znanej w prawie pracy świadczy o zamierzonym przez prawodawcę jej wyłączeniu ze względu na odmienne warunki wykonywania pracy nakładczej. Tym należy tłumaczyć pominięcie w rozporządzeniu m. in. regulacji odpowiedzialności porządkowej, charakterystycznej dla stosunku pracy.

Kryterium „odmiennych warunków wykonywania pracy nakładczej” zadecydowało także o zmianach w treści przepisów prawa pracy. Osiągnięto to zarówno poprzez regulację odmienną (np. § 6 rozporządzenia dotyczący zawinionych przyczyn rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę nakładczą), jak i poprzez odesłanie do odpowiedniego stosowania przepisów prawa pracy (np. § 12 pkt 2 odsyłający do odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu pracy dotyczących wynagrodzenia za pracę).

Odesłanie w rozporządzeniu do stosowania czy też do odpowiedniego stosowania przepisów prawa pracy jest zastosowaniem określonej techniki prawodawczej. Zamiast bowiem wyczerpującego unormowania określonego stosunku prawnego w drodze ustanowienia odrębnych przepisów prawodawca upoważnił do posiłkowego stosowania przepisów ustanowionych w celu regulacji innego stosunku prawnego. Jest to jeden z możliwych sposobów regulacji umowy²¹. Metoda ta, aczkolwiek pozostawiająca pewną swobodę oceny co do tego, jakie przepisy i z jakimi modyfikacjami należy stosować, ma swoje uzasad-

²¹ Radwański, *op. cit.*, s. 223.

nienie głównie w tym, iż można tą drogą uzyskać znaczne skrócenie rozmiarów aktu prawnego oraz uniknąć powtórzeń. Ustalony treścią rozporządzenia krąg przepisów prawa pracy, które znajdują zastosowanie do wykonawców, jest po prostu określonym sposobem unormowania sytuacji prawnej osób zatrudnionych w systemie nakładczym.

Rozporządzenie Rady Ministrów, jako akt wydany na podstawie specjalnego, ustawowego upoważnienia, spełnia warunki uznania go za akt o charakterze źródła prawa²². Dokonana w nim regulacja niektórych zagadnień dotyczących samej umowy o pracę nakładczą ma zatem moc powszechnie obowiązującą. Regulacja ta nie wyczerpuje jednak całej treści tej umowy i stosunku zobowiązaniowego z niej wynikającego.

Pełne unormowanie treści stosunku pracy nakładczej zostało dokonane w aktach prawnych wydanych na podstawie rozporządzenia, tj. w zarządzeniu nr 14 MPPiSS z 1 VI 1976 r. w sprawie wzoru umowy o pracę nakładczą²³ oraz w zarządzeniu nr 26 MHWiU z 17 V 1976 r. w sprawie wzoru regulaminu pracy nakładczej²⁴. Wzory te określają przedmiot zobowiązania, wielkość wzajemnych świadczeń, zasady udzielania i realizacji zleceń roboczych, tryb przydziału i odbioru pracy oraz inne szczegółowe warunki wykonywania pracy nakładczej.

Powstaje jednak wątpliwość co do mocy obowiązującej tych wzorów, w szczególności, czy zachowują one charakter aktu wykonawczego. Pozytywna odpowiedź na to pytanie pozwoliłaby przyjąć, że umowa o pracę nakładczą jako uregulowana w powszechnie obowiązujących przepisach prawa spełnia jeden z warunków uznania jej za typ umowy nazwanej²⁵. Przyjęcie określonej kwalifikacji wzorów zawartych w cytowanych zarządzeniach przesądzi o ich roli przy zawieraniu umowy. Istotne jest bowiem, czy wzór obowiązuje strony z mocy swej normatywności, czy też staje się prawem dopiero z chwilą objęcia go przez strony zgodnymi oświadczeniami woli.

b) ZARZĄDZENIE MPPiSS ZAWIERAJĄCE WZÓR UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ

W obrocie społecznym często mają zastosowanie ogólne warunki i wzory umów opracowywane przez naczelne organy admini-

²² Na temat warunków legalności aktów wykonawczych: S. Rozmaryn, *Ustawa w PRL*, Warszawa 1964, s. 204—240; H. Rot, *Powszechnie obowiązujące przepisy prawa*, PIP 1972, nr 8—9, s. 74—77; S. Zakrzewski, *Zakres przedmiotowy i formy działalności prawotwórczej*, Warszawa 1973, s. 192—194; S. Bafia, *Zasady tworzenia prawa*, Warszawa 1980, s. 11—113.

²³ Dz. Urz. MPPiSS z 1976 r., nr 6, poz. 10.

²⁴ Dz. Urz. MHWiU z 1976 r., nr 5, poz. 16.

²⁵ Radwański, *op. cit.*, s. 209.

stracji państwowej. Przypisuje się im najczęściej charakter normatywny. Są to w głównej mierze wzorce wydane na podstawie art. 384 kc. Uznaje się, że o ich mocy obowiązującej decyduje fakt, iż zostały wydane na podstawie specjalnego, ustawowego upoważnienia, przez odpowiednie organy administracji państwowej, tj. Radę Ministrów lub z jej upoważnienia przez inny organ administracji, dla określonego kręgu podmiotów (między jednostkami gospodarki społecznej lub między tymi jednostkami a osobami fizycznymi)²⁶.

Przyjęcie jako kryterium decydującego o normatywności wzorców wydawania ich na podstawie ustawowego upoważnienia powoduje, że należałoby przyjąć normatywną kwalifikację także i innych wzorców wydanych poza art. 384 kc, jeśli tylko legitymują się specjalnym, ustawowym upoważnieniem²⁷. Uznaje się np., że takimi wzorcami mającymi charakter ogólnie obowiązujących przepisów prawa są wzory wydawane na podstawie prawa autorskiego, lokalowego czy wynalazczego²⁸.

Nasuwa się w związku z tym pytanie, czy zarządzenie zawierające wzór umowy o pracę nakładczą spełnia warunki uznania go za akt o charakterze wykonawczym, pomimo iż w art. 303 § 1 kp brak jest wyraźnego upoważnienia do jego wydania. Pytanie jest o tyle zasadnicze, ponieważ przyjmuje się niekiedy, że zarządzenie zachowuje swój wykonawczy charakter, jeśli nawet nie zostało wydane na podstawie specjalnego, ustawowego upoważnienia, a tylko w oparciu o rozporządzenie, czy uchwałę rządu.

Sprawa ta dotyczy bardzo kontrowersyjnego w literaturze problemu tzw. „subdelegacji”²⁹. S. Rozmaryn uważa, że rozporządzenie Rady Ministrów może stanowić podstawę dla zarządzenia zachowującego charakter wykonawczy, choćby ustawa tego wyraźnie nie przewidywała, jeśli tylko chodzi o zagadnienia nie dotyczące spraw zastrzeżo-

²⁶ *Komentarz do kodeksu cywilnego*, t. 2, Warszawa 1972, s. 918; S. Grzybowski, *System prawa cywilnego*, t. 1, cz. ogólna, Warszawa 1974, s. 53; E. Łętowska, *Wzorce umowne*, Wrocław 1975, s. 102; Z. Radwański [rec.], *E. Łętowska, Wzorce umowne*, PiP 1976, nr 3, s. 163; B. Zdziennicki przyjmuje natomiast jako kryterium decydujące o normatywności wzorca charakter generalny i abstrakcyjny postanowień wzoru (B. Zdziennicki, *Podstawy normatywne kontraktacji produktów rolnych*, St. Prawn. 1976, nr 4, s. 234—235).

²⁷ Art. 384 kc nie wyklucza istnienia podobnego upoważnienia w innym akcie prawnym.

²⁸ Tak Łętowska, *op. cit.*, s. 148.

²⁹ Por. interesujący wywód Z. Ziemińskiego nt. subdelegacji: Ziemiński, *Problemy...*, s. 208—209.

nych wyłącznie dla ustawy, oraz że upoważnienie udzielone przez Radę Ministrów ogranicza się do spraw jednego resortu³⁰. Ostatnio jednak przeważa zapatrywanie, że tego rodzaju przeniesienie ustawowego upoważnienia na organ do tego nie umocowany jest niedopuszczalne³¹. Skoro bowiem ustawodawca udziela kompetencji określonemu organowi, to nie tylko upoważnia go do stanowienia prawa, ale także do wyczerpującego określenia treści wskazanej regulacji. Poza tym wielostopniowość regulacji może prowadzić do przenoszenia regulacji kwestii społecznie istotnych na niski szczebel zarządzeń, co na pewno nie będzie sprzyjać realizacji zasad praworządności³².

Przychylając się do poglądów odrzucających dopuszczalność subdelegacji nie legitymowanej wyraźnym ustawowym upoważnieniem stwierdzam, iż zarządzenie zawierające wzór umowy o pracę nakładczą nie spełnia warunków uznania go za akt o charakterze wykonawczym. W art. 303 § 1 kp ustawodawca wyraźnie wskazuje nie tylko jedyny organ upoważniony do wykonania delegacji (Rada Ministrów), ale także formę, w jakiej ta delegacja powinna być zrealizowana (rozporządzenie). W normie tej brak jest jakiegokolwiek wzmianki o możliwości przekazania upoważnienia na rzecz innego organu administracji państwowej, a w szczególności brak jest upoważnienia dla MPPiSS do wydania wzoru umowy o pracę nakładczą.

Poza względami natury formalnej uniemożliwiającymi przyjęcie normatywnej kwalifikacji tego wzoru³³ brak jest przede wszystkim w art. 303 § 1 kp merytorycznego uzasadnienia do jego wydania. Zgodnie z tym, co wcześniej już powiedziano, Rada Ministrów miała jedynie ustalić zakres stosowania przepisów prawa pracy do wykonawców, a nie unormować podstawę ich zatrudnienia. Upoważnienie przez Radę Ministrów do wydania wzoru umowy o pracę nakładczą nie jest przeniesieniem udzielonej jej delegacji na inny organ administracji, ale po prostu tę delegację przekracza. W tej sytuacji uznaję, że za-

³⁰ Rozmaryn, *op. cit.*, s. 288—290.

³¹ *System prawa administracyjnego*, pod red. J. Starościaka, t. 1, Warszawa 1977, s. 209; Zakrzewski, *op. cit.*, s. 192—194; Bafia, *op. cit.*, s. 113, por. także projekt ustawy o tworzeniu prawa art. 22, pkt. 5 i 6 (redakcja z sierpnia 1979), *ibidem*, s. 183 i n.

³² Zakrzewski, *op. cit.*, s. 193—194.

³³ Wydanie wzoru umowy dotyczącego osób fizycznych w formie zarządzenia jest ponadto sprzeczne z ogólnymi zasadami tworzenia prawa, które wymagają dla regulacji stosunków prawnych między osobami fizycznymi a państwem formy ustawy lub rozporządzenia (Rozmaryn, *op. cit.*, s. 247; Rot, *op. cit.*, s. 74—77; por. także Łętowska, *op. cit.*, s. 104 i 106).

rzządzenie MPPiSS ma jedynie charakter instrukcyjny³⁴. Zawarty w nim wzór umowy nie stwarza dla stron wiążącego stanu prawnego, jest adresowany jedynie do tych organów administracji gospodarczej, które mogą wystąpić w roli nakładcy. Jego wpływ na treść zawieranej umowy o pracę nakładczą zależy od objęcia go przez strony zgodnym oświadczeniem woli, co wyraża się powtórzeniem jego treści w umowie lub odesłaniem do jego postanowień.

Należy natomiast podkreślić, że wzór umowy o pracę nakładczą odgrywa dużą rolę w praktyce. Przez swój stosunkowo duży stopień konkretności jest wyznacznikiem praw i obowiązków stron umowy. Poza tym zasięg jego działania ma charakter powszechny. Ma on bowiem zastosowanie do wszystkich umów zawieranych w celu wykonywania pracy nakładczej. Trudno jednak realia związane z praktycznym znaczeniem wzorca uznać za argument na rzecz tezy o jego normatywnym charakterze³⁵.

c) ZARZĄDZENIE MHWiU ZAWIERAJĄCE WZÓR REGULAMINU PRACY NAKŁADCZEJ

W ramach rozważań nad podstawami prawnymi umowy o pracę nakładczą zachodzi konieczność oceny jeszcze jednego aktu dotyczącego tej umowy, a mianowicie zarządzenia MHWiU zawierającego wzór regulaminu pracy nakładczej. Podobnie jak przy ocenie charakteru prawnego wzoru umowy o pracę nakładczą, problem sprowadza się do ustalenia, czy zostały zachowane warunki wymagane do wydawania przepisów o powszechnie obowiązującym charakterze. Należy stwierdzić, iż zarządzenie MHWiU nie spełnia tych warunków. Tak, jak w przypadku wzoru umowy brak jest tutaj wyraźnego, ustawowego upoważnienia do wydania wzoru regulaminu pracy nakładczej. Zarządzenie MHWiU nie ma zatem charakteru wykonawczego do ustawy i jako takie nie może być uznane za powszechnie obowiązujące źródło umowy o pracę nakładczą.

Warto jednak zastanowić się nad wpływem regulaminu pracy nakładczej na treść umowy. Regulamin ten wykazuje podobieństwa za-

³⁴ Rozmaryn, *op. cit.*, s. 297; por. także nt. znaczenia aktów instrukcyjnych w prawie pracy: T. Zieliński, *Rola aktów instrukcyjnych w stosunkach pracy*, PiP 1967, nr 3, s. 440—450; G. Goździewicz, *Znaczenie aktów instrukcyjnych w prawie pracy*, PiP 1978, nr 11, s. 71.

³⁵ Takich argumentów używa B. Zdziennicki, który ponadto twierdzi, że brak ustawowego upoważnienia do wydania wzoru czy też wydanie go w nieodpowiedniej formie nie odbierają wzorcom umownym charakteru normatywnego (B. Zdziennicki, *Zagadnienia prawne kontraktacji*, Warszawa 1978, s. 9—11). Przekonującą krytykę takiego stanowiska przeprowadził S. Wójcik [rec.], B. Zdziennicki, *Zagadnienia prawne kontraktacji*, PiP 1979, nr 1, s. 140.

równy do regulaminu w rozumieniu art. 385 kc, jak i do regulaminu pracy. Do tego ostatniego upodabnia go sama nazwa, ale przede wszystkim tryb wydania. Zgodnie z § 31 pkt 2 rozporządzenia uprawnionym do jego wydania jest kierownik zakładu pracy po porozumieniu z radą zakładową. Obowiązek ustanowienia regulaminu dotyczy zakładów pracy zatrudniających stale w systemie pracy nakładczej co najmniej 20 wykonawców.

Regulamin pracy nakładczej różni się zaś od regulaminu pracy w zakresie dopuszczalnej treści. O ile bowiem regulamin pracy dotyczy jedynie porządku wewnętrznego w zakładzie pracy oraz określa związane z procesem pracy obowiązki zakładu i pracowników (art. 104 kp), to z treści § 31 pkt 3 rozporządzenia, jak i z samego wzoru regulaminu pracy nakładczej wynika, że reguluje on w sposób szczegółowy prawa i obowiązki stron dotyczące realizacji zobowiązania. Ta cecha bardziej odpowiada regulaminowi w rozumieniu kodeksu cywilnego, którego rola polega także na uzupełnieniu treści umowy³⁶.

Regulamin pracy nakładczej zbliżają do regulaminu z art. 385 kc również inne cechy. Jest on opracowany przez samą stronę stosunku zobowiązaniowego, tj. nakładcę, ale w granicach i na podstawie szczególnego upoważnienia, które w tym wypadku wynika z § 31 rozporządzenia. Skuteczność regulaminu pracy nakładczej, podobnie jak regulaminu w rozumieniu art. 385 kc jest uzależniona od zawiadomienia wykonawcy o jego treści przy zawieraniu umowy³⁷. Zatem regulamin pracy nakładczej wiąże wykonawcę, jeżeli zostały spełnione warunki jego skuteczności.

4. OCENA REGULACJI UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ

Analiza materiału normatywnego dotyczącego umowy o pracę nakładczą prowadzi do wniosku, że reżim prawny tej umowy określają w zakresie wynikającym z rozporządzenia przepisy prawa o powszechnie obowiązującym charakterze. Nie wyczerpują one jednak całej treści umowy o pracę nakładczą i stosunku zobowiązaniowego z niej wynikającego. Regulują one jedynie formę, treść i rodzaje umowy, niektóre obowiązki stron, odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązania. Pozostałe elementy, tj. podmioty, przedmiot świadczenia, układ praw i obowiązków stron oraz zasady wykonywania zobowiązania wy-

³⁶ Por. szerzej na temat charakteru prawnego regulaminu z art. 385 kc: Łętowska, *op. cit.*, s. 199—208.

³⁷ Por. art. 385 § 1 kc z § 31 pkt 4 rozporządzenia.

nikają z postanowień wzoru umowy i regulaminu pracy nakładczej. Wzory te, jak wynika z przeprowadzonych rozważań, nie spełniają warunków uznania ich za akty o charakterze źródła prawa.

Regulacja umowy o pracę nakładczą wynikająca z rozporządzenia została dokonana w oparciu o przepisy prawa pracy. Powstaje jednak kwestia, czy takie unormowanie przesądza o przynależności przepisów rozporządzenia do prawa pracy.

Zakwalifikowanie normy do określonego działu prawa ma doniosłe znaczenie praktyczne szczególnie w zakresie stosowania i wykładni prawa. Niekiedy podnosi się nawet, że ma to także wpływ na psychikę prawnika stosującego tę normę, ponieważ sposób podejścia do zagadnienia jest w zasadzie różny dla różnych działów prawa³⁸. Właściwe stosowanie prawa jest możliwe wtedy, gdy jedna norma prawna wchodzi w skład jednej gałęzi prawa. Decyduje to o wyznaczonym obszarze, na którym stosuje się ją wprost a także w obrębie którego może być jedynie posiłkowo stosowana.

Zagadnienie to dotyka bardzo trudnego i kontrowersyjnego problemu podziału prawa na gałęzie. Różne, występujące dawniej czy obecnie, próby wskazania odpowiednich kryteriów podziału oparte są w zasadzie na arbitralnym przyjęciu określonych konwencji³⁹.

Przyjmuję najbardziej rozpowszechniony w doktrynie pogląd, według którego o podziale prawa na gałęzie decyduje formalne kryterium przedmiotu regulacji prawnej, tj. rodzaj stosunków społecznych podlegających unormowaniu⁴⁰. Zgodnie z tym założeniem w skład systemu prawa pracy wchodzić normy prawne, które regulują stosunek pracy oraz stosunki społeczne z nim związane⁴¹. Już z tego stwierdzenia wynika, że regulacja innych stosunków niż stosunek pracy dokonuje się poza obrębem prawa pracy. Umowa o pracę nakładczą nie jest źródłem stosunku pracy, a co za tym idzie — wykonawca nie jest pracownikiem⁴². Należy zatem przyjąć, że rozporządzenie Rady Mini-

³⁸ R. Dawid, *Podstawowe dane. Prawo francuskie*, Warszawa 1965, s. 163.

³⁹ J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego*, Warszawa 1959, s. 70, wymienia np. 4 kryteria, opowiadając się jednak za kryterium przedmiotu regulacji; por. także H. Rot, *Jedność i podziały systemu prawa socjalistycznego*, Wrocław 1971, s. 89—122; Grzybowski, *op. cit.*, s. 14. Przekonującą krytykę stosowanych przez niektórych autorów kryterium metody regulacji i kryterium kompleksowego przeprowadza T. Zieliński, *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*, Warszawa 1977, s. 16—52.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 16 i n.

⁴¹ M. Święcicki, *Przedmiot prawa pracy*, [w:] *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 17; *Komentarz do kodeksu pracy*, ..., s. 38.

⁴² Por. art. 2 kp.

strów z 1975 r., jako akt regulujący inny od stosunku pracy stosunek zobowiązaniowy, nie należy do prawa pracy⁴³.

Dodatkowym argumentem na poparcie tej tezy może być cytowany już art. 9 kp, który definiując pojęcie „przepis prawa pracy” ogranicza go tylko do tych przepisów, które regulują prawa i obowiązki pracowników⁴⁴. Należy zatem podkreślić, że wszystkie przepisy rozporządzenia, zarówno te, które normują samodzielnie konkretną kwestię, jak i te, które odsyłają do stosowania wprost czy też odpowiednio niektórych przepisów prawa pracy, nie należą do tej gałęzi prawa. W tym ostatnim przypadku rodzi się natomiast pytanie, czy normy prawa pracy, które z mocy rozporządzenia mają zastosowanie do wykonawców, zachowują na gruncie stosunku pracy nakładczej swój pierwotny charakter⁴⁵.

Odpowiedź na postawione pytanie może być różna w zależności od tego, czy posłużymy się kryterium przepisu czy normy prawnej⁴⁶. W pierwszym przypadku ten sam przepis dotyczy zarówno pracownika, jak i wykonawcy. Możliwe byłoby zatem występowanie wspólnych przepisów prawa pracy i prawa dotyczącego osób wykonujących pracę nakładczą.

Inaczej natomiast przedstawia się ocena unormowania stosunku pracy nakładczej, jeśli posłużymy się kryterium normy prawnej. Zastosowana do stosunku pracy nakładczej norma wynikająca z konkretnego przepisu prawa pracy traci na gruncie tego stosunku swój pierwotny charakter, ponieważ następuje zmiana adresata normy. Zatem z przepisu prawa pracy, do stosowania którego odsyła rozporządzenie, można zbudować normy o dwóch zakresach odniesienia. Pierwsza, pierwotna norma reguluje stosunek pracy, druga, powstała w wyniku zmiany adresata normy — reguluje stosunek pracy nakładczej. Nie ma zatem wspólnych norm prawa pracy i prawa pracy nakładczej. Można jedynie mówić o podobieństwie między tymi normami. To, co bowiem będzie zawsze różniło normy wynikające z tego samego przepisu pra-

⁴³ Inaczej *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979, s. 710, w którym uznaje się, że rozporządzenie należy do prawa pracy. Podobnie A. Kisielewicz w *Glosie do uchwały SN z 7 VI 1977 r.*, NP 1980, nr 1, s. 157.

⁴⁴ Wprawdzie według literalnego brzmienia art. 9 kp pojęcie to ma być stosowane tylko na gruncie kp, to jednak wydaje się, że w praktyce znaczenie jego będzie szersze. Tak *Komentarz do kodeksu pracy, ...*, s. 37.

⁴⁵ Por. na temat charakteru unormowania stosunku prawnego powstałego drogą odpowiedniego stosowania prawa: J. Nowacki, *Odpowiednie stosowanie przepisów prawa*, PiP 1964, nr 3, s. 370—372.

⁴⁶ Rozróżnienie przepisu prawnego i normy prawnej powszechnie przyjmuje się w teorii prawa. Por. np. W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki, *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1979, s. 312—313.

wa pracy mające zastosowanie do stosunku pracy i do stosunku pracy nakładczej, to hipoteza, która w obydwu wypadkach będzie wskazywała na innego adresata normy.

Kolejnym zagadnieniem, jakie pojawia się w związku z charakterystyką regulacji wynikającej z rozporządzenia, jest problem oceny charakteru prawnego norm zawartych w tym akcie. Chodzi przede wszystkim o ustalenie, czy normy rozporządzenia zbudowane w oparciu o normy prawa pracy zachowują ich jednostronnie bezwzględnie obowiązujący charakter⁴⁷.

Jednostronnie bezwzględnie obowiązujące działanie norm prawa pracy wynika z art. 18 kp, który formułuje zasadę uprzywilejowania pracownika wraz z mechanizmem prawnym służącym jej realizacji. Zakres przedmiotowy art. 18 kp obejmuje te przepisy prawa pracy, które co do warunków pracy i płacy określają pewne minimum uprawnień i maksimum obowiązków. Przepisy te mają działanie ochronne, realizują charakterystyczny dla wszystkich stosunków zobowiązaniowych postulat ochrony interesu strony słabszej. *Ratio legis* art. 18 kp polega nie tyle na wskazaniu, kto z takich przywilejów korzysta, ale przede wszystkim na podniesieniu rangi i znaczenia ochronnych przepisów prawa pracy. Norma wynikająca z przepisu art. 18 kp pełni funkcję gwaranta określonego minimum uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy.

Norma ta nie została jednak recypowana w rozporządzeniu Rady Ministrów dotyczącym wykonawców; brak jest także odesłania do jej stosowania. Czy fakt ten ma oznaczać, że przyznane wykonawcom uprawnienia pracownicze nie podlegają właściwej im ochronie. Wydaje się, że przyjęcie, iż normy rozporządzenia są pozbawione mocy jednostronnie bezwzględnie obowiązującej stałoby w sprzeczności z celem dokonanej regulacji.

Całość unormowania w rozporządzeniu sytuacji wykonawców wskazuje, że celem tej regulacji była ochrona interesu osób wykonujących pracę nakładczą, zagwarantowanie im, podobnie jak pracownikom, pewnego minimum uprawnień. Świadczą o tym niektóre sformułowania tego aktu, które wyraźnie mają charakter imperatywny i kładą nacisk na zabezpieczenie dolnego progu uprawnień (np. co do ilości zlecanej pracy, wynagrodzenia). Można by także odwołać się do samego tytułu rozporządzenia, który mówi „o uprawnieniach pracowniczych”, a jak

⁴⁷ Na temat charakteru norm prawa pracy por. m. in.: E. Modliński, *Z problematyki bezwzględnie obowiązujących przepisów kodeksu pracy*, PUG 1974, nr 11, s. 362; J. Goździewicz, *Moc wiążąca norm prawa pracy*, St. Prawn. 1977, nr 2; E. Chmielek, *Zróżdła prawa pracy*, ZN UJ 1980, z. 90, s. 69—73.

wyżej zaznaczono do charakteru tych uprawnień należy ich niezmiennalność w drodze umownej na niekorzyść osób zatrudnionych.

Rozporządzenie przenosi na grunt stosunku pracy nakładczej niemal wszystkie „ochronne” instytucje prawa pracy⁴⁸. Można powiedzieć, że treść rozporządzenia i unormowanie poszczególnych uprawnień zostały przesiąknięte funkcją ochronną prawa pracy. Została tu zachowana zgodność racji społecznych i gospodarczych, jakie legły u podstaw regulacji konkretnych uprawnień w kodeksie pracy i w rozporządzeniu dotyczącym wykonawców. Normy rozporządzenia mają zatem podobne uzasadnienie aksjologiczne, jak normy prawa pracy, w oparciu o które akt ten został zbudowany. Tą drogą rozumując dochodzi się do wniosku, że w fakcie rozciągnięcia na wykonawców szeregu uprawnień pracowniczych przejawia się dorozumiana wola ustawodawcy ochrony tych uprawnień, tak jak ma to miejsce w stosunku do pracowników. Jeżeli zatem do wykonawców pracy nakładczej mają zastosowanie określone przepisy zapewniające im uprawnienia pracownicze, to powinny mieć do nich zastosowanie także i te przepisy, które chronią to minimum. W przeciwnym bowiem razie skuteczność ochrony wynikającej z rozporządzenia będzie ograniczona.

Teza ta pozostaje w zgodzie z ogólną zasadą zupełności aktu prawnego, która wymaga takiego sformułowania aktu, by obejmował on wszystkie niezbędne środki realizacji celu regulacji⁴⁹. Uważa się, że naruszenie „adekwatności celów i środków” może prowadzić do pomniejszenia efektywności prawa⁵⁰. Zatem w celu zagwarantowania tej adekwatności należy przyjąć, że do wykonawców pracy nakładczej powinien mieć zastosowanie także art. 18 kp, jako środek zapewniający realizację celu regulacji wynikającej z rozporządzenia.

Pozostaje jednak kwestia metod, które umożliwiają stosowanie tej normy. Nie przesądzając przydatności określonej techniki, wydaje się, że zastosowanie art. 18 kp do stosunku pracy nakładczej można uzasadnić w drodze wykładni funkcjonalnej. Zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie dyrektywami znaczenie interpretowanej normy należy odczytywać w świetle funkcji społeczno-gospodarczych, jakie powinna ona realizować⁵¹. Wcześniejsze uwagi dotyczące roli art. 18 kp oraz potrzeby jego stosowania także do wykonawców pracy nakładczej będą mogły znaleźć tutaj zastosowanie.

⁴⁸ Por. rozważania dotyczące zakresu zastosowania prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą w rozdz. VI niniejszej rozprawy.

⁴⁹ Bafia, *op. cit.*, s. 116—117.

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1972, s. 137.

Uzasadnieniem dla stosowania tej normy może być także tzw. II model wnioskowania przez analogię, określony przez zasadę *ubi eadem legis ratio, ibi eadem legis dispositio*, tzn. przy wspólnym celu, racji, względach, wartościach leżących u podstaw przepisów, wspólna ich dyspozycja⁵².

Wydaje się, iż także znane w teorii prawa tzw. reguły inferencyjne (wynikania) mogłyby stanowić podstawę do stosowania art. 18 kp na gruncie stosunku pracy nakładczej. W świetle tych reguł uznanie mocy obowiązującej jakiejś normy upoważnia do przyjęcia, że obowiązują one także normy będące ich logicznymi czy aksjologicznymi konsekwencjami⁵³. Można by przyjąć, że norma wynikająca z art. 18 kp stanowi aksjologiczne uzasadnienie dla ochronnych przepisów prawa pracy. Zatem „przenika” te przepisy, które gwarantują określone minimum uprawnień, tym samym mieści się ona także w normach prawa pracy, które z mocy rozporządzenia mają zastosowanie do wykonawców pracy nakładczej.

W celu ustalenia pełnego zakresu przepisów określających reżim prawny umowy o pracę nakładczą nie wystarczy poprzestać na charakterystyce regulacji bezpośrednio jej dotyczącej, tj. na przepisach wynikających z rozporządzenia Rady Ministrów. Tym bardziej, iż jak wynika z przeprowadzonej analizy rozporządzenie nie zawiera wyczerpującego unormowania umowy o pracę nakładczą. Zachodzi zatem potrzeba ustalenia kręgu przepisów oraz zasad korzystania z nich, które będą uzupełniały „własną” regulację tej umowy.

Umowa o pracę nakładczą, jako zobowiązanie umowne nie rodzące stosunku pracy, należy do prawa cywilnego. Zatem w sprawach nie unormowanych rozporządzeniem do umowy tej będą miały zastosowanie wprost przepisy prawa cywilnego, zawarte w części ogólnej kodeksu prawa cywilnego i prawa zobowiązań. Ponadto do umowy tej będą mogły być także stosowane przepisy dotyczące innych umów nazwanych, uregulowane w części szczegółowej zobowiązań, w drodze wnioskowania *per analogiam*. Przyjmuje się bowiem, że nawet w stosunku do umów nazwanych, które posiadają tzw. „zamknięty” reżim prawny, możliwe jest stosowanie przepisów dotyczących innych umów, jeżeli skłania ku temu podobieństwo sytuacji⁵⁴. Tym bardziej więc wydaje się, iż nie ma żadnych przeszkód, by zasadę tę stosować do umo-

⁵² J. Nowacki, *Analogia legis*, Warszawa 1866, s. 163 i n.

⁵³ J. Wróblewski, *Stosunki między systemami norm*, St. Pr.-Ekon. 1971, t. 6, s. 2—34 oraz tenże, *Sądowe stosowanie...*, s. 288; Ziemiński, *Problemy...*, s. 191—210.

⁵⁴ Radwański, *op. cit.*, s. 224—225.

wy, której regulacja odbiega od typowej, przyjętej dla nazwanych stosunków zobowiązaniowych.

Powstaje jednak pytanie, czy w sprawach nie unormowanych rozporządzeniem możliwe jest stosowanie analogii z przepisów dotyczących umów, które nie należą jednak do prawa cywilnego. W szczególności chodzi tu o umowę o pracę. Wydaje się, iż jest to niedopuszczalne⁵⁵. Wynika to przede wszystkim z podstawowej dyrektywy interpretacyjnej II stopnia, zgodnie z którą przepisów szczegółowych nie interpretuje się rozszerzająco: *exceptiones non sunt extendendae*⁵⁶. Wyłączenie analogii z prawa pracy potwierdza także inna reguła interpretacyjna, polegająca na tym, iż do spraw nie unormowanych należy stosować przepisy regulujące pokrewne stosunki społeczne, a więc przepisy należące do tej samej gałęzi prawa⁵⁷.

Przeprowadzona analiza podstaw prawnych umowy o pracę nakładczą prowadzi do wniosku, iż w stosunku do tej umowy nie został zastosowany żaden z typowych sposobów regulacji stosunków zobowiązaniowych. Regulacji tej nie dokonano bowiem ani poprzez rozszerzenie zakresu stosowania przepisów już istniejących umów, ani też przez wydanie szerszych norm ogólnych dla grupy umów, do których należałaby także umowa o pracę nakładczą⁵⁸. Sytuację prawną osób zatrudnionych nakładczo określają przepisy rozporządzenia, a w sprawach tam nie unormowanych stosuje się do nich wprost przepisy kodeksu cywilnego.

⁵⁵ Inaczej M. Stawski w swoim komentarzu, [w:] *Przegląd orzecznictwa i piśmiennictwa z zakresu prawa spółdzielczego za rok 1976*, Warszawa 1978, s. 107; A. Kisielewicz, *Glosa do wyroku SN z 7 VI 1977 r.*, NP 1980, nr 1, s. 157. Autorzy ci uważają, iż w sprawach nie unormowanych rozporządzeniem możliwe jest stosowanie analogii z prawa pracy.

⁵⁶ Z. Ziemiński, *Logiczne podstawy prawoznawstwa*, Warszawa 1966, s. 226.

⁵⁷ E. Erlich, *Wstęp do nauki o państwie i prawie*, Warszawa 1979, s. 177.

⁵⁸ Z. Żabiński, *Systematyka umownych stosunków pod względem treści*, St. Cyw. 1972, t. 19, s. 102 i n.

Rozdział III

PODMIOTY I PRZEDMIOT UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ

1. ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE

Jak wykazały badania przeprowadzone w poprzednim rozdziale, umowa o pracę nakładczą nie posiada pełnej, ustawowej regulacji. To jednak nie przeszkadza w przedstawieniu jej właściwości. Podstawą tej charakterystyki może być bowiem wzór umowy o pracę nakładczą, uzupełniony regulaminem pracy nakładczej. Jest on potwierdzeniem istniejącej praktyki zawierania tego rodzaju umów i tę praktykę kształtuje. Postanowienia tego wzoru pozwalają wyróżnić elementy przedmiotowo istotne, uznawane w literaturze za decydujące o oryginalności kategorii wyodrębnionej przez wzorzec, jak: przedmiot świadczenia, sposób nawiązania i rozwiązania umowy, szczegółowe zasady wykonywania zobowiązania, układ praw i obowiązków stron umowy¹.

Dzięki temu wzór ten, podobnie jak przepisy regulujące umowy nzwane, daje podstawę do skonstruowania określonego modelu umowy o pracę nakładczą².

Często spotykanym sposobem przedstawienia umów jest wyodrębnienie w ich treści takich składników, które indywidualizują je pod względem prawnym. Chodzi tu o wydobycie minimum właściwości, które musi przysługiwać danej umowie, aby można ją było zakwalifikować jako określony typ umowy. Zdaniem większości autorów poszukiwanie *essentialiów negotii* danej umowy ogranicza się tylko do

¹ E. Łętowska, *Wzorce umowne*, Wrocław 1973, s. 181.

² Por. rozważania dotyczące budowania modelu umowy know-how: B. Gawlik, *Umowa know-how. Zagadnienia konstrukcyjne*, ZN UJ 1974, nr 84, s. 86 i n.

umów uregulowanych w ustawie³, choć są także głosy upatrujące kategorie *essentialiów* w umowach nienazwanych⁴. Nie wnikając w złożoną problematykę podziału treści czynności prawnych na *essentialia*, *accidentalialia* i *naturalia negotii*, który to podział spotyka się z różnorodnymi ocenami⁵, należy stwierdzić, iż kategoria *essentialiów negotii* nie zawsze pozwala na dokonanie kwalifikacji umowy, a tym samym na jednoznaczne odgraniczenie od siebie typów umów. Tak jest też w przypadku umowy o pracę nakładczą. Określone w § 2 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów przedmiotowo istotne postanowienia umowy o pracę nakładczą, sprowadzające się do rodzaju pracy, terminu jej rozpoczęcia oraz zasad wynagradzania, są charakterystyczne także dla innych umów prawa cywilnego, jak i dla umowy o pracę. Nie mogą więc stanowić dostatecznej podstawy dla pełnej charakterystyki umowy o pracę nakładczą.

Wydaje się, iż dla celów niniejszych rozważań najbardziej odpowiednia będzie metoda prezentowania umowy za pomocą elementów składających się na konstrukcję stosunku zobowiązaniowego z niej wynikającego. Przede wszystkim metoda ta, przez swoje powszechne zastosowanie (w każdym bowiem stosunku zobowiązaniowym można wyróżnić podmioty, przedmiot i treść), stwarza dogodną płaszczyznę porównywania umowy o pracę nakładczą z innymi umowami do niej podobnymi. Poza tym pozwala ona wykazać szczegółowość regulacji tej umowy. Uznaje się bowiem, że wyznacznikami stopnia szczegółowości regulacji określonej umowy jest określenie elementów struktury stosunku zobowiązaniowego, tj. podmiotów, przedmiotu oraz praw i obowiązków stron⁶.

W niniejszym rozdziale zostaną przedstawione jedynie dwa elementy struktury stosunku zobowiązaniowego wynikającego z umowy o pracę nakładczą, tj. podmioty umowy oraz przedmiot zobowiązania stron. Natomiast prawa i obowiązki stron umowy o pracę nakładczą, z uwagi na zakres i złożoność zagadnienia oraz bogactwo problemów tam występujących, zostaną rozważone w odrębnym rozdziale.

³ S. Grzybowski, *System prawa cywilnego*, t. 1, Warszawa 1974, s. 504 i n.; Z. Radwański, *Teoria umów*, Warszawa 1977, s. 249—250.

⁴ S. Grzybowski, *Umowa know-how na tle kodeksu cywilnego*, St. Prawa. 1968, z. 1, s. 113; B. Gawlik, *Pojęcie umowy nienazwanej*, St. Cyw. 1971, t. 18, s. 27; tenże, *Umowa know-how. Zagadnienia...*, s. 84—85.

⁵ Por. M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 138; A. Klein, *Pojęcie umowy i stosunku zobowiązaniowego kontraktacji*, St. Cyw. 1972, t. 19, s. 132 i n.; B. Trepiński, *Znaczenie ustalenia istotnych postanowień umowy o pracę w nawiązaniu stosunku pracy*, RPEiS 1973, z. 4, s. 113 i n.; B. Wagner, *W sprawie elementów treści umowy o pracę*, PiP 1978, nr 8—9, s. 115—116.

⁶ Radwański, *op. cit.*, s. 210.

2. PODMIOTY UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ

Status prawny uczestników stosunku zobowiązaniowego wywiera wpływ na powstanie i rozwój tego stosunku, na jego charakter⁷. Istnieją rozbieżności w literaturze na temat roli i znaczenia tego elementu. S. Grzybowski przypisuje mu funkcję wyznacznika reżimu prawnego umowy nazwanej i jej podtypu. Uważa, że ograniczenia podmiotowe przewidziane dla określonej umowy nazwanej pozwalają uznać ją za podtyp innej umowy, jeżeli tylko *essentialia negotii* obydwu umów są identyczne⁸. Natomiast Z. Radwański uznaje element podmiotów stosunku zobowiązaniowego za kryterium decydujące o wyodrębnieniu równorzędnych typów umów⁹, a nawet rozważa, czy nie należałoby tego elementu włączyć do pojęcia *essentialia negotii*¹⁰.

Nie wnikając bliżej w te zagadnienia uważam jednak, iż jeżeli ustawodawca ogranicza w sposób wyraźny pojęcie umowy do przypadków, w których stronami mogą być tylko określone kategorie podmiotów, to element ten jest przedmiotowo istotny. Należy zatem zbadać czy w przypadku umowy o pracę nakładczą podmioty tej umowy są cechą wyróżniającą tę umowę spośród innych stosunków zobowiązaniowych.

Rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości z 1966 r. zawierające definicję pracy nakładczej określało cechy podmiotowe stron umowy o pracę nakładczą. Zgodnie z tą definicją wykonawcą pracy nakładczej mogła być tylko osoba fizyczna, natomiast nakładcą — jednostka gospodarki społecznej. Rozporządzenie to, jak wcześniej zaznaczono, zostało jednak w 1972 r. uchylone.

W świetle aktualnie obowiązujących przepisów dotyczących umowy o pracę nakładczą brak jest norm, które by w sposób bezpośredni określały, kto może wystąpić w roli stron tej umowy. Należy zatem przyjąć, że generalnie kwestia podmiotowości w stosunku pracy nakładczej powinna być oceniana na gruncie przepisów prawa cywilnego, w świetle których prawo wstępowania w stosunki zobowiązaniowe mają osoby prawne oraz osoby fizyczne wyposażone w zdolność do czynności prawnych.

⁷ Element podmiotów uznaje się powszechnie za część strukturalną stosunku zobowiązaniowego. Por. np. Grzybowski, *op. cit.*, Warszawa 1974, s. 178, 181; R. O. Chalfina, *Ogólna nauka o stosunku prawnym*, Warszawa 1979, s. 204, 213.

⁸ S. Grzybowski, *Umowa kontraktacji w systemie kc*, RPEiS 1967, z. 1, s. 38—40, 42.

⁹ Radwański, *op. cit.*, s. 226—227.

¹⁰ *Ibidem*, s. 250.

Jeżeli chodzi o stronę zatrudniającą nakładczo, to pewne uściślenie kategorii podmiotów mogących wystąpić w tej roli wynika z treści rozporządzenia Rady Ministrów z 1975 r. Akt ten, określając w § 1 zakres zastosowania uprawnień pracowniczych w stosunku do wykonawców pracy nakładczej, posługuje się kategorią „uspołeczniony zakład pracy” na oznaczenie strony zatrudniającej chałupników. Rozporządzenie nie definiuje użytego pojęcia. Bezsporne jest jednak, że nawiązano tu do terminologii prawa pracy. Znaczenie użytego w rozporządzeniu pojęcia uspołecznionego zakładu pracy będzie takie, jakie uzyskuje ono na gruncie kodeksu pracy. Chodzi tu o definicję zawartą w art. 3 kp, w świetle którego zakładem pracy jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej. Przepis ten nie został w sposób wyraźny recypowany w rozporządzeniu. Nie przeszkadza to jednak w wykorzystaniu go także na gruncie stosunku pracy nakładczej w zakresie, do jakiego upoważnia rozporządzenie. Zgodnie bowiem z powszechnie przyjętymi dyrektywami przy interpretowaniu norm należy posługiwać się legalnymi definicjami zastanymi.

Zatem pod pojęciem „uspołecznionego zakładu pracy” jako strony zatrudniającej wykonawców mogą w świetle przepisów rozporządzenia występować nie tylko osoby prawne, ale także inne uspołecznione jednostki organizacyjne, choćby nie posiadały osobowości prawnej.

Prawo pracy zna także pojęcie „nie uspołecznionego zakładu pracy” jako podmiotu mającego prawo do zatrudnienia. Ta jednak kategoria nie została wymieniona w rozporządzeniu. Brak jest zatem podstaw do posługiwania się nią także na gruncie umowy o pracę nakładczą. Zdolność do występowania w roli nakładcy dla tego rodzaju podmiotów będzie w stosunku pracy nakładczej oceniana już nie według kodeksu pracy, ale według przepisów prawa cywilnego.

W odróżnieniu od poprzednio obowiązującego stanu prawnego, w świetle aktualnie obowiązujących przepisów brak jest ograniczeń do występowania w roli nakładcy także przez osoby fizyczne. Jednak chałupnicy wykonujący pracę nakładczą na rzecz tych osób nie będą korzystali z uprawnień pracowniczych, które z mocy rozporządzenia przysługują jedynie wykonawcom świadczącym pracę na rzecz uspołecznionych zakładów pracy.

Chałupnikiem może być osoba fizyczna. Przepisy dotyczące tej umowy nie zawierają szczegółowych warunków, od których uzależniona byłaby możliwość wstępowania w stosunek pracy nakładczej. Zatem krąg podmiotów uprawnionych do wykonywania tej pracy jest wyznaczony posiadaniem zdolności do czynności prawnych.

3. PRZEDMIOT UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ

Scharakteryzowanie przedmiotu umowy o pracę nakładczą wymaga przyjęcia określonego pojęcia tego elementu i jego roli w strukturze stosunków zobowiązaniowych. Istnieją w literaturze rozbieżności w tej materii. Przeważa jednak pogląd, że przedmiot zobowiązania stanowi podstawowy element konstrukcyjny całego stosunku¹¹, choć ostatnio można się spotkać ze stanowiskiem nie traktującym przedmiotu jako samodzielny element, ale jako składnik treści stosunku zobowiązaniowego¹². Nie wydaje się jednak, by pogląd ten był w pełni zasadny.

Konieczność wyodrębnienia przedmiotu zobowiązania w konstrukcji stosunku zobowiązaniowego wynika, jak się wydaje, z dwóch względów. Po pierwsze, pozwala to na zbudowanie jasnej konstrukcji stosunku zobowiązaniowego. Przedmiot zobowiązania zajmuje naczelne miejsce w strukturze stosunku. Strony zawierają więź prawną w istocie po to, by poprzez określone działania, stanowiące treść zobowiązania, doprowadzić do spełnienia świadczenia. Konkretnie prawa i obowiązki stron spełniają zatem rolę służebną wobec przedmiotu stosunku zobowiązaniowego.

Po drugie, wyodrębnienie przedmiotu stosunku zobowiązaniowego ma określone znaczenie praktyczne. Jest bowiem cechą pozwalającą odróżnić od siebie podobne typy umów¹³. Z uwagi na cel niniejszego opracowania, tj. odróżnienie umowy o pracę nakładczą od umów podobnych, charakterystyka przedmiotu stosunku zobowiązaniowego z niej wynikającego staje się niezbędna.

Rozbieżności w kwestii definiowania przedmiotu zobowiązania polegają na tym, że według jednych przedmiotem stosunku zobowiązaniowego jest samo tylko zachowanie się stron, inni natomiast uznają, że przedmiotem tym są także pewne rzeczy, ze względu na które powstaje zobowiązanie¹⁴. Najczęściej jednak za przedmiot stosunku zobowiązaniowego uznaje się zachowanie dłużnika zgodnie z treścią zobowiązania, polegające na zaspokojeniu interesu wierzyciela¹⁵. Przyj-

¹¹ A. Klein, *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Wrocław 1964, s. 42 i n.

¹² Grzybowski, *op. cit.*, s. 187; T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. I, Katowice 1977, s. 210.

¹³ Uchwała SN z 22 X 1957 r., OSNCP 1958, z. 2, poz. 59; por. także: S. Wójcik, *Glosa do uchwały SN z 20 III 1965*, OSPiKA 1966, z. 4, poz. 86, s. 168.

¹⁴ Por. Klein, *Elementy...*, s. 19—21, 37 i cytowaną tam literaturę; por. także Chałfina, *op. cit.*, s. 204—205, 214—219.

¹⁵ Por. np. W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1973, s. 30—32.

mując to stanowisko należy zatem scharakteryzować zachowanie wykonawcy pracy nakładczej oraz formy, w jakich może ono występować.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami umowa o pracę nakładczą może zobowiązywać do: wytwarzania artykułów lub ich części, wykańczania, uszlachetniania, montażu, naprawy i konserwacji artykułów lub ich części jak również do świadczenia usług, wytwarzania w sposób rękodzielniczy przedmiotów o charakterze regionalnym pamiątkarskim¹⁶. Jak z tego wynika, zachowanie wykonawcy może przybierać różne postacie. W szczególności może ono polegać na wytworzeniu rzeczy w całości, np. uszycie bielizny, wyrób pamiątek¹⁷. Umowa o pracę nakładczą może zobowiązywać do wykonania określonych operacji produkcyjnych: montaż wyrobów, prace wykończeniowe, plastyczno-kosmetyczne, itp.¹⁸ Zachowanie wykonawcy może także polegać na doprowadzeniu rzeczy już istniejącej do umówionego stanu, np. poprzez konserwację, naprawę lub świadczenie innych usług¹⁹.

Przedstawione postacie zachowania wykonawcy prowadzą do kilku wniosków. Po pierwsze, przedmiotem umowy o pracę nakładczą mogą być tylko czynności faktyczne. Poza zasięgiem tej umowy pozostają więc wszelkie czynności prawne. Potwierdzają to postanowienia wzoru umowy o pracę nakładczą, zgodnie z którym wykonawca nie może zatrudniać innych osób lub zlecać im wykonania powierzonej pracy. Nie może także przyjmować w imieniu zakładu pracy zleceń, zbywać wykonanych wyrobów i wystawiać rachunków (§ 8 pkt 3 wzoru).

Po drugie, przedmiotem umowy o pracę nakładczą nie może być bierne zachowanie wykonawcy, ale pozytywne jego działanie. Zatem, z punktu widzenia charakteru zachowania wykonawcy, zaspokojenie interesu wierzyciela, tj. nakładcy może nastąpić tylko przez dokonanie konkretnych czynności, a nie przez zaniechanie²⁰.

Przyjęcie, że obowiązkiem wykonawcy pracy nakładczej jest działanie oznacza, że jest on zobowiązany do zaniechania wszystkiego, co kolidowałoby z takim obowiązkiem. W literaturze określa się to jako tzw. „wtórne obowiązki zaniechania”, które same w sobie nie mogą stać się przedmiotem skutecznego roszczenia²¹. Zatem wykonawca powinien powstrzymać się np. od wykonywania innych prac, jeżeli to

¹⁶ § 1 zarządzenia nr 7 MHWiU z 21 III 1978 r.

¹⁷ Por. Wykaz prac przeznaczonych do działalności nakładczej, [w:] *Poradnik dla osób wykonujących pracę nakładczą*, Warszawa 1979, s. 9—15.

¹⁸ Por. Wykaz wyrobów, operacji technologicznych oraz faz produkcji możliwych do wykonania w pracy nakładczej, „Biuletyn CZSP” 1973, nr 22, poz. 77.

¹⁹ Por. Wykaz usług świadczonych systemem nakładczym, [w:] *Poradnik dla osób...*, s. 16—18.

²⁰ Por. podział świadczeń dokonany w art. 353 kc.

²¹ Z. Radwański, *System prawa cywilnego*, t. 3, cz. I, Warszawa 1981, s. 80.

uniemożliwiłoby wykonanie w terminie zlecenia roboczego, choć nakładca nie może skutecznie domagać się od niego takiego zachowania.

Osoba świadcząca pracę nakładczą jest zobowiązana do wykonania powierzonych prac w taki sposób, by działanie to doprowadziło do konkretnych wyników. Nie stanowi więc przedmiotu umowy o pracę nakładczą samo tylko działanie jako takie, ale wyniki tego działania. Nie chodzi tu jednak o wynik w sensie osiągnięcia zamierzonego celu, ale o wynik w sensie rzeczowym, o konkretny rezultat działania wykonawcy. O tym, że zachowanie wykonawcy powinno prowadzić do osiągnięcia konkretnych rezultatów materialnych świadczy chociażby § 11 wzoru regulaminu pracy nakładczej, który określając zasady odbioru i rozliczeń posługuje się terminem „gotowy wyrób”. Ponadto, zgodnie ze wzorem umowy o pracę nakładczą, wykonawca otrzymuje wynagrodzenie po wykonaniu zlecenia roboczego, a więc nie za samą tylko pracę, ale za osiągnięcie konkretnych rezultatów. Zatem z punktu widzenia celu zobowiązania, który w tym wypadku polega na zapewnieniu nakładcy określonych korzyści materialnych, świadczenie wykonawcy pracy nakładczej należy zaliczyć do tzw. „świadczeń rezultatu”²².

W stosunku pracy nakładczej nie chodzi o jednorazowe zachowanie wykonawcy, ale o ciągle jego działanie przez czas trwania umowy. Umowa o pracę nakładczą nie wygasa bowiem na skutek jednorazowego zachowania wykonawcy, ale trwa aż do rozwiązania jej przez czynność prawną jednej albo obu stron²³.

Zatem świadczenie wykonawcy pracy nakładczej nie jest świadczeniem jednorazowym, ponieważ nie da się go wykonać jedną czynnością, a nawet podejmowane samodzielnie czynności w trakcie trwania umowy (realizacja zleceń roboczych) nie tworzą jednego rezultatu²⁴.

Świadczenie to można natomiast zakwalifikować jako świadczenie ciągłe. Jego istota polega na tym, że chociaż składa się z oddzielnych w czasie zachowań, to jednak tworzą one razem funkcjonalną całość. Świadczenie to ma to do siebie, że trwa w czasie i że interes nakładcy jest zaspokojony właśnie dlatego, że zachowanie wykonawcy ma charakter ciągły²⁵. Stosunek pracy nakładczej jest zatem stosunkiem zobowiązaniowym o charakterze trwałym, w którym świadczenie wykonawcy ma charakter ciągły, natomiast świadczenie nakładcy —

²² *Ibidem*, s. 85.

²³ Por. § 2 pkt 2, § 4 i § 6 rozporządzenia Rady Ministrów.

²⁴ A. O h a n o w i c z, *Zobowiązania. Część ogólna*, Warszawa—Poznań 1965, s. 50.

²⁵ Z. R a d w a ŋ s k i, *Uwagi o zobowiązaniu trwałym (ciągłym) na tle kc*, St. Cyw. 1969, t. 13—14, s. 251—252.

charakter okresowy. Ciągłość zachowania wykonawcy wyznacza umowa o pracę nakładczą, która w ramach określonego rodzaju tej umowy²⁶ zobowiązuje go do wykonywania powierzonych prac. Czas trwania umowy o pracę nakładczą gra tutaj istotną rolę. Jest jednym z elementów współwyznaczających rozmiar świadczenia stron.

W umowie o pracę nakładczą został przyjęty oryginalny sposób realizacji świadczenia wykonawcy. Zgodnie ze wzorem umowy wykonywanie pracy nakładczej odbywa się na podstawie indywidualnych zleceń roboczych. Tak więc realizacja świadczenia wykonawcy polega na „ciągłej” realizacji zleceń. Nie oznacza to jednak, że przerwa między realizacją jednego zlecenia i podjęciem kolejnego odbiera cechę trwałości temu stosunkowi zobowiązaniowemu. Dla uznania bowiem, że świadczenie ma charakter ciągły nie jest konieczne, aby trwało ono nieprzerwanie²⁷. Należy przyjąć, że zachowanie wykonawcy zachowuje charakter ciągły, choćby występowały nawet znaczne przerwy między realizacją zleceń.

Każde wykonanie zlecenia roboczego, choć w praktyce stanowiące samodzielne świadczenie w określonym wyrazie materialnym, nie może być jednak potraktowane jako świadczenie jednorazowe. Nie powoduje ono bowiem zaspokojenia interesu wierzyciela, tj. nakładcy i wygaśnięcia stosunku zobowiązaniowego. Nie może ono być także uznawane za świadczenie okresowe, które charakteryzuje przede wszystkim powtarzalność kolejnych świadczeń w regularnych odstępach czasu²⁸. Wydawanie kolejnych zleceń jest uzależnione od realizacji poprzedniego, którego wykonanie może trwać różny okres czasu.

Realizacja zlecenia roboczego nie może być także potraktowana jako część świadczenia, spełnianego na raty²⁹. Realizowane zlecenia nie są bowiem częścią jednego świadczenia, ale stanowią samodzielne całości, nie kumulujące się w jedną całość.

Jak widać trudno jest wykonane zlecenie robocze zakwalifikować jako świadczenie o określonym znaczeniu prawnym. Przyjmuję, iż realizacja zlecenia roboczego jest po prostu określonym sposobem spełnienia przez wykonawcę zobowiązania, które polega na wykonywaniu zleconych zadań przez czas określony umową.

Ta konstrukcja ma swoje uzasadnienie w szczególnych właściwościach pracy nakładczej. Organizowanie pracy nakładczej ma na celu

²⁶ Zgodnie z § 2 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów umowę o pracę nakładczą można zawrzeć na okres próbny, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy i na czas nie określony.

²⁷ Tak Radwański, *Uwagi...*, s. 252.

²⁸ Na temat świadczeń okresowych por. np. Czachórski, *op. cit.*, s. 55.

²⁹ Ohanowicz, *op. cit.*, s. 50—51; Radwański, *System...*, s. 102.

nie tylko zapewnienie ciągłości rytmu produkcji, ale także zagwarantowanie stałego źródła dochodów dla określonej kategorii osób. Mając na uwadze fakt, że miejsce wykonywania pracy nakładczej nie stwarza warunków do nieprzerwanego świadczenia pracy, należało określić taki sposób realizacji zobowiązania, który w maksymalnym stopniu godzi interesy nakładcy (uzyskanie określonych wyników), z interesem wykonawcy (uzyskanie wynagrodzenia za pracę).

W ramach rozważań nad przedmiotem umowy o pracę nakładczą na osobną uwagę zasługuje szczególna cecha świadczenia wykonawcy pracy nakładczej, a mianowicie możliwość korzystania przy realizacji zleceń z pomocy członków rodziny mieszkających z wykonawcą we wspólnym gospodarstwie domowym³⁰. Przyznane wykonawcom prawo korzystania z pomocy innych osób jest podyktowane szczególnymi warunkami wykonywania pracy nakładczej. Oczywiście jest bowiem, że wykonywanie pracy nakładczej we własnym domu zawsze stwarza możliwość pomocy rodziny.

Trzeba jednak podkreślić, że prawo korzystania z pomocy tych osób nie oznacza możliwości wyręczania się nimi w realizacji zleceń roboczych. Mogą one jedynie uczestniczyć w świadczeniu pracy przez wykonawcę; nie mogą samodzielnie wykonywać konkretnych wyrobów. Z tytułu zaś udzielanej pomocy członkowie rodziny wykonawcy nie nabywają żadnych uprawnień.

Osoba zatrudniona nakładczo nie może jednak powierzonej jej pracy zlecać do wykonania osobom trzecim³¹.

W każdym stosunku zobowiązaniowym świadczenie dłużnika musi być w odpowiedni sposób oznaczone. Niekoniecznie jednak już w chwili powstania zobowiązania musi nastąpić ściśle oznaczenie treści świadczenia. Uważa się, że wystarczy by w momencie zawierania umowy został podany jedynie sposób oznaczenia, za pomocą którego możliwe będzie ściśle określenie świadczenia w chwili wykonania zobowiązania³².

Umowa o pracę nakładczą określa świadczenie wykonawcy jedynie co do rodzaju³³. Rodzaj pracy nakładczej może być przedstawiony za pomocą nazwy zawodu czy specjalności, ale może także przybierać postać powinnego zachowania wykonawcy z wyraźnym sprecyzowaniem przedmiotu tego zachowania, np. wytwarzanie lalek, artykułów ceramicznych, naprawa elementów elektrotechnicznych. Umowa o pracę nakładczą nie indywidualizuje jednak świadczenia wykonawcy. Jest

³⁰ § 8 pkt 3 wzoru umowy o pracę nakładczą.

³¹ *Ibidem*, pkt 3.

³² O h a n o w i c z, *op. cit.*, s. 52; R a d w a ń s k i, *System...*, s. 88.

³³ § 2 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów.

tu tylko określona powinność bez skonkretyzowania jej postaci.

Mamy więc w tym wypadku do czynienia ze zobowiązaniem rodzajowym, które charakteryzuje się tym, że w chwili jego powstania nie wiadomo jeszcze dokładnie, jak będzie wyglądało świadczenie dłużnika. Konkretyzacja zobowiązania rodzajowego może nastąpić najpóźniej w chwili wykonania zobowiązania.

Srodkiem służącym konkretyzacji zachowania wykonawcy jest, wspomniane już wcześniej, zlecenie robocze, które indywidualizuje rodzajowo określony w umowie rezultat pracy nakładczej. Sama umowa jest w tym wypadku jedynie „zapowiedzią” przyszłych konkretnych działań wykonawcy. Dopiero zlecenie robocze określa dokładnie jakie wyroby, o jakich cechach i w jakim rozmiarze zobowiązana jest świadczyć osoba zatrudniona nakładczo. Zlecenie robocze ma więc znaczenie zasadnicze. Bez takiej konkretyzacji przedmiotu zobowiązania nie mogłoby bowiem dojść do jego realizacji.

Przedmiot stosunku pracy nakładczej jest także oznaczany od strony ilościowej. Strony są zobowiązane w umowie do określenia minimalnej, miesięcznej ilości pracy, której wykonanie należy do obowiązków wykonawcy (§ 3 rozporządzenia). Podział tej globalnej ilości pracy następuje w zleceniu roboczym. Zatem zarówno co do indywidualizowania przedmiotu zobowiązania, jak i określenia jego rozmiaru zlecenie pełni niepoślednią rolę.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, że przedmiotem umowy o pracę nakładczą jest zachowanie wykonawcy, które w ramach trwałej więzi między stronami polega na faktycznym działaniu, dającym nakładcy efekty materialne odpowiedniego rodzaju i w odpowiedniej ilości.

Rozdział IV

OBOWIĄZKI STRON UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ

1. UWAGI WSTĘPNE

Umowa o pracę nakładczą jest zawierana w celu zapewnienia nakładcy określonych wyrobów, w zamian za umówione wynagrodzenie. O tym, jakimi drogami może dojść do zaspokojenia interesu nakładcy, decyduje układ praw i obowiązków stron umowy o pracę nakładczą.

Przedstawienia tego układu można dokonać w dwojaki sposób. Po pierwsze, za pomocą tzw. metody antyredukcjonistycznej, tzn. poprzez zaprezentowanie praw i obowiązków każdej ze stron z uwzględnieniem zarówno związków korelacji (odpowiednim obowiązkom jednej strony odpowiadają konkretne uprawnienia drugiej strony)¹, jak i koniunkcji między nimi (konkretnym uprawnieniom tej samej strony towarzyszą konkretne obowiązki)². Strukturę treści stosunku pracy nakładczej można także przedstawić za pomocą metody redukcjonistycznej, tzn. albo od strony uprawnień, albo od strony obowiązków każdej ze stron³.

Wydaje się, że ta ostatnia metoda jest bardziej przydatna dla charakterystyki treści stosunku pracy nakładczej. Pozwala bowiem przedstawić tę treść w sposób jasny, ale bez nadmiernego rozbudowania. Ograniczając omawianie treści stosunku pracy nakładczej do wypowiedzi o obowiązkach każdej ze stron nie narażamy się na zarzut powtórzeń, co byłoby nie do uniknięcia przy charakterystyce stosunku zobowiązaniowego za pomocą metody antyredukcjonistycznej. W pracy uznano za właściwe prezentowanie treści stosunku pracy nakładczej

¹ W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki, *Teoria państwa i prawa*, pod red. J. Wróblewskiego, Warszawa 1979, s. 333, 341.

² *Ibidem*, s. 338.

³ *Ibidem*, s. 327.

od strony obowiązków, a nie uprawnień każdej ze stron. Wynika to z dość powszechnego stanowiska o pierwotnym charakterze obowiązku w stosunku do pochodnego od niego uprawnienia⁴.

Przechodząc zatem do charakterystyki obowiązków stron umowy o pracę nakładczą należy najpierw dokonać wśród nich odpowiedniej klasyfikacji, samo bowiem tylko ich wyliczenie nie miałoby większych wartości poznawczych i nie pozwoliłoby wykazać złożoności struktury stosunku pracy nakładczej. Dokonanie poprawnej klasyfikacji obowiązków wymaga posługiwania się jednolitym kryterium podziału⁵. Najczęściej spotykanym w literaturze podziałem obowiązków w stosunkach zobowiązaniowych jest podział na obowiązki główne i uboczne⁶. Różnica między nimi polega na tym, że obowiązki główne wynikają z natury zobowiązania, uboczne zaś służą jedynie zabezpieczeniu realizacji obowiązków głównych⁷. Kryterium tego podziału stanowi rola obowiązków w zaspokojeniu interesów drugiej strony.

W literaturze spotyka się także podział obowiązków z punktu widzenia, czy naruszenie ich wywołuje skutek w postaci niewykonania, czy też nienależytego wykonania zobowiązania⁸. Przy zastosowaniu tego kryterium podział obowiązków może okazać się niepełny. W stosunkach zobowiązaniowych występują bowiem także obowiązki, które nie dotyczą bezpośrednio samego przedmiotu zobowiązania, ale służą zabezpieczeniu prawidłowego przebiegu zobowiązania⁹. Poza tym podział ten uwzględnia tylko obowiązki jednej strony stosunku, a mianowicie dłużnika.

O wyborze kryterium podziału obowiązków stron umowy o pracę nakładczą powinien decydować cel podjętego działania, jak również właściwości tego stosunku. W niniejszym opracowaniu chodzi o taką prezentację obowiązków stron umowy o pracę nakładczą, która pozwoli spojrzeć na stosunek zobowiązaniowy wynikający z tej umowy od strony dynamicznej, w trakcie jego realizacji. Takie ujęcie da pełniejszy obraz całego stosunku pracy nakładczej, a tym samym pozwoli

⁴ Z. Ziemiński, *Uprawnienie a obowiązek*, Poznań 1963, s. 11; Lang, Wróblewski, *Zawadzki*, *op. cit.*, s. 342.

⁵ Por. na temat poprawności podziałów: Z. Ziemiński, *Logika praktyczna*, Warszawa 1977, s. 265—268.

⁶ Por. np. W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1978, s. 38; Z. Radwański, *System prawa cywilnego*, t. 3, cz. I, Warszawa 1981, s. 44—46.

⁷ A. Klein, *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Wrocław 1964, s. 22 i cytowana tam literatura.

⁸ *Ibidem*, s. 26 i 27.

⁹ *Ibidem*, s. 33.

łatwiej uchwycić różnicę między umową o pracę nakładczą a umowami do niej podobnymi.

Wydaje się, iż wykazanie dynamizmu stosunku pracy nakładczej umożliwi przedstawienie obowiązków każdej ze stron w kolejności, w jakiej ich realizacja prowadzi do wykonania zobowiązania.

2. OBOWIĄZKI NAKŁADCY

a) OBOWIĄZEK ZAPEWNIENIA UMÓWIONEJ ILOŚCI PRACY

Podstawowym obowiązkiem nakładcy jest zapewnienie wykonawcy określonej ilości pracy. Zakres tego obowiązku wyznacza umowa o pracę nakładczą. Nakładca jest zobowiązany zapewnić wykonawcy co najmniej taką ilość pracy, która zagwarantuje mu osiągnięcie minimum wynagrodzenia. W umowie strony mogą również określić maksymalną ilość pracy, która może być powierzona wykonawcy przez zakład pracy. Wówczas ta ilość pracy stanowić będzie o rozmiarze obowiązku nakładcy.

Zgodnie z § 3 rozporządzenia ilość pracy nakładczej powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniło wykonawcy uzyskanie co najmniej 50% wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników. Przyjęta metoda określenia rozmiaru świadczenia wykonawcy wskazuje, że wielkość tego minimum nie jest podyktowana ani potrzebami nakładcy, ani możliwościami wykonawcy, ale realizuje funkcję społeczną, tj. zagwarantowanie wykonawcom określonej wysokości zarobków oraz umożliwienie im skorzystania z uprawnień pracowniczych.

Wymóg określania rozmiaru świadczenia wykonawcy w relacji do najniższego wynagrodzenia pracowników jednostek gospodarki społecznej jest skierowany do nakładcy. Nakładca ma czuwać nad tym, aby ustalona miesięczna norma pracy gwarantowała wykonawcy określone minimum zarobków. Powstaje w związku z tym dość istotna kwestia, czy zakres powinności nakładcy jest ograniczony tylko do momentu zawierania umowy, czy też konieczne jest ponowne ustalenie rozmiaru świadczenia wykonawcy w razie zmiany wysokości najniższego wynagrodzenia pracowników. Zagadnienie to wyłania się w związku z interpretacją użytego w § 3 rozporządzenia sformułowania, że minimalna ilość pracy powinna być ustalona w relacji do wynagrodzenia „**uznanego aktualnie**” (podkreślenie moje) za najniższe w gospodarce społecznej.

Jeśli przyjąć, że wykonawca ma obowiązek wykonywać tę ilość

pracy, która została określona w stosunku do najniższego wynagrodzenia pracowników w momencie zawierania umowy, to właściwie cel regulacji nie zostanie w tym zakresie osiągnięty. Bowiem w razie wzrostu najniższego wynagrodzenia wykonywana praca nakładczą nie będzie zapewniała wykonawcom odpowiedniego minimalnego wynagrodzenia.

Należy zatem uznać, że każda zmiana najniższego wynagrodzenia dla pracowników gospodarki społecznionej stwarza konieczność aktualizacji postanowień umów o pracę nakładczą w zakresie określenia rozmiaru tej pracy. Trzeba jednak pamiętać, że podwyższenie najniższego wynagrodzenia z reguły będzie wymagało powiększenia miesięcznej normy pracy, co nie zawsze musi pozostawać w zgodzie z interesem wykonawcy. Zatem aktualizacja postanowień umowy o pracę nakładczą będzie możliwa tylko w przypadku wyrażenia na to zgody przez wykonawcę. Wprawdzie więc na nakładcy ciąży obowiązek dostosowywania rozmiaru miesięcznej normy pracy do zmieniającego się najniższego wynagrodzenia w gospodarce społecznionej, to jednak wprowadzenie tych zmian do treści umowy o pracę nakładczą jest uzależnione od przyjęcia przez wykonawcę zaproponowanego mu rozmiaru świadczonej pracy. W przeciwnym razie wykonawca będzie zobowiązany do świadczenia takiej ilości pracy, która wynika z treści zawartej umowy.

Niezapewnienie wykonawcy wbrew obowiązkom wynikającym z umowy odpowiedniej ilości pracy jest działaniem bezprawnym. Rodzi po stronie wykonawcy roszczenie o wypłatę wynagrodzenia, jednak nie wyższego od połowy wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe w jednostkach gospodarki społecznionej.

Z podstawowym obowiązkiem nakładcy zapewnienia odpowiedniej ilości pracy wiąże się kilka obowiązków o charakterze pomocniczym, zapewniających realizację obowiązku głównego. Chodzi tu o obowiązek dostarczania surowców i materiałów oraz o obowiązek zabezpieczenia w maszyny i narzędzia.

b) OBOWIĄZEK DOSTARCZANIA SUROWCÓW I MATERIAŁÓW

Zasadą jest, że wszelkie surowce oraz materiały konieczne do wykonywania zleconej pracy dostarcza sam nakładca¹⁰. Zgodnie z postanowieniami wzoru regulaminu pracy nakładczej tylko wyjątkowo możliwe jest używanie przez wykonawcę własnych surowców (i to tylko tych, które zostały w sposób wyczerpujący wymienione w przepisach)¹¹.

Wykorzystanie przez wykonawcę własnych surowców innych niż wymienione w przepisach może uzasadniać odmowę wypłaty wartości

¹⁰ § 4 wzoru umowy o pracę nakładczą.

¹¹ Należą do nich: słoma, wiklina, drewno, trzcina i glina.

tych surowców. W umowie o pracę nakładczą ograniczone jest również wykorzystanie w realizacji zleceń roboczych własnych materiałów pomocniczych wykonawcy. Jest to dopuszczalne tylko w przypadku, gdy nakładca nie mógł ich sam dostarczyć. W takiej sytuacji wykonawca powinien uzyskać zgodę na zakup oraz udokumentować go dowodami sprzedaży¹².

Podstawą przekazania materiałów i surowców, jak również dokonywania rozliczeń jest zlecenie robocze, które każdorazowo wystawiane przez nakładcę powinno określać ilość i rodzaj otrzymanego materiału oraz obowiązującą normę żyżycia. Jest ono w tym wypadku instrumentem zapewniającym realizację obowiązku współdziałania nakładcy w wykonaniu zobowiązania.

c) OBOWIĄZEK WYPOSAŻENIA W MASZYNY I NARZĘDZIA

Ze względu na miejsce wykonywania pracy nakładczej, którym jest najczęściej własne mieszkanie wykonawcy, zachodzi konieczność zorganizowania stanowiska pracy. Z przepisów regulujących pracę nakładczą wynika, że tylko wtedy nakładca powinien wyposażyć stanowisko pracy nakładczej w niezbędne maszyny i urządzenia, gdy takich nie posiada wykonawca. Obowiązek przekazania maszyn i urządzeń powstaje wówczas, gdy strony wyraźnie w umowie to przewidziały. Nie wynika on więc z natury samego zobowiązania, bo wykonanie powierzonej pracy jest także możliwe bez współdziałania nakładcy w tym zakresie. Wniosek taki można wyprowadzić z § 8 wzoru regulaminu pracy nakładczej, w którym sformułowano zasadę, że wykonawca realizuje zlecenie robocze za pomocą własnych maszyn i urządzeń technicznych, co nie przeszkadza, że dla należytej realizacji zleceń nakładca może użyczyć wykonawcy określone maszyny i urządzenia niezbędne do wykonania powierzonej pracy.

Zobowiązanie w umowie nakładcy do przekazania maszyn i urządzeń rodzi z kolei obowiązek zawarcia między stronami dodatkowej umowy, będącej podstawą korzystania z tychże przedmiotów. Maszyny te mogą być wykonawcy przekazane bądź na podstawie umowy użyczenia lub umowy sprzedaży¹³.

Związek między umową o pracę nakładczą a umową sprzedaży jest luźniejszy niż w przypadku umowy użyczenia. W razie przekazania maszyn w drodze sprzedaży tylko do czasu opłaty wszystkich należno-

¹² § 9 wzoru regulaminu pracy nakładczej.

¹³ Szczegółowe zasady postępowania w przypadku przekazywania maszyn i urządzeń osobom wykonującym pracę nakładczą reguluje § 4 i § 5 zarządzenia nr 7 MHWiU z 21 III 1978 r.

ści wykonawca jest ograniczony w swobodnym dysponowaniu tymi maszynami. Po zapłaceniu wszystkich rat stają się one jego własnością. Natomiast w przypadku zawarcia umowy użyczenia wykonawca nie ma prawa swobodnego dysponowania przekazanymi mu maszynami do czasu trwania umowy o pracę nakładczą, po rozwiązaniu której powinien nastąpić zwrot maszyn. Zatem pozostawanie stron w stosunku zobowiązaniowym wynikającym z umowy użyczenia jest uzależnione od trwania umowy o pracę nakładczą, a w przypadku zawarcia umowy sprzedaży — od czasu, w jakim nastąpi spłnienie wszystkich należności.

Jak z tego wynika, istnienie umowy o pracę nakładczą może pociągać za sobą powstanie innej związanej z nią umowy. Obowiązek zawarcia takiej umowy powstaje wówczas, jeżeli jest to konieczne dla realizacji umowy głównej. Rodzi się pytanie, jak zakwalifikować taki stosunek zobowiązaniowy, z którego wynika powinność zawierania innych, odrębnych umów. Można by sądzić, że jeżeli w ramach stosunku pracy nakładczej mogą mieć zastosowanie przepisy dotyczące innych umów (umowy użyczenia i umowy sprzedaży), to umowa ta nie stanowi jednolitej konstrukcji prawnej, ale łączy w sobie cechy różnych typów umów.

Fakt, że umowa o pracę nakładczą stwarza obowiązek zawarcia dodatkowej umowy, nie odbiera cechy jedności prawnej tej umowie. Mamy w tym wypadku do czynienia z samodzielnymi stosunkami zobowiązaniowymi, między którymi występują określone związki. Obowiązek zawierania umowy dodatkowej wynika z umowy o pracę nakładczą. Rozwiązanie tej ostatniej zawsze pociąga za sobą konieczność rozwiązania umowy użyczenia czy umowy sprzedaży. Każda z nich podlega jednak właściwym dla niej regułom dotyczącym w szczególności sposobu ich zawierania, treści zobowiązań oraz skutków ich niewykonania¹⁴. Mamy więc w tym wypadku do czynienia z zespołem umów, między którymi zachodzą związki o charakterze funkcjonalnym¹⁵. Wydaje się, że umowa dodatkowa stanowi swego rodzaju klauzulę autonomiczną¹⁶, której powstanie jest uzależnione od istnienia stosunku pracy nakładczej, ale samo jej zawarcie i rozwiązanie następuje w drodze odrębnych oświadczeń woli, nie angażując bytu umowy o pracę nakładczą jako takiej.

Jak widać z powyższych rozważań, aktywność nakładcy w stosunku pracy nakładczej jest bardzo duża. Dotyczy ona zarówno udziału w zor-

¹⁴ Będą tu miały zastosowanie przepisy kc o umowie użyczenia (art. 710—713) i umowie sprzedaży (art. 535 i n.).

¹⁵ Z. Radwański, *Teoria umów*, Warszawa 1977, s. 230—234.

¹⁶ Por. na temat klauzul autonomicznych w umowie o pracę: M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 187—188; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 112.

ganizowaniu stanowiska pracy, jak i zabezpieczenia materiałowego. Stosunek pracy nakładczej należy bowiem do tych zobowiązań wzajemnych, w których do spełnienia świadczenia wymaga się nie tylko określonego zachowania dłużnika, ale także podjęcia przez wierzyciela konkretnych czynności. Istota obowiązku współdziałania nakładcy przy wykonaniu zobowiązania polega na tym, że bez jego konkretnych działań (w szczególności dostarczenia surowców i materiałów) wykonawca nie byłby w stanie spełnić świadczenia¹⁷.

Należy zastanowić się nad środkami prawnymi, jakimi dysponuje wykonawca w celu wyegzekwowania od nakładcy obowiązku współdziałania. Powstaje pytanie, czy osobie wykonującej pracę nakładczą przysługuje roszczenie o dostarczenie surowców i materiałów, o wydanie odpowiednich maszyn i urządzeń.

Zobowiązanie nakładcy do współdziałania z wykonawcą w procesie realizacji zleceń ma umożliwić spełnienie świadczenia przez wykonawcę. Wykonawca nie jest w gruncie rzeczy zainteresowany tym, aby za wszelką cenę osiągnąć współdziałanie nakładcy. Zasadniczym dla niego celem, do którego dąży, jest uzyskanie wynagrodzenia w zamian za wykonanie wyrobów. Wykonanie powierzonej pracy jest tylko środkiem do uzyskania wynagrodzenia. Nie ma on więc interesu w wymuszaniu na nakładcy współdziałania. Taka interpretacja jest zgodna z ogólnymi zasadami wykonywania zobowiązań¹⁸. Wykonawca może mieć jednak roszczenie o naprawienie szkody jeśli wykaze, że nakładca popadł w zwłokę, tzn. jeśli bez uzasadnionych powodów odmówił wykonania czynności, bez których świadczenie pracy przez wykonawcę nie może być spełnione (art. 486 § 2 kc). Przyjmuje się, że powodami zwalnającymi wierzyciela z odpowiedzialności za szkodę poniesioną przez dłużnika wskutek jego zwłoki mogą być jedynie okoliczności obiektywne, niezależne od obu stron¹⁹. Zatem brak współdziałania ze strony nakładcy wtedy będzie uzasadniał roszczenie odszkodowawcze wykonawcy, jeżeli zostało to spowodowane przyczynami leżącymi po stronie nakładcy, choćby przez niego nie zawinionymi²⁰. Podstawą zgłoszenia tego roszczenia będzie art. 486 kc. W sytuacji jednak, gdy wskutek braku współdziałania ze strony nakładcy osoba świadcząca pracę nakładczą nie wykona umówionej miesięcznej ilości pracy, podstawą zgło-

¹⁷ Na temat istoty współdziałania por. *Komentarz do kodeksu cywilnego*, t. 2, Warszawa 1972, s. 849; Radwański, *System...*, s. 725—726; por. także W. Siuda, *Istota i zakres umowy o dzieło*, Poznań 1964, s. 23.

¹⁸ Radwański, *System...*, s. 726.

¹⁹ Dominuje pogląd, że wina wierzyciela nie jest niezbędną przesłanką jego zwłoki. Por. np. W. Czachórski, *Prawo zobowiązań w zarysie*, Warszawa 1968, s. 367.

²⁰ Radwański, *System...*, s. 842.

szenia roszczenia będzie § 11 rozporządzenia, zgodnie z którym za czas niewykonywania pracy z tych przyczyn wykonawcy przysługuje odpowiednio obliczone wynagrodzenie. Pomimo użytej terminologii, wynagrodzenie to ma w istocie charakter odszkodowania. Jest ono odpowiednio zlimitowane w relacji do najniższego wynagrodzenia w gospodarce społecznej, nie gwarantuje pełnej rekompensaty strat, jakie ponosi wykonawca w związku z brakiem współdziałania ze strony nakładcy. Zatem zwłoka nakładcy uzasadnia zgłoszenie roszczenia o naprawienie szkody zarówno z mocy § 11 rozporządzenia (gdy szkoda polegała na niezapewnieniu umówionej ilości pracy), jak i z mocy art. 486 § 1 kc w każdym innym przypadku uszczerbku majątkowego poniesionego przez wykonawcę w związku z brakiem współdziałania ze strony nakładcy.

d) OBOWIĄZEK ODEBRANIA WYKONANYCH WYROBÓW

Obowiązek odebrania wykonanych wyrobów został sformułowany w § 11 pkt 2 wzoru regulaminu pracy nakładczej. Odbiór polega na sprawdzeniu ilości i jakości wyrobów oraz rozliczeniu surowców i materiałów. Czynności te są dokonywane na podstawie porównania zlecenia roboczego z dostarczonymi wyrobami.

Obowiązek odebrania wykonanej pracy pozostaje w ścisłym związku z ciążącym na wykonawcy obowiązkiem — dostarczenia gotowych wyrobów. Dopiero wówczas bowiem powstaje po stronie nakładcy obowiązek odebrania wykonanej pracy. O funkcjonalnym związku między tymi obowiązkami stron umowy o pracę nakładczą świadczy redakcja § 11 wzoru regulaminu. Momentem, w którym powstaje obowiązek odebrania pracy nakładczej jest czas ich dostarczenia, a nie faktycznego wykonania zleconych prac.

Nakładca jest zobowiązany do odebrania wykonanych przedmiotów w miejscu określonym w umowie lub w regulaminie pracy nakładczej. Miejscem tym może być zarówno miejsce wykonywania pracy nakładczej, jak i miejsce w siedzibie nakładcy²¹.

Jak już wspomniano, odbiór zleconej pracy obejmuje dwie czynności: sprawdzenie ilości i jakości wyrobów oraz rozliczenie wykonawcy z surowców i materiałów pomocniczych.

Przedmiotem pierwszej z tych czynności są bezpośrednio wytworzone wyroby. Sprawdzenie ich ilości i jakości jest tym samym oceną, czy wykonawca wywiązał się z udzielonego mu zlecenia roboczego zarówno w zakresie rozmiaru powierzonych prac, jak i sposobu jej wykonania.

²¹ Por. wyjaśnienie nr 6 do wzoru regulaminu pracy nakładczej (*Kodeks pracy, przepisy wykonawcze i związkowe*, pod red. J. Pachy, Warszawa 1979, s. 1280).

Druga z czynności nie jest bezpośrednio skierowana na ocenę wykonania zadania, choć pozostaje z nim w ścisłej zależności. Praca nakładcza jest wykonywana z surowców i materiałów będących własnością nakładcy, na wykonawcy ciąży zatem obowiązek rozliczenia się z ilości zużytego materiału oraz zwrócenie pozostałego materiału i surowców.

Odebranie wykonanej pracy jest czynnością prawną potwierdzającą, że osoba zatrudniona nakładczo należycie wykonała powierzoną pracę. Jest to czynność prawna aprobująca, w której wyraża się przyjęcie przez nakładcę wykonanej pracy.

Dokonanie odbioru, czyli innymi słowy rozliczenie wykonawcy z udzielonego zlecenia, jest warunkiem udzielenia następnego zadania roboczego²². Na podkreślenie zasługuje fakt, że z momentem odbioru wykonanej pracy nie następuje wygaśnięcie zobowiązania między stronami. Zgodnie z tym, co wcześniej stwierdzono, nakładca i wykonawca pozostają ze sobą w trwałym stosunku zobowiązaniowym, na którego realizację składa się wykonanie nie jednego zlecenia, ale szeregu następujących po sobie zleceń roboczych przez czas trwania umowy.

W przypadku stwierdzenia wad gotowego wyrobu wykonawca może być wezwany do usunięcia na własny koszt wad wyrobów powstałych z jego winy²³. W takiej sytuacji konieczne jest ponowne dokonanie odbioru, już po usunięciu wad. Dopiero ten ponowny odbiór jest odbiorem ostatecznym, rodzącym określone skutki prawne. Jeżeli jednak usunięcie wad byłoby niemożliwe, lub gdyby wykonawca nie rozliczył się z pobranych surowców i materiałów, ponosi on odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym²⁴. Podobnie, jak w przypadku braku współdziałania w postaci niedostarczenia surowców i materiałów, także w razie uchylenia się nakładcy od przyjęcia należycie spełnionego świadczenia, wykonawcy nie przysługuje bezpośrednie roszczenie w celu wyegzekwowania obowiązku odbioru. W związku jednak z tym, że na skutek odmowy przyjęcia świadczenia nakładca popada w zwłokę, wykonawca może żądać zgodnie z art. 486 kc naprawienia szkody wynikłej ze zwłoki.

e) OBOWIĄZEK WYPŁATY WYNAGRODZENIA

Wynagrodzenie za pracę nakładczą jest podstawowym świadczeniem nakładcy w zamian za wykonaną pracę. Ma ono charakter świadczenia

²² Tylko w wyjątkowych wypadkach, uzasadnionych technologią wytwarzania, zlecenie może być wystawione przed rozliczeniem się wykonawcy z poprzedniego zlecenia (wyjaśnienie nr 2 do wzoru regulaminu pracy nakładczej [w:] *Kodeks pracy, przepisy wykonawcze...*, s. 1280).

²³ Por. § 12 rozporządzenia w związku z art. 82 kp.

²⁴ § 30 rozporządzenia.

wzajemnego, przysługującego za pracę faktycznie wykonaną, przybierającą postać konkretnych rezultatów.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami wykonawca otrzymuje wynagrodzenie po wykonaniu zlecenia roboczego, w terminie ustalonym przez nakładcę, z uwzględnieniem rozliczenia pracy w pełnych cyklach, co najmniej raz w miesiącu²⁵. Określony w ten sposób termin, w którym wykonawca ma prawo domagać się wypłaty wynagrodzenia, jest dość nieprecyzyjny. Wydaje się, że obowiązek wypłaty wynagrodzenia nie powstaje w chwili wykonania zleczonej pracy, ale dopiero z momentem jej odbioru. Zgodnie z powołanymi wyżej przepisami wypłata należnego wynagrodzenia nie następuje jednak każdorazowo po odebraniu wykonanej pracy, ale w ustalonych przez nakładcę terminach.

Wypłata wynagrodzenia w odpowiednich odstępach czasowych sprawia, że wynagrodzenie to staje się świadczeniem okresowym. Okresowy charakter świadczenia wierzyciela jest charakterystyczny dla trwałych stosunków zobowiązaniowych, do których należy także umowa o pracę nakładczą.

Wynagrodzenie powinno być wypłacone w wysokości ustalonej w umowie. Jednak, gdyby strony nie określiły w umowie jego wysokości, zostanie ono ustalone w sposób pośredni, na podstawie przepisów dotyczących płac dla pracowników zatrudnionych w gospodarce społecznej przy pracach tego samego rodzaju (§ 12 rozporządzenia). W razie braku odnośnych przepisów, wynagrodzenie za pracę nakładczą należałoby określić biorąc pod uwagę rodzaj pracy oraz kwalifikacje osoby zatrudnionej nakładczo.

Tego rodzaju sytuacje należą jednak do wyjątków. Zgodnie z zasadą umownego oznaczania wielkości wzajemnych świadczeń, strony umowy o pracę nakładczą powinny określić poza przedmiotem zobowiązania również odpowiednie wynagrodzenie za wykonaną pracę. Wynagrodzenie to nie musi być ustalone *in concreto*. Wystarczy jeżeli w umowie zostaną ustalone zasady wynagrodzenia²⁶. Przepisy nie precyzują bliżej, co należy rozumieć pod pojęciem zasad wynagrodzenia w stosunku pracy nakładczej. Wydaje się, że chodzi tu o wskazanie systemu wynagrodzenia za pracę nakładczą.

Problematyka wynagrodzenia za pracę nakładczą wymaga podjęcia kilku wątków. Po pierwsze, należy ustalić w jakim zakresie strony umowy o pracę nakładczą mogą swobodnie kształtować warunki wynagrodzenia. Z tego co już wyżej powiedziano wynika, że swoboda ta jest w znacznym stopniu ograniczona.

²⁵ Por. § 14 pkt 1 wzoru regulaminu pracy nakładczej i wyjaśnienie nr 7 do tegoż paragrafu [w:] *Kodeks pracy, przepisy wykonawcze...*, s. 1281.

²⁶ § 2 pkt 1 rozporządzenia.

Przed wszystkim strony ustalając stawki wynagrodzenia za daną pracę muszą kierować się zasadami wynagradzania określonymi w trybie art. 79 kp dla pracowników zatrudnionych w gospodarce społecznej przy pracach tego samego rodzaju (§ 12 rozporządzenia). Odesłanie w tym przypadku do przepisów płacowych dotyczących pracowników zakładów zwartych było podyktowane chęcią zapobieżenia zbyt dużym rozpiętościom w wynagrodzeniu osób wykonujących pracę nakładczą i pracowników, jak również koniecznością zapewnienia zgodności warunków wynagrodzenia za pracę nakładczą z prowadzoną przez państwo polityką płac. Osoby wykonujące pracę nakładczą zostały tym samym poddane powszechnej regulacji wynagrodzenia za pracę, w szczególności poprzez stosowanie do nich uchwalanych przez Radę Ministrów: stawek wynagrodzenia, ramowych tabel wynagrodzenia i zaszeregowień, ramowych zasad premiowania oraz udzielania innych dodatków do wynagrodzenia²⁷.

Swoboda stron umowy o pracę nakładczą w zakresie kształtowania wysokości wynagrodzenia jest także ograniczona poprzez branżowe regulacje wynagrodzenia. Osoby zatrudnione w nakładztwie otrzymują bowiem wynagrodzenie za wykonaną pracę obliczone według stawek płac dotyczących pracowników zatrudnionych w zakładach zwartych, przy czym dla poszczególnych przemysłów czy branż obowiązują odpowiednie taryfikatory kwalifikacyjne i płacowe. Zatem do osób wykonujących produkcję nakładczą zaliczaną do określonego przemysłu odnoszą się zasady płac danego przemysłu. Przepisy określające zasady płac dla pracowników stanowią podstawowe kryterium ustalania wynagrodzenia za pracę nakładczą. Pojawia się w związku z tym kwestia, co się dzieje, gdy warunki wynagrodzenia określone w umowie o pracę nakładczą zostają ustalone w sposób odmienny, niż wynikałoby to z tych przepisów.

Przepisy płacowe mają na gruncie stosunku pracy charakter normatywny, tzn. że nie są tylko wzorcem, według którego strony mogą kształtować warunki wynagradzania, ale są normami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi, w oparciu o które ustala się wynagrodzenie²⁸. Ich moc bezwzględnie obowiązująca jest zarezerwowana tylko dla tych sytuacji, w których umowa o pracę nie zawiera w tym zakresie korzystniejszych postanowień.

Wydaje się, że przepisy te także w stosunku pracy nakładczej zachowują taki sam charakter. A zatem jeżeli strony w umowie o pracę nakładczą ustaliły wynagrodzenie w sposób odmienny, niż wynikałoby

²⁷ Por. na temat powszechnej regulacji wynagrodzenia: M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalenie*, Łódź 1976, s. 120.

²⁸ *Ibidem*, s. 152—153.

to z odpowiednich przepisów płacowych, istniejącą kolizję należy rozstrzygnąć na podstawie art. 18 kp. Teza ta pozostaje w zgodzie z wcześniejszym zaproponowanym poglądem o możliwości stosowania art. 18 kp także do wykonawców pracy nakładczej, zgodnie z zasadą: *ubi eadem legis ratio, ibi eadem legis dispositio*.

W świetle art. 18 kp postanowienia umowy o pracę nakładczą mniej korzystne dla wykonawcy niż przepisy płacowe są nieważne. W ich miejsce stosuje się odpowiednio przepisy płacowe, które z mocy art. 18 kp stają się automatycznie częścią umowy o pracę nakładczą. Przyjęcie takiego rozwiązania harmonizuje z całością regulacji statusu wykonawców, zapewnia ochronne działania stosowanych do wykonawców przepisów prawa pracy.

Po wyjaśnieniu zagadnień dotyczących zasad ustalania wynagrodzenia za pracę nakładczą należy następnie scharakteryzować system oraz składniki wynagrodzenia za pracę nakładczą.

Osoba wykonująca pracę nakładczą otrzymuje wynagrodzenie obliczane według systemu akordowego, tzn. proporcjonalnie do ilości wyprodukowanych wyrobów. Stawkę jednostkową za daną czynność lub wyrób oblicza się na podstawie zatwierdzonej normy czasu potrzebnego do wykonania danej pracy oraz na podstawie stawki godzinowej przewidzianej dla zaszeregowania tej pracy w branżowym taryfikatorze kwalifikacyjnym i obowiązującej tabeli stawek godzinowych²⁹.

W systemie wynagrodzenia stosowanym w nakładztwie decydujący wpływ na wysokość zarobku wywiera prawidłowo ustalona norma pracy. Może ona przybierać postać normy czasowej bądź wyrobu. Trudności przy ustalaniu prawidłowych norm pracy wynikają ze znacznego zróżnicowania indywidualnych warunków wykonawców, tj. kwalifikacji zawodowych, stanu zdrowia, sytuacji rodzinnej, jak również z wyposażenia stanowiska pracy w maszyny i urządzenia. Najbardziej kontrowersyjną była sprawa wliczania do norm pracy czasu przejazdów w celu pobrania surowców i dostarczenia wykonanej pracy. Przeważało jednak stanowisko, że czynności pobrania surowców czy zdania wyrobów gotowych są częścią składową procesu produkcyjnego i powinny być wliczone do normy czasu potrzebnego na wykonanie określonych wyrobów³⁰.

Obliczanie wynagrodzenia za pracę nakładczą według zasad akordu prostego powoduje, że wykonawca ponosi w znacznym stopniu ryzyko techniczne. Nie otrzymuje on bowiem żadnego wynagrodzenia, jeżeli nie wykonał miesięcznej normy pracy z takich przyczyn, jak awaria maszyn, brak dopływu energii elektrycznej i inne. Brak jest w tych sy-

²⁹ § 13 pkt 2 i 3 wzoru regulaminu pracy nakładczej.

³⁰ *Ibidem* pkt 3.

tuacjach jakichkolwiek gwarancji płacowych, które mogłyby przeciwdziałać ryzyku wykonawców lub je ograniczyć.

Zgodnie z postanowieniami wzoru regulaminu pracy nakładczej osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę nakładczą przysługuje, poza wynagrodzeniem za realizację zleceń, zwrot równowartości własnych materiałów i surowców pomocniczych użytych w produkowanych wyrobach oraz zwrot kosztów związanych bezpośrednio z produkcją (koszty zużycia energii elektrycznej, gazu, urządzeń, opału, transportu surowców i wyrobów gotowych). Zwrot równowartości materiałów użytych do produkcji nakładczej przysługuje tylko wtedy, gdy strony wyraźnie przewidziały w umowie możliwość użycia przez wykonawcę własnych materiałów.

Uzyskiwane przez wykonawcę kwoty tytułem zwrotu kosztów poniesionych przy wykonywaniu zleceń roboczych nie stanowią składnika wynagrodzenia za wykonaną pracę. Nie odzwajemniają one bowiem świadczonej pracy, ale rekompensują uszczerbek, jaki powstał w majątku wykonawcy z powodu wykonywania powierzonych prac. Ich funkcja nie polega na przysporzeniu majątku, ale na wyrównaniu strat poniesionych przez wykonawcę³¹. Pomimo więc, że koszty te są ustalane w formie ryczału (co nie zawsze musi oznaczać pokrycie rzeczywistych wydatków) oraz że są wypłacane okresowo, z taką samą częstotliwością jak wynagrodzenie³², nie wystarcza to jednak do zakwalifikowania ich jako składnika wynagrodzenia za pracę nakładczą. Są one bowiem dodatkowym, poza wynagrodzeniem, świadczeniem na rzecz wykonawcy, wyrównującym uszczerbek, jaki powstał w jego majątku, w związku z realizacją powierzonych zadań.

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia, jak i świadczeń wyrównawczych, ma charakter roszczeniowy. Źródłem uprawnień wykonawcy do żądania wypłaty tych świadczeń jest umowa o pracę nakładczą. Różne są jednak organy do rozpatrywania sporów powstałych na tle tych świadczeń. Przesądza o tym fakt, że koszty związane z produkcją nakładczą nie są przedmiotem regulacji w rozporządzeniu. Tylko bowiem dla uprawnień wynikających z tego aktu (do takich należy także prawo do odpowiednio ustalonego wynagrodzenia) właściwym do rozpatrywania sporów powstałych na ich tle są organy rozstrzygające spory pracownicze (§ 35 rozporządzenia), zaś spory powstałe na tle zwrotu kosztów, ponieważ nie są przewidziane w rozporządzeniu, będą podlegały rozpoznaniu przez sądownictwo powszechne³³.

³¹ Por. rozważania na temat charakteru świadczeń wyrównawczych w stosunku pracy: Seweryński, *op. cit.*, s. 78.

³² § 14 pkt 2 wzoru regulaminu pracy nakładczej.

³³ Odmienne SN w uchwale z 19 XII 1978 r., OSNCP 1979, nr 5, poz. 97; por.

3. OBOWIĄZKI WYKONAWCY

a) OBOWIĄZEK WYKONANIA POWIERZONYCH ZADAŃ

Z charakteru umowy o pracę nakładczą wynika po stronie wykonawcy zobowiązanie rezultatu. Przedmiotem stosunku pracy nakładczej jest bowiem dostarczenie nakładcy gotowych wyrobów. Stanowi to podstawowy obowiązek wykonawcy. Z tak określonym podstawowym obowiązkiem łączy się kilka obowiązków o charakterze pomocniczym, których rola względem podstawowego polega na zabezpieczeniu właściwego, zgodnego z interesem nakładcy sposobu wykonania powierzonej pracy. Ich funkcja sprowadza się do ustalenia należytego sposobu postępowania wykonawcy przy realizacji zleceń. Należyte wykonanie zobowiązania przez osobę zatrudnioną nakładczo jest osiągnięte wówczas, gdy powierzone zadania są wykonane w umówionej ilości i odpowiedniej jakości oraz w ustalonym terminie.

Chałupnik jest zobowiązany wykonać powierzone zadania w ilości, którą określa umowa o pracę nakładczą. Rozmiar świadczenia wykonawcy powinien być oznaczony co najmniej na poziomie minimalnym. Strony mogą także określić w umowie maksymalną ilość pracy, która będzie należała do obowiązków wykonawcy. W razie niewykonania bez uzasadnionych przyczyn przez okres co najmniej 3 miesięcy minimalnej ilości pracy nakładca może rozwiązać umowę o pracę nakładczą bez wypowiedzenia (§ 6 pkt 1 rozporządzenia).

Wykonawca jest zobowiązany wykonać powierzoną pracę nie tylko w umówionej ilości, ale także w odpowiedniej jakości. Skonkretyzowanie wymagań co do jakości następuje w każdorazowo udzielanym zleceniu roboczym, które poza rodzajem i rozmiarem świadczenia wykonawcy powinno także określać parametry powierzonych do wykonania wyrobów. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy nastąpiło obniżenie jakości wyrobu, wynagrodzenie za pracę nakładczą ulega obniżeniu³⁴.

Wykonawca jest zobowiązany wykonać powierzone zadania w terminie ustalonym w zleceniu roboczym. Obowiązek terminowego wykonania zobowiązania należy łączyć z obowiązkiem dostarczenia wykonanych wyrobów. Jak wiadomo samo tylko wykonanie powierzonej

także krytyczny komentarz do tej uchwały J. Pach o, [w:] *Przegląd orzecznictwa i piśmiennictwa z zakresu prawa spółdzielczego za rok 1978*, Warszawa 1980, s. 105--109.

³⁴ § 12 pkt 1 rozporządzenia w związku z art. 82 kp. Por. także wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z 20 II 1979 r., PiZS 1980, nr 6, s. 73 i 74.

pracy nie zamyka określonego cyklu produkcyjnego, na który składa się jeszcze dostarczenie nakładcy gotowych wyrobów.

Ustalony w zleceniu roboczym termin wykonania zadania określa w istocie rzeczy termin dostarczenia wyprodukowanych przedmiotów. Tym samym miejsce wykonania zobowiązania określa miejsce dostarczenia wyrobów. Potwierdza to przepis § 11 pkt 1 wzoru regulaminu pracy nakładczej. Zgodnie z nim wykonawca powinien dostarczyć wykonane wyroby do magazynu nakładcy w terminie określonym w zleceniu roboczym dla oddania pracy.

Ustalony w zleceniu roboczym termin wykonania powierzonej pracy jest wiążący dla wykonawcy. Źródłem obowiązku jego dotrzymania nie jest jednak zlecenie. Obowiązek ten płynie z umowy o pracę nakładczą, a zlecenie robocze jest w tym wypadku tylko skonkretyzowaniem powinności wykonawcy.

W razie nierozliczenia się wykonawcy z powierzonej pracy w terminie określonym w zleceniu nakładcy przysługuje prawo rozwiązania umowy o pracę nakładczą ze skutkiem natychmiastowym (§ 6 rozporządzenia). Poza tym wykonawca może być pociągnięty do odpowiedzialności majątkowej, jeżeli niewywiązanie się z obowiązku terminowego wykonania pracy spowodowało szkodę w majątku nakładcy.

b) OBOWIĄZKI NIE ZWIĄZANE BEZPOŚREDNIO Z PRZEDMIOTEM ZOBOWIĄZANIA

Obok obowiązków wykonawcy, których funkcja normatywna polega na zagwarantowaniu należytego wykonania zobowiązania, w stosunku pracy nakładczej można wyróżnić także takie obowiązki, które takiej funkcji nie spełniają. Wynikają one wprawdzie ze stosunku zobowiązaniowego łączącego strony umowy o pracę nakładczą, ale nie pozostają w funkcjonalnym związku z przedmiotem zobowiązania. Ich rola polega na zaspokojeniu określonych interesów stron, a nawet „osób trzecich”, interesów, które mogą być zagrożone w związku z wykonywaniem zobowiązania. Do obowiązków tych należą: obowiązek dbałości o powierzone mienie³⁵ oraz obowiązek przestrzegania przepisów bhp³⁶ i zasad porządku domowego³⁷.

W związku z zaangażowaniem w procesie produkcji nakładczej określonych dóbr majątkowych, będących własnością nakładcy, powstaje

³⁵ Obowiązek ten został sformułowany w § 10 pkt 2 wzoru regulaminu pracy nakładczej.

³⁶ Obowiązek przestrzegania przepisów bhp wynika z § 21 rozporządzenia, który w tym zakresie odsyła do odpowiedniego stosowania art. 233 kp.

³⁷ Por. § 8 pkt 2 wzoru umowy o pracę nakładczą.

konieczność należytej ich ochrony, jak również używania ich zgodnie z przeznaczeniem.

Przedmiotem obowiązku dbałości jest w stosunku pracy nakładczej zarówno mienie powierzone z obowiązkiem wylczenia się (surowce i materiały niezbędne do wykonania zleczanych prac), jak i mienie używane w toku pracy (maszyny i urządzenia przekazane wykonawcy w bezpłatne użytkowanie).

Dbałość o powierzone mienie przejawia się w otoczeniu należytą opieką i staraniem przedmiotów będących własnością nakładcy. Wykonawca jest przede wszystkim zobowiązany do należytego przechowywania surowców i wyprodukowanych już wyrobów³⁸.

Dbałość o mienie powierzone z obowiązkiem rozliczenia się wymaga także kontroli przekazywanych przez nakładcę surowców i materiałów. W razie wątpliwości co do jakości czy też ilości otrzymanego materiału wykonawca powinien bezzwłocznie zawiadomić o tym nakładcę, aby uniknąć odpowiedzialności przy odbiorze wyrobów z powodu ich niskiej jakości czy też nadmiernego zużycia surowców. Zaniedbując obowiązek zawiadomienia o wadliwości wyprodukowanych wyrobów, wskutek tej wadliwości będzie zmuszony do usunięcia na własny koszt wad wyrobów, ponadto otrzyma obniżone wynagrodzenie stosownie do jakości wyrobów.

Wyróżniona w ramach obowiązku dbałości powinność używania powierzonych materiałów zgodnie z przeznaczeniem polega na powstrzymaniu się przez wykonawcę od wszelkich działań, które wykraczałyby poza umówiony zakres uprawnień. Wykonawca jest zatem zobowiązany do używania surowców i materiałów będących własnością nakładcy tylko do prac określonych w zleceniu roboczym. Jest ponadto zobowiązany zwrócić nie zużytą część materiałów oraz zdać sprawę z ilości zużytych surowców.

W stosunku do mienia przekazanego wykonawcy w bezpłatne użytkowanie (maszyny i urządzenia) obowiązek dbałości sprowadza się do utrzymania maszyn i urządzeń w stałej sprawności technicznej i do przeprowadzania konserwacji zgodnie z instrukcją obsługi lub wskazówkami nakładcy³⁹. Wykonawcę obciąża zatem dokonywanie drobnych napraw związanych ze zwykłym używaniem rzeczy. Obowiązek dbałości rozciąga się także na ochronę mienia użyczonego przed osobami trzecimi, które mogłyby w jakiś sposób naruszyć w tym zakresie prawa nakładcy.

W związku z tym wykonawca nie ma prawa dysponować maszyną czy urządzeniem na rzecz osób trzecich, ani też wykorzystywać maszy-

³⁸ *Ibidem*, § 9 pkt 1.

³⁹ *Ibidem*, § 7 pkt 3.

ny do innej pracy niż określona w umowie. Zwrot użyczonych maszyn powinien nastąpić w razie rozwiązania umowy o pracę nakładczą, a także na każde żądanie nakładcy, w razie stwierdzenia, że maszyna jest niedostatecznie wykorzystywana, albo że jest wykorzystywana wbrew zasadzie określonej w zleceniu roboczym.

Ciążący na wykonawcy obowiązek dbałości rodzi konieczność znośzenia ingerencji nakładcy w granicach niezbędnych do ochrony jego prawnie uznanych interesów. Fakt, iż nakładca angażuje w toku procesu produkcji znaczne wartości materialne powoduje, iż jest on zainteresowany sposobem korzystania z tych dóbr przez wykonawcę. W związku z tym, umowa o pracę nakładczą przewiduje prawo przeprowadzenia przez nakładcę określonych kontroli. W szczególności przedmiotem kontroli mogą być warunki, w jakich praca jest wykonywana, sposób wytwarzania i przechowywania surowców i materiałów, a także warunki bhp⁴⁰.

W grupie obowiązków, które nie pozostają w funkcjonalnym związku z przedmiotem zobowiązania, a jedynie towarzyszą jego realizacji, należy także wyróżnić obowiązek przestrzegania przepisów bhp oraz zasad porządku domowego. Przestrzeganie tego obowiązku ma szczególne znaczenie w warunkach pracy nakładczej. Fakt realizacji zleceń roboczych w mieszkaniach własnych wykonawców sprawia, iż zagrożenia i niedogodności, jakie towarzyszą wykonywaniu pracy nakładczej, mogą dotyczyć nie tylko samego wykonawcy, ale także członków jego rodziny, jak również innych osób z nimi sąsiadujących. Chcąc podkreślić wagę tego obowiązku pracodawca uznał go, podobnie jak to zostało określone w stosunku do pracowników, za obowiązek o charakterze podstawowym (§ 21 rozporządzenia). Nie oznacza to jednak, że ma on podstawowe znaczenie dla wykonania zobowiązania. Taki jego charakter wynika jedynie z treści rozporządzenia, w ramach uprawnień pracowniczych przysługujących wykonawcy z mocy tego aktu.

Niezbędnym warunkiem egzekwowania obowiązku przestrzegania warunków bhp jest spełnienie przez nakładcę określonych czynności, polegających głównie na zapoznaniu wykonawcy z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i zasadami. Ponadto nakładca nie może powierzać do wykonania prac, które byłyby szkodliwe dla zdrowia wykonawcy i jego współmieszkańców (§ 22 pkt 1 rozporządzenia). Nie wolno mu także dostarczać surowców, materiałów i narzędzi, które nie odpowiadają warunkom bhp. Spełnienie przez nakładcę tych wymagań upoważnia go do przeprowadzania kontroli warunków bhp w miejscu wy-

⁴⁰ *Ibidem*, § 9 pkt 1.

konywania pracy nakładczej, jak również do stosowania sankcji w razie naruszenia przez wykonawcę ciężącego na nim obowiązku. Fakt nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp stwarza po stronie nakładcy prawo rozwiązania umowy o pracę nakładczą ze skutkiem natychmiastowym (§ 6 pkt 1 rozporządzenia).

Rozdział V

CHARAKTER PRAWNY UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ

I. POGŁĄDY NA CHARAKTER PRAWNY UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ

Zagadnienie charakteru prawnego umowy o pracę nakładczą nie doczekało się w literaturze opracowania. Problem ten jest, zaledwie sygnalizowany w — nielicznych zresztą — opracowaniach dotyczących nakładztwa czy też przy okazji charakterystyki umowy o pracę i umowy o dzieło, do których umowa o pracę nakładczą zbliża się najbardziej.

Brak pogłębionej analizy prawnej tej umowy wynika przede wszystkim z niedostatecznej i skomplikowanej jej regulacji. Jak wiadomo, umowa ta nie została unormowana w części szczegółowej kodeksu cywilnego. Nie obejmuje jej także kodeks pracy, na podstawie którego wydano jednak przepisy regulujące status prawny wykonawców. To wszystko sprawia, że zarówno doktryna prawa pracy, jak i prawa cywilnego uważają się po części za niekompetentne do analizy treści tej umowy, do zajęcia stanowiska w przedmiocie jej kwalifikacji prawnej. Niemniej można wyróżnić w tej kwestii kilka poglądów, wśród których trudno jest jednak dokonać ostrego podziału. Niemal każdy z autorów podejmujących próbę kwalifikacji tej umowy dostrzega jej złożoność i podobieństwo do innych umów, stąd w ich ocenie brak jest często zdecydowania. Rysują się jednak dwie podstawowe grupy stanowisk. W pierwszej grupie autorzy starają się zakwalifikować umowę o pracę nakładczą w ramach nazwanych stosunków zobowiązaniowych, podporządkowując ją któremuś z już uregulowanych typów umów. Najliczniej jest reprezentowany pogląd, że umowa o pracę nakładczą jest umową o dzieło. Z taką kwalifikacją spotykamy się już

w literaturze okresu międzywojennego. Na poparcie tego stanowiska posługiwano się wówczas najczęściej argumentami natury formalnej. Z faktu, iż rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 1928 r. o umowie o pracę robotników nie objęło swym zakresem obowiązywania chałupników, wyciągano wnioski, iż w takim razie nie są oni robotnikami, a zatem ich zatrudnienie jest oparte na umowie cywilno-prawnej¹. Uważano, że umową tą jest umowa o dzieło, ponieważ w treści umowy o pracę nakładczą można było wyróżnić takie charakterystyczne elementy dla tej właśnie umowy, jak swoboda dysponowania czasem pracy oraz niezależność w wykonywaniu pracy². To, iż chałupnicy mogli korzystać z niektórych przepisów prawa pracy, zdaniem tych autorów wcale nie osłabiało takiej kwalifikacji, wręcz przeciwnie, stanowiło dodatkowy argument ją wspierający. Podkreślono bowiem, że chałupnicy nie korzystali z przepisów prawa pracy z tytułu zatrudnienia, tak jak pracownicy, ale tylko wówczas, gdy ustawodawca wyraźnie to przewidział³.

Także w literaturze powojennej dość szeroko reprezentowany był pogląd traktujący umowę o pracę nakładczą jako umowę o dzieło⁴. Często dochodzono do tego wskazując na różnice między umową o pracę nakładczą a umową o pracę. Uznawano, że zobowiązanie się chałupnika do osiągnięcia obiektywnie ustalonego, konkretnego rezultatu pracy, brak obowiązku osobistego wykonania zobowiązania oraz brak podporządkowania w procesie pracy nie pozwalają zakwalifikować umowy o pracę nakładczą jako umowy o pracę, mieszczą się natomiast w konstrukcji umowy o dzieło⁵. Uważano jednak, iż istnieją pewne przesłanki takie jak: trwałość stosunku pracy nakładczej, podporządkowanie chałupnika co do sposobu wykonania pracy oraz fakt, iż praca nakładcza stanowi podstawę utrzymania, które uzasadniają rozciągnięcie na chałupników niektórych uprawnień pracowniczych. Korzystanie z tych uprawnień sprawia, iż chałupnicy zostają włączeni, jak to określał M. Świącicki, „do osób z kręgu pracowniczego”, co jednak

¹ H. Sand, *Chałupnictwo i jego związek z przemysłem, rzemiosłem oraz bezrobociem*, Łódź 1937, s. 67.

² Z Ehrenberg, *Zagadnienia chałupnictwa*, „Rzemiosło” 1935, nr 22, s. 5.

³ M. Baumgart, *Chałupnicy a rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16 III 1928 r. o umowie o pracę robotników*, „Praca i Opieka Społeczna” 1931, z. 2, s. 164.

⁴ J. Jończyk, *Spyry ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 38; Cz. Jackowski, *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań 1965, s. 11.

⁵ Por. uchwałę SN z 24 VIII 1965 r., OSPiKA 1966, nr 4, s. 162, p. 82; R. Grzymkowski, *Aktualne problemy oraz perspektywy rozwoju pracy nakładczej (I)*, PiZS 1970, nr 11, s. 14; por. także *Komentarz do kodeksu cywilnego*, t. 2, Warszawa 1972, s. 1385.

nie przeszkadza, że podstawę ich zatrudnienia regulują przepisy o umowie o dzieło⁶.

Przeciwstawnym takiej kwalifikacji jest z kolei drugi pogląd w grupie stanowisk podporządkowujących umowę o pracę nakładczą jednemu z nazwanych stosunków zobowiązaniowych, według którego umowa o pracę nakładczą jest umową o pracę. Z tak jednoznacznie sformułowanym poglądem można się spotkać w niektórych opracowaniach okresu międzywojennego. Określano wówczas chałupników jako „*sui generis* robotników”⁷ lub też pracowników fizycznych wyrabiających towar z materiałów powierzonych przez nakładcę⁸, których wiąże z nakładcą „swego rodzaju umowa o pracę”⁹. Również według projektu polskiej ustawy o pracy chałupniczej podstawą zatrudniania chałupników miała być umowa o pracę¹⁰.

Natomiast w literaturze powojennej próby takiej kwalifikacji umowy o pracę nakładczą pojawiły się w zasadzie dopiero po wydaniu rozporządzenia RM z 1975 r. Podnoszono, że nowa regulacja sytuacji prawnej wykonawców na tyle zbliżyła umowę o pracę nakładczą do umowy o pracę, że nie pozwala to już zaliczyć tej umowy do typowych zobowiązań rezultatu¹¹. Istniejące zaś różnice między tymi umowami nie dotyczą istoty stosunku pracy, ale wynikają jedynie z odmiennych warunków wykonywania pracy¹². Fakt, iż w art. 2 kp umowa o pracę nakładczą nie została jednak przewidziana jako samodzielne źródło stosunku pracy, nie przeczył — zdaniem niektórych autorów — takiej kwalifikacji. Według nich umowa o pracę nakładczą mieści się w art. 2 kp, ponieważ jest ona po prostu samodzielnym rodzajem umowy o pracę¹³.

⁶ M. Święcicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 28—29, 85; tenże, *Zawiązanie i trwanie stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 12.

⁷ Wyrok NTA z 16 IV 1930 zamieszczony w J. Wengierow, *Rozjemstwo w targach zbiorowych o pracę chałupniczą*, [w:] *Chałupnictwo. Materiały, uwagi, wnioski*, Warszawa 1933, s. 178—180.

⁸ J. Wołski, *Nasze stanowisko w sprawie chałupniczej*, „Spółdzielczość Pracy” 1936, nr 1, s. 2.

⁹ T. Czajkowski, *Praca kobiet w chałupnictwie*, Warszawa 1934, s. 89.

¹⁰ Z. Daszyńska-Golińska, *Polityka społeczna*, Warszawa 1933, s. 306; por. także pogląd S. M. Grzybowskiego wyrażony już w okresie powojennym (1948 r.), ale oparty na stanie prawnym sprzed roku 1939; S. M. Grzybowski, *Prawo pracy*, Łódź 1948, s. 19.

¹¹ M. Piekarski, *Głosa do uchwały SN z 27 I 1978 r.*, OSPiKA nr 10, s. 457, p. 185 oraz tenże, *Pracownicze uprawnienia wykonawcy pracy nakładczej*, PUG 1979, nr 11, s. 330.

¹² *Przegląd orzecznictwa i piśmiennictwa z zakresu spółdzielczej umowy o pracę za lata 1975—1977*, Warszawa 1979, s. 8.

¹³ *Komentarz do kodeksu pracy*, pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 14.

W grupie poglądów utożsamiających umowę o pracę nakładczą z którąś z umów nazwanych należy także przedstawić odosobniony pogląd A. Raczyńskiego, którego zdaniem chałupnicy nie zawierali z nakładcą umowy o pracę, ale kontrakt dostawy¹⁴. Według niego chałupnicy nie przyjmowali na siebie obowiązku pracy, ale tylko obowiązek sprzedaży swoich produktów. Pomimo to uważał on, że należy stosować do nich niektóre przepisy prawa pracy, ponieważ tak jak robotnicy „przynależą do tego samego socjalnego stanu”¹⁵.

Przedstawione wyżej poglądy na charakter prawny umowy o pracę nakładczą stanowią pierwszą grupę skrajnych stanowisk utożsamiających tę umowę albo z umową o dzieło, albo z umową o pracę czy też z umową dostawy.

Druga grupa poglądów charakteryzuje się tym, że próbuje się postawić umowę o pracę nakładczą poza nazwanymi stosunkami zobowiązaniowymi. Często określa się ją jako typ mieszany czy pośredni między podobnymi do niej umowami. Z. Fenichel umieszczał chałupników między robotnikiem a wykonawcą dzieła. Uważał, że chałupnicy nie są robotnikami w ścisłym tego słowa znaczeniu, ale nie są także zatrudniani na podstawie umowy o dzieło, bo pracują na cudzy rachunek¹⁶.

J. Sissle określał umowę zawieraną z chałupnikiem jako „prześciową między umową o pracę a umową o dzieło”¹⁷. Zdaniem tego autora, choć w umowie o pracę nakładczą brak było zależności wewnętrznej i zewnętrznej, tak charakterystycznej dla stosunku pracy, to jednak dzięki dłuższemu trwaniu stosunku pracy nakładczej wytwarzał się stan faktycznej zależności chałupnika od nakładcy. To w szczególności decydować miało o możliwości stosowania niektórych przepisów prawa pracy do chałupników, w tym przepisów o charakterze ochronnym¹⁸.

Także wielu przedstawicieli współczesnej nauki prawa pracy widzi w umowie o pracę nakładczą typ pośredni między podobnymi do niej umowami. W. Szubert, jak również T. Zieliński uznają, że zatrudnienie wykonawców pracy nakładczej jest oparte na innej podstawie niż umowa o pracę, choć sytuacja społeczna uzasadnia rozciągnięcie na nich niektórych przepisów prawa pracy¹⁹. Zdaniem W. Jaśkiewicza

¹⁴ A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 38.

¹⁵ *Ibidem*, s. 33.

¹⁶ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930, s. 49.

¹⁷ E. Sissle, *O istocie umowy o pracę*, „Praca i Opieka Społeczna” 1930, z. 11, s. 172.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ W. Szubert, *Glosa do orzeczenia z 15 II 1961 r.*, PiP 1962, nr 3, s. 544—547;

takie cechy tej umowy, jak rodzajowe określenie świadczonych usług, pewne znamiona pracy podporządkowanej oraz trwałość więzi między stronami upodabniają ją do umowy o pracę, natomiast odpowiedzialność chałupnika za wynik pracy jest charakterystyczna dla umowy o dzieło²⁰.

Można także spotkać się ze stanowiskiem, że różnice zachodzące między umową o pracę nakładczą a podobnymi do niej umowami upoważniają do stwierdzenia, iż mamy w tym wypadku do czynienia z oryginalnym, samodzielnym typem umowy. O samodzielności tej mają decydować następujące cechy: możliwość korzystania z pomocy członków rodziny, przedmiot świadczenia oraz odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązania²¹.

W tym miejscu należy także odnotować stanowisko nauki prawa cywilnego, która uznaje umowę o pracę nakładczą za typ umowy nie-nazwanej, która jest częściowo regulowana przepisami prawa pracy i do której w kwestiach wątpliwych należy stosować w drodze analogii przepisy kodeksu cywilnego o umowie o dzieło²².

Jak wynika z dokonanego przeglądu stanowisk, istnieją dość duże rozbieżności w określaniu charakteru prawnego umowy o pracę nakładczą: od utożsamiania jej z umową o dzieło lub z umową o pracę, poprzez uznanie jej za typ pośredni między tymi umowami, aż do przyjęcia, że jest to samodzielny typ umowy, wykazujący szereg cech swoistych. Tak szeroka gama poglądów wymaga krytycznego ustosunkowania się do nich. Konieczne staje się w związku z tym porównanie umowy o pracę nakładczą z umową o dzieło i z umową o pracę, wnioski wynikające z tego porównania posłużą do określenia istoty i charakteru prawnego tej umowy.

2. PORÓWNANIE UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ Z PODOBNYMI DO NIEJ UMOWAMI

a) WYBÓR WŁAŚCIWEJ METODY

Porównywanie ze sobą różnych typów stosunków zobowiązaniowych stwarza zawsze dużą trudność. Zagadnienie to jest tym bardziej tenże, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 82; T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, t. 1, Katowice 1979, s. 237.

²⁰ W. Jaśkiewicz, *Postacie prawne zatrudnienia członków spółdzielni pracy*, „Spółdzielczy Kwartalnik Naukowy” 1969, nr 1, s. 74—77.

²¹ W. Jastrzębski, *Formy prawne realizacji obowiązku zatrudnienia członków spółdzielni*, „Materiały i Przyczynki” 1974, z. 19, s. 50 i 54; A. Kisielewicz, *Szczególne cechy prawne pracy nakładczej*, PIZS 1976, nr 2, s. 23.

²² S. Grzybowski, *System prawa cywilnego*, t. 3, cz. II, Warszawa 1976, s. 421.

złożone, gdy mamy do czynienia ze stosunkiem prawnym z pogranicza prawa cywilnego i prawa pracy. Z uwagi na odmienną sytuację osób świadczących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych i na podstawie umowy o pracę kwalifikacja umowy ma doniosłe znaczenie praktyczne. W zależności bowiem od przyjęcia określonego stanowiska różny będzie zakres i charakter ochrony, jakiej doznawać będzie osoba świadcząca pracę.

Charakterystyka określonego typu umowy oraz odróżnienie jej od innych stosunków zobowiązaniowych może być dokonywana za pomocą metody klasyfikacyjnej lub typologicznej²³. Wybór jednej z tych metod jest przede wszystkim uzależniony od tego, czy treść przepisów regulujących dany typ umowy pozwoli wydobyć jego cechy konstytutywne. Przy stosowaniu metody klasyfikacyjnej swoiste cechy danej instytucji służą do konstruowania wyczerpującego i rozłącznego podziału na instytucje cechy te posiadające i nieposiadające²⁴. Zatem przy klasyfikacji cechy istotne umów zaliczanych do jednego typu muszą być jednakowe²⁵. Brak takiej cechy w określonym stosunku zobowiązaniowym uniemożliwia zakwalifikowanie go do odpowiedniego typu. Metoda klasyfikacyjna zapewnia ostre skalę podziału. Nie pozwala jednak uporządkować instytucji w określony szereg w zależności od tego, w jakim stopniu stosunki zobowiązaniowe reprezentują dane cechy konstytutywne. Może być więc przydatna w tych sytuacjach, gdy obowiązujące normy prawne pozwalają wydobyć swoiste cechy umowy i przeciwstawić je innemu typowi umowy. Natomiast wtedy, gdy określona regulacja nie daje jednoznacznej odpowiedzi co do kwalifikacji prawnej umowy, większą przydatność wykazuje metoda typologiczna²⁶. Umożliwia ona porównywanie różnych stosunków zobowiązaniowych ze względu na stopień posiadanych cech. Brak określonej cechy może być zrekompensowany występowaniem innych. Nie decyduje w tym wypadku identyczność właściwości, ale stopień ich natężenia²⁷. Istotne jest także, że metoda ta nie każe badać wszystkich elementów stosunku zobowiązaniowego, ale tylko te, które upodabniają czy też odróżniają od siebie porównywane umowy. Metoda

²³ Na temat wykorzystania obydwu metod w dziedzinie stosunków zobowiązaniowych: T. Radwański, *Teoria umów*, Warszawa 1977, s. 212—222.

²⁴ I. Lazari-Pawłowska, *O pojęciu typologicznym w humanistyce*, [w:] *Logiczna teoria nauki*, Warszawa 1966, s. 640—641.

²⁵ Por. T. Pawłowski, *Pojęcia i metody współczesnej humanistyki*, Wrocław 1977, s. 108 i n.

²⁶ B. Gawlik, *Umowa know-how. Zagadnienia konstrukcyjne*, Warszawa—Kra-ków 1974, s. 82 i n.; por. także E. Ziemiński, *Charakter prawny umów agencyjnych*, PiP 1979, nr 7, s. 68 i 69.

²⁷ Pawłowski, *op. cit.*, s. 108 i n.

typologiczna pozwala traktować wszystkie właściwości danej instytucji łącznie i całościowo porównywać ją z innymi do niej podobnymi.

Wydaje się, że dla oceny umowy o pracę nakładczą bardziej przydatna do klasyfikacji będzie metoda typologiczna. Mamy bowiem w tym wypadku do czynienia z umową, w której przeplatają się swoiste cechy różnych typów umów. Przy zastosowaniu metody klasyfikacyjnej brak w umowie o pracę nakładczą cechy charakterystycznej dla określonego stosunku zobowiązaniowego mogłoby jedynie prowadzić do negatywnej kwalifikacji tej umowy. W związku z tym metoda ta dawałaby różne wyniki w zależności od tego, z jaką umową dokonywano by porównania. Natomiast posłużenie się metodą typologiczną pozwala ocenić, z jaką intensywnością występują w umowie o pracę nakładczą cechy właściwe różnym stosunkom zobowiązaniowym. Metoda ta umożliwi bardziej wszechstronną analizę treści umowy, daje większą gwarancję obiektywnej jej kwalifikacji.

Porównanie umowy o pracę nakładczą z innymi stosunkami zobowiązaniowymi za pomocą metody typologicznej jest tym bardziej uzasadnione, ponieważ umowy, do których w znacznym stopniu się upodabnia, były prezentowane według tej właśnie metody²⁸.

b) UMOWA O PRACĘ NAKŁADCZĄ A UMOWA O DZIEŁO

Doktryna zgodnie stoi na stanowisku, że cechą charakterystyczną umowy o dzieło jest zobowiązanie przyjmującego zamówienie do wykonania dzieła, które musi być zjawiskiem przyszłym, z góry oznaczonym, samoistnym, obiektywnie istniejącym, o charakterze materialnym lub niematerialnym²⁹. Dopiero spełnienie tych wszystkich cech pozwala uznać rezultat pracy za dzieło w rozumieniu art. 627 kc.

Umowa o pracę nakładczą zobowiązuje również do osiągnięcia konkretnych rezultatów. Tak jak wcześniej zaznaczono, przedmiotem jej jest zobowiązanie wykonawcy do faktycznego działania, dającego nakładcy określone efekty materialne przez czas trwania umowy³⁰. Czy jednak rezultat pracy nakładczej odpowiada cechom dzieła w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego? Na pewno chodzi tu także o zjawisko przeszłe, samoistne, obiektywnie istniejące, które uzyskuje sa-

²⁸ Por. np. orzeczenie SN z 20 III 1965 r., OSPIKA 1965, nr 12, p. 253; wyrok SN z 16 I 1979 r., OSPIKA 1979, nr 9, p. 168.

²⁹ Grzybowski, *System...*, t. 3, cz. II, s. 416—420; por. także S. Wójcik, *Pojęcie umowy o dzieło*, St. Cyw. 1963, t. 4, s. 125; W. Siuda, *Istota i zakres umowy o dzieło*, Poznań 1964, s. 312—320.

³⁰ Por. rozważania dotyczące przedmiotu umowy o pracę nakładczą w rodz. III niniejszego opracowania.

modzielną wartość w obrocie, ucieleśnioną w określonych dobrach materialnych. W umowie o pracę nakładczą nie mamy jednak do czynienia ze zindywidualizowanym świadczeniem wykonawcy, ale z pewnym rezultatem rodzajowym. Zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wykonawca pracy nakładczej zobowiązuje się do wykonywania na rzecz nakładcy określonego rodzaju pracy, a nie do z góry oznaczonego, zindywidualizowanego dzieła³¹. Świadczenie wykonawcy nie spełnia podstawowej cechy dzieła w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego³². Sposób oznaczenia rezultatu pracy stanowi zatem istotną różnicę między umową o pracę nakładczą a umową o dzieło.

Różnica ta jednak staje się mniej ostra, gdy dokonamy porównania między umową o dzieło a umową o pracę nakładczą zawartą na czas wykonania określonej pracy³³. Jak bowiem sama nazwa sugeruje, rezultat pracy nakładczej może mieć w tym wypadku charakter zindywidualizowany, oznaczony na przykład za pomocą jednej tylko czynności wyczerpującej zakres umówionego rodzaju pracy. Zatem przydział konkretnych zadań, indywidualizujący przedmiot świadczenia wykonawcy odbywający się normalnie w trakcie trwania stosunku pracy nakładczej, może być w umowie o pracę nakładczą zawartej na czas wykonania określonej pracy przesunięty do fazy porozumienia się stron tak, jak to ma miejsce w umowie o dzieło. Choć oczywiście i tu mogą powstać wątpliwości, czy mamy w tym wypadku do czynienia z indywidualizowaniem świadczenia wykonawcy już w momencie zawierania umowy, czy jedynie z rezultatem rodzajowym oznaczonym ze szczególnym stopniem dokładności.

Bez względu jednak na wyżej wskazane pewne podobieństwa między umową o pracę nakładczą zawartą na czas wykonania określonej pracy a umową o dzieło, zachodzą między nimi inne istotne różnice.

Świadczenie wykonawcy pracy nakładczej nie wyczerpuje się bowiem w jednorazowym zachowaniu tak jak świadczenie wykonawcy dzieła, ale trwa przez cały czas trwania umowy. Każdorazowo wykonane zlecenie robocze nie powoduje wygaśnięcia zobowiązania, a wręcz przeciwnie, podtrzymuje więź prawną między stronami stwarzając po stronie nakładcy obowiązek udzielania następnych zleceń³⁴. Natomiast trwanie stosunku zobowiązaniowego wynikającego z umowy o dzieło zależy od czasu wymaganego dla wykonania i oddania dzieła³⁵. Zasadą

³¹ § 2 rozporządzenia.

³² Za indywidualnym oznaczeniem dzieła jako cechą konstytutywną opowiada się wyraźnie W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1978, s. 328.

³³ Por. § 3 rozporządzenia dotyczący rodzajów umowy o pracę nakładczą.

³⁴ § 2 pkt 4 wzoru umowy o pracę nakładczą.

³⁵ Grzybowski, *System...*, t. 3, cz. II, s. 446—447.

jest więc, że wykonanie dzieła powoduje wygaśnięcie zobowiązania. Choć trzeba zaznaczyć, że niekiedy także umowa o dzieło może polegać na stałym wykonywaniu usług, jednak musi być wyraźnie określony termin jej obowiązywania³⁶.

Jak z tego wynika, cecha trwałości stosunku zobowiązaniowego wynikającego z umowy o pracę nakładczą pozwala odróżnić tę umowę od umowy o dzieło. W stosunku pracy nakładczej trwałość więzi między stronami stanowi o istocie tego stosunku, jest zasadą nie doznającą żadnych wyjątków. Natomiast w przypadku umowy o dzieło stałe wykonywanie usług jest możliwe tylko wtedy, gdy umowa wyraźnie to przewiduje, stanowi odstępstwo od typowej konstrukcji jednorazowego świadczenia wykonawcy dzieła. Posługując się metodą typologiczną można zatem powiedzieć, że trwałość więzi prawnej występuje z większym natężeniem w umowie o pracę nakładczą niż w umowie o dzieło.

Inną cechą pozwalającą wykazać różnice między wyżej wymienionymi umowami jest zagadnienie obowiązku osobistego wykonania zobowiązania. Przyjmuje się na ogół, że w umowie o dzieło brak jest bezwzględnego obowiązku osobistego wykonania dzieła. Jeżeli obowiązek osobistego wykonania dzieła nie wynika z umowy ani z natury zobowiązania, przyjmujący zamówienie może powierzyć jego wykonanie osobie trzeciej³⁷.

Niełatwo ocenić tę kwestię w odniesieniu do umowy o pracę nakładczą. Z jednej bowiem strony przepisy wyraźnie zastrzegają, że powierzoną pracę wykonawca nie może powierzać innym osobom³⁸. Z drugiej jednak możliwe jest korzystanie przez wykonawcę przy realizacji zleceń roboczych z pomocy członków rodziny.

Wynika stąd, że przyjęta w umowie o pracę nakładczą konstrukcja jest rozwiązaniem pośrednim między bezwzględnym obowiązkiem osobistego wykonania zobowiązania a możliwością zastępowania się w jego realizacji osobami trzecimi. Takiego pośredniego rozwiązania nie przewidują przepisy o umowie o dzieło. Możemy się tu natomiast spotkać z obydwoma wyżej wspomnianymi skrajnymi rozwiązaniami. Zatem różnica między umową o pracę nakładczą a umową o dzieło występuje zarówno wtedy, gdy umowa o dzieło zobowiązuje do osobistego wykonania dzieła (nie jest bowiem w tym wypadku możliwe korzystanie nawet z pomocy członków rodziny), jak i w typowej dla tej umowy sytuacji, gdy ani z jej treści, ani z natury zobowiązania taki obowiązek nie wynika. Możliwe jest bowiem wtedy powierzenie wykonania dzieła

³⁶ *Ibidem*, s. 446.

³⁷ Czachórski, *op. cit.*, s. 329.

³⁸ § 4 wzoru umowy o pracę nakładczą.

osobie trzeciej, co jest niedopuszczalne na gruncie umowy o pracę nakładczą.

Kolejnym elementem odróżniającym umowę o pracę nakładczą od umowy o dzieło jest kwestia zabezpieczenia w materiały i narzędzia niezbędne do wykonania zobowiązania. Zgodnie z postanowieniami kc dzieło powinno być wykonane przy pomocy maszyn i urządzeń należących do wykonawcy i z materiałów przez niego dostarczonych. Natomiast na gruncie umowy o pracę nakładczą obowiązek dostarczenia surowców i materiałów spoczywa całkowicie na nakładcy, którego obciąża ryzyko użycia niewłaściwych materiałów.

Odgraniczenie umowy o pracę nakładczą od umowy o dzieło w oparciu o kryterium ryzyka jest o tyle skomplikowane, że w ramach obu tych umów pojęcie ryzyka może być rozmaicie rozumiane³⁹. Najogólniej chodzi w tym wypadku o ocenę, w jakim stopniu strony obydwu umów są obciążone ryzykiem wykonania zobowiązania.

W umowie o dzieło ryzyko wykonania dzieła obciąża w całości przyjmującego zamówienie⁴⁰. Ponosi on koszt nieudanego wysiłku lub zwiększonych nakładów na wykonanie dzieła. Przyręczone przez zamawiającego wynagrodzenie należy się przyjmującemu zamówienie tylko za wykonanie dzieła. W jednej tylko sytuacji zamawiający jest zobowiązany do zapłaty wynagrodzenia pomimo niewykonania umówionego dzieła, a mianowicie wtedy, gdy przyjmujący zamówienie był gotów je wykonać, ale doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zamawiającego (art. 639 kc). Z podobną sytuacją mamy do czynienia na gruncie umowy o pracę nakładczą. Tutaj także przyjęto zasadę, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną⁴¹, chyba że jej niewykonanie nastąpiło z powodu niedostarczenia przez nakładcę surowców i materiałów⁴².

W odróżnieniu jednak od umowy o dzieło, wykonawcy pracy nakładczej nie gwarantuje się takiego wynagrodzenia, jakie uzyskałby, gdyby zlecający pracę wywiązał się ze swych obowiązków, a jedynie połowę wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe w gospodarce społecznej. Zatem w sytuacji, gdy z przyczyn leżących po stronie zlecającego pracę wystąpiły przeszkody uniemożliwiające wykonanie zobowiązania, ryzyko niewykonania zobowiązania znacznie bardziej obciąża wykonawcę pracy nakładczej niż wykonawcę dzieła.

³⁹ Por. na temat pojęcia ryzyka w umowie o dzieło: S. Wójcik, *Odgraniczenie umowy o dzieło od umowy o pracę i od umowy zlecenia*, „Prace Prawnicze” 1963, z. 10, s. 176 i 177.

⁴⁰ Czachórski, *op. cit.*, s. 320.

⁴¹ § 5 wzoru umowy o pracę nakładczą.

⁴² § 11 rozporządzenia.

Natomiast w obydwu umowach podobnie jest rozłożony ciężar tzw. ryzyka technicznego (jeżeliby posłużyć się terminologią znaną z prawa pracy). Zarówno przyjmujący zamówienie, jak i osoba świadcząca pracę nakładczą ponosi ujemne skutki niemożności wykonania zobowiązania z przyczyn technicznych, np. z powodu awarii maszyn i urządzeń, braku dopływu prądu itp.

Następnie należy się przyjrzeć, w jakim stopniu w obydwu porównywanych umowach rozkłada się ciężar osiągnięcia rezultatu po stronie zlecającego pracę. Nakładca, podobnie jak zamawiający wykonanie dzieła, jest obciążony skutkami ujemnych rezultatów swej działalności, które nie mogą wpływać na przysługujące wykonawcy wynagrodzenie. Zatem bez względu na efekty ekonomiczne uzyskiwane z tytułu zleconej pracy nakładczej wykonawca otrzymuje umówione wynagrodzenie. Świadczy on bowiem pracę nie na własny koszt, ale na zlecenie i rachunek nakładcy. Umowa o pracę nakładczą stwarza jednak w porównaniu z umową o dzieło więcej sytuacji, w których pomimo braku świadczenia ze strony wykonawcy, nakładca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia. Ma to w szczególności miejsce w przypadku nieświadczenia pracy z powodu korzystania z urlopu wypoczynkowego, jak również w przypadku nie zawinionych błędów w realizacji zleceń roboczych. Nakładca jest zatem w porównaniu z zamawiającym wykonanie dzieła obciążony tzw. ryzykiem socjalnym i osobowym.

W sumie więc zasada ponoszenia ryzyka wykonania zobowiązania jest w obydwu umowach różnie realizowana. Wykonawca dzieła jest obciążony ryzykiem osiągnięcia rezultatu w większym stopniu niż wykonawca pracy nakładczej. Natomiast w porównaniu z nakładcą zamawiający wykonanie oznaczonego dzieła ponosi jedynie ryzyko swego zawinonego zachowania oraz ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej, nie obciąża go natomiast ani ryzyko osobowe, ani socjalne.

Kolejnym elementem pozwalającym odróżnić umowę o pracę nakładczą od umowy o dzieło jest odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Instytucja odpowiedzialności wykonawcy dzieła i wykonawcy pracy nakładczej różnią się od siebie w sposób zasadniczy. Wykonawca dzieła ponosi odpowiedzialność za utratę, uszkodzenie oraz wadliwość dzieła na zasadzie ryzyka. Odpowiedzialność przyjmującego zamówienie dzieła z tytułu rekojmi za wady dzieła jest niezależna od winy. Obok tego ponosi on także odpowiedzialność kontraktową na zasadach ogólnych (art. 471 kc) za szkodę, która powstała na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania.

Natomiast odpowiedzialność wykonawców pracy nakładczej została zrównana z pracowniczą odpowiedzialnością odszkodowawczą. Zgodnie

bowiem z § 30 rozporządzenia, za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających z umowy oraz za szkodę w mieniu powierzonym osoba świadcząca pracę nakładczą odpowiada na zasadach określonych w przepisach art. 114—127 kodeksu pracy. Osoby te odpowiadają więc na zasadach ograniczonej odpowiedzialności pracowniczej.

Ograniczony charakter tej odpowiedzialności w stosunku do odpowiedzialności na zasadach prawa cywilnego przejawia się głównie w zawężeniu pojęcia szkody jedynie do rzeczywistej straty zakładu pracy. Ponadto sprawca szkody nie odpowiada w pełnej wysokości, jeżeli wielkość uszczerbku przekracza trzymiesięczne wynagrodzenie. Poza tym jest on wolny od odpowiedzialności, jeżeli szkoda powstała w związku z działaniem mieszczącym się w granicach ryzyka związanego z działalnością zakładu pracy.

Należy jednak wziąć pod uwagę, że cechą charakterystyczną pracy nakładczej jest powierzenie przez nakładcę materiałów, surowców, jak również maszyn i urządzeń niezbędnych do realizacji zleceń. Wyrządzenie przez wykonawcę szkody w tym mieniu pociąga zatem za sobą odpowiedzialność według surowszego, odrębnego reżimu odpowiedzialności pracowniczej, tj. odpowiedzialności za mienie powierzone, unormowanego w przepisach art. 124—127 kodeksu pracy. Zgodnie z tymi przepisami osoby świadczące pracę nakładczą, którym zostało powierzone mienie, będą odpowiadały za szkodę w tym mieniu w pełnej wysokości, a więc nie tylko w granicach rzeczywistej straty zakładu pracy, ale także utraconych korzyści i to bez miarkowania odszkodowania.

W tym więc zakresie odpowiedzialność wykonawców pracy nakładczej zbliża się w pewnym stopniu do odpowiedzialności przyjmującego zamówienie w umowie o dzieło, choć znaczna możliwość jej ograniczenia przemawia bardziej za jej „pracowniczym” a nie cywilistycznym charakterem. Przejawia się to głównie w możliwości wyłączenia odpowiedzialności wykonawcy za szkody związane z ryzykiem prowadzenia zakładu pracy, a zwłaszcza za szkody powstałe na skutek przyczynienia się samego zakładu pracy lub innych osób⁴³.

Jak z tego wynika, odpowiedzialność wykonawcy pracy nakładczej, zarówno za szkodę w mieniu powierzonym, jak i poza tym mieniem nie ma charakteru obiektywnego, niezależnego od winy, tak jak w umowie o dzieło.

Zgodnie z przyjętą metodą, po wykazaniu różnic między umową o pracę nakładczą a umową o dzieło, należy z kolei rozważyć, jakie właściwości zbliżają te umowy do siebie. O niektórych z nich częściowo

⁴³ Por. art. 127 kp w związku z art. 117 kp, do stosowania których upoważnia § 30 rozporządzenia.

była już mowa. To, co istotnie upodabnia umowę o pracę nakładczą do umowy o dzieło, to fakt daleko sięgającej samodzielności w realizacji zobowiązania zarówno wykonawcy dzieła, jak i wykonawcy pracy nakładczej. W procesie wykonywania pracy obydwie te strony są niezależne, same decydują o czasie i miejscu pracy, same ustalają tryb jej wykonywania. Podporządkowanie zlecającemu pracę nakładczą czy zamawiającemu wykonanie dzieła dotyczy jedynie sposobu wykonania powierzonych zadań. W tym też zakresie nakładca, jak i zamawiający mogą udzielać wskazówek, jak i kontrolować sposób wykonania pracy⁴⁴.

Obie umowy są umowami wzajemnymi, odpłatnymi, choć inna jest rola wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu wykonywania pracy nakładczej i wykonania dzieła. W pierwszym przypadku stanowi ono główne lub wyłączne źródło utrzymania. Spełnia więc określoną funkcję alimentacyjną; w drugim zaś wynagrodzenie za wykonanie dzieła jest określonym zyskiem z pracy.

Przedstawione wyżej różnice i podobieństwa między umową o pracę nakładczą a umową o dzieło dotyczyły elementów tkwiących w samej konstrukcji obydwu stosunków zobowiązaniowych. Warto ponadto wskazać na pewne cechy, które nie wynikają bezpośrednio z treści umów, ale które mogą uzupełniająco mieć znaczenie przy ich porównywaniu. Trudno bowiem przejść do porządku dziennego nad faktem, że osoby świadczące pracę nakładczą korzystają z niektórych uprawnień pracowniczych, które jednak nie przysługują wykonawcom dzieła. Chodzi w tym wypadku o uprawnienia wynikające z rozporządzenia RM z 1975 r. Uprawnienia te wykraczają poza zwykły zakres wzajemnych praw i obowiązków stron umowy. Należą do nich przede wszystkim prawo do urlopu wypoczynkowego czy prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Powstaje jednak dość istotna wątpliwość, czy uprawnienia te są cechą, która pozwala odróżnić umowę o pracę nakładczą od umowy o dzieło, czy wręcz przeciwnie wskazują na pewne związki między tymi umowami.

Z jednej strony można przyjąć, że ustawodawca przyznając wykonawcom pracy nakładczej szereg uprawnień pracowniczych podkreślił tym samym odrębność tej umowy od innych umów cywilnoprawnych, w tym także od umowy o dzieło, w stosunku do których takie przepisy nie zostały jeszcze wydane.

Z drugiej jednak strony trzeba pamiętać, że art. 303 § 2 kp przewiduje podobną możliwość zastosowania przepisów prawa pracy także do osób świadczących pracę na podstawie innych umów cywilnoprawnych, jeżeli tylko osoby te pozostają trwale związane ze zlecającym

⁴⁴ Na temat zależności przyjmującego zamówienie w umowie o dzieło: Czachórski, *op. cit.*, s. 320.

pracę. Jak dotąd delegacja ta nie została wykorzystana. Stwarza jednak taką samą podstawę i takie same zasady korzystania z uprawnień pracowniczych, jak zostało to już zrealizowane w stosunku do wykonawców pracy nakładczej. Uprawnienia te nie będą bowiem wynikały z samego faktu zawarcia określonej umowy, tak jak to ma miejsce w stosunku do pracowników, ale z mocy odpowiednich przepisów szczególnych.

Można więc powiedzieć, że zasady korzystania przez wykonawców z przepisów prawa pracy nie tylko potwierdzają odrębność stosunku pracy nakładczej od stosunku pracy, ale także wskazują na genetyczne związki między umową o pracę nakładczą a innymi umowami cywilnoprawnymi.

Dokonując zestawienia różnic i podobieństw między umową o pracę nakładczą a umową o dzieło należy ocenić, w jakim stopniu mogą one decydować o charakterze analizowanej umowy.

Umowy te upodabniają się do siebie głównie tym, że w obydwu z nich przedmiotem świadczenia jest wynik, skończony rezultat pracy jako całość, gotowy wyrób. Obydwie te umowy są zatem umowami rezultatu. Wspólną cechą umowy o pracę nakładczą i umowy o dzieło jest także brak stosunku zależności i podporządkowania w procesie wykonywania pracy. Zarówno osoba świadcząca pracę nakładczą, jak i wykonawca dzieła osiągają wynik będący przedmiotem zobowiązania samodzielnie, w procesie wykonywania pracy nie są bowiem poddani kierownictwu zamawiającego.

Różnice między tymi umowami dotyczą natomiast sposobu oznaczenia przedmiotu zobowiązania, który w umowie o dzieło powinien mieć charakter zindywidualizowany, natomiast w umowie o pracę nakładczą jest oznaczony co do rodzaju. Ponadto umowa o pracę nakładczą rodzi zobowiązanie o charakterze trwałym, w odróżnieniu od umowy o dzieło, która w swej typowej konstrukcji zobowiązuje jedynie do jednorazowego zachowania przyjmującego zamówienie.

Różnice między tymi umowami dotyczą ponadto kwestii obowiązku osobistego wykonania powierzonych prac, jak również zakresu obowiązku współdziałania przy wykonywaniu zobowiązania.

Umowa o pracę nakładczą różni się od umowy o dzieło także w zakresie rozkładu ciężaru niewykonania zobowiązania oraz zasad odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania.

Jak z tego wynika, daleko większy zakres spraw różni te umowy niż przybliża, zaś podobieństwo, szczególnie w kwestii przedmiotu obydwu umów, pozwala jedynie włączyć umowę o pracę nakładczą do

grupy zobowiązań rezultatu⁴⁵, nie upoważnia jednak do uznania świadczenia wykonawcy pracy nakładczej za dzieło w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego.

Także tak konstytutywna cecha umowy o dzieło, jaką jest brak jakiegokolwiek stosunku zależności czy podporządkowania jest w umowie o pracę nakładczą osłabiona faktem, iż chałupnik w znacznym stopniu pozostaje uzależniony ekonomicznie od nakładcy.

Pomimo istnienia pewnych cech wspólnych zakres i intensywność różnic między umową o pracę nakładczą i umową o dzieło nie pozwala na kwalifikowanie jej jako umowy o dzieło.

c) UMOWA O PRACĘ NAKŁADCZĄ A UMOWA O PRACĘ

Porównanie umowy o pracę nakładczą z umową o pracę dotyczy problemu odgraniczenia stosunku pracy od zobowiązaniowych stosunków prawa cywilnego. Znalazienie kryteriów, które by w sposób jednoznaczny pozwoliły postawić linię graniczną między umową o pracę nakładczą a stosunkiem pracy jest zadaniem bardzo trudnym. W naszym przypadku jest to tym bardziej skomplikowane, że dotyczy umowy, która będąc genetycznie związana z prawem cywilnym została w ostatnim czasie w znacznym stopniu nasycona elementami prawa pracy.

Stanowisko nauki i orzecznictwa w kwestii cech charakterystycznych stosunku pracy jest w zasadzie ustalone. Różnice dotyczą jedynie ilości podawanych przez poszczególnych autorów elementów, które ich zdaniem stanowią o istocie stosunku pracy i jednocześnie pozwalają odróżnić go od innych stosunków zobowiązaniowych⁴⁶. Zgodnie z definicją sformułowaną przez prof. W. Szuberta, przedmiotem stosunku pracy jest świadczenie pracy osobiście, w sposób ciągły, pod kierownictwem podmiotu zatrudniającego na jego rzecz i ryzyko, za należnym od niego wynagrodzeniem⁴⁷. Należy uznać, że wymienione cechy wyznaczają „typ idealny” umowy o pracę. Współwystępowanie wszystkich cech nie jest warunkiem *sine qua non* uznania konkretnej

⁴⁵ Nie wnikając w złożoną problematykę zasadności podziału zobowiązań na zobowiązania rezultatu i starannego działania posługują się tymi pojęciami w znaczeniu użytym przez Z. Nowakowskiego, *Zobowiązania rezultatu i starannego działania*, RPEiS 1959, s. 97 i n.

⁴⁶ Por. m. in.: Święcicki, *Zawiązanie i trwanie...*, s. 105—106; Szubert, *Zarys prawa...*, s. 95; Zieliński, *Zarys wykładu...*, s. 237; *Komentarz do kodeksu pracy*, s. 64; por. także S. Wójcik, *Głosa do wyroku SN z 20 III 1965 r.*, OŚPIKA 1966, nr 4, p. 86.

⁴⁷ Szubert, *Zarys prawa...*, s. 95.

umowy za umowę o pracę. Decyduje bowiem o tym całościowy ich bilans⁴⁸. Trzeba więc rozważyć, w jakim stopniu wymienione cechy występują także w umowie o pracę nakładczą.

Podstawowym elementem, który różni obydwie umowy, jest ich przedmiot, który w stosunku pracy jest określony jako zobowiązanie się pracownika do świadczenia samej tylko pracy, jako takiej. Pracownik oddaje do dyspozycji zakładu swoją energię, której wykorzystanie zależy od podmiotu zatrudniającego. Zatem dopełnia on obowiązku świadczenia nie tylko wtedy, gdy efektywnie wykonuje pracę, ale także wówczas, gdy z przyczyn od siebie niezależnych nie może jej wykonywać i pozostaje w gotowości do jej świadczenia⁴⁹.

W odmienny sposób przedstawia się świadczenie wykonawcy pracy nakładczej. Zgodnie z tym co już wcześniej powiedziano, przedmiotem tej umowy jest tylko takie zachowanie wykonawcy, które daje określone efekty materialne. Chałupnik nie ogranicza się tylko do oddania do rozporządzenia nakładcy swojej siły roboczej, ale zobowiązuje się do takiego samodzielnego jej wykorzystania, by przyniosła ona określony wynik. Nakładca nie jest zainteresowany samą tylko pracą wykonawcy, dlatego też nie uczestniczy w procesie pracy, ani nie kieruje nią. Przedmiotem jego zainteresowania jest wynik i tylko za wynik, tj. za gotowy wyrób wypłaca wynagrodzenie. Zatem w stosunku pracy nakładczej nie występuje stan gotowości do świadczenia pracy. Występują tu jedynie faktyczne przerwy w wykonywaniu zobowiązania. Ma to miejsce wówczas, gdy osoba zatrudniona w systemie nakładczym zrealizowała zlecenie robocze, ale nie otrzymała jeszcze następnego. Wykonanie zobowiązania ulega wtedy jak gdyby „zawieszeniu”, brak jest tym samym podstaw do zgłaszania roszczenia o wynagrodzenie za samo tylko oczekiwanie na udzielenie zlecenia.

Różnice między umową o pracę nakładczą a umową o pracę dotyczą nie tylko samego przedmiotu obydwu umów stosunków zobowiązaniowych z nich wynikających, ale także jego właściwości. Za podstawową cechę stosunku pracy uznaje się wymóg osobistego świadczenia pracy przez pracownika. Wprawdzie kodeks pracy nie zawiera przepisu, który by *expressis verbis* formułował taką powinność, jak to czynił art. 447 kz, to jednak zasadę tę wyprowadza się z treści art. 22 § 1 kp. Przyjmuje się, że obowiązek osobistego świadczenia pracy przez pracownika ma charakter bezwzględny. Wynika on z samej natury stosunku pracy, w którym istotne jest, kto będzie powie-

⁴⁸ Święcicki, *Zawiązanie...*, s. 104—106.

⁴⁹ Por. poglądy na temat pojęcia świadczenia pracy w stosunku pracy: A. Kiowski, *Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy*, Poznań 1978, s. 13—16 i cytowana tam literatura.

rzoną pracę wykonywał. Powszechne jest stanowisko, że przyznanie zatrudnionemu prawa zastępowania się innymi osobami, np. członkami rodziny, uniemożliwia zakwalifikowanie umowy jako umowy o pracę⁵⁰.

Inaczej sprawa ta przedstawia się w umowie o pracę nakładczą. Ponieważ, jak to już wcześniej określiliśmy, umowa o pracę nakładczą jest umową rezultatu, zainteresowanie nakładcy jest bardziej skierowane na osiągnięcie wyniku tej pracy niż na to, kto tę pracę będzie wykonywał. Dlatego też przepisy dotyczące umowy o pracę nakładczą dopuszczają korzystanie przez wykonawcę w realizacji zleceń roboczych z pomocy członków rodziny, zakazując jednak zastępowania się innymi „trzecimi” osobami. Wynika więc z tego, że w stosunku pracy nakładczej korzystanie z pomocy domowników nie oznacza prawa zastępowania się w wykonywaniu zobowiązania, a jedynie stwarza możliwość wspólnego ich uczestniczenia w procesie realizacji zadań. Ograniczenie kręgu osób, z pomocy których może korzystać wykonawca, tylko do domowników nie wynika z chęci nadania świadczonemu wykonawcy bardziej osobistego charakteru, ale jest podyktowane obawą, że przyznanie wykonawcom prawa zastępowania się osobami trzecimi może spowodować przekształcanie się wykonawców w samodzielnych wytwórców. Mogłoby to bowiem prowadzić do nadużywania systemu nakładczego w innych celach niż do tego został powołany.

Prawo korzystania przez wykonawcę z pomocy domowników może sugerować, iż mamy w tym wypadku do czynienia z podobną sytuacją, jaka występuje niekiedy na gruncie stosunku pracy, przy zatrudnieniu na jednoosobowych stanowiskach (np. gospodarz domu), gdzie pracownik korzysta faktycznie z pomocy innych osób. Wydaje się jednak, że podobieństwo jest tu tylko pozorne. Przede wszystkim wymaga podkreślenia fakt, iż możliwość korzystania przez wykonawcę z pomocy członków rodziny jest w odróżnieniu od stosunku pracy wyraźnie przewidziana w przepisach. Prawo to stanowi zasadę wykonywania pracy nakładczej, a nie jak w stosunku pracy, bardzo rzadko występującą sytuację faktyczną.

Istotne znaczenie dla odgraniczenia umowy o pracę nakładczą od stosunku pracy ma rozstrzygnięcie problemu, czy wykonawca jest tak jak pracownik podporządkowany organizacyjnie w procesie wykonywania pracy.

Powszechnie przyjmuje się, że koniecznym warunkiem uznania stosunku zobowiązaniowego za stosunek pracy jest wykonywanie pracy w warunkach organizacyjnego podporządkowania, w ramach pracy

⁵⁰ Wyjaśnienie CRZZ z 30 I 1958 r., [w:] *Prawo pracy*, t. 1, Warszawa 1969, s. 80.

skooperowanej, zgodnie z regułami, jakich wymaga funkcjonowanie zakładu⁵¹.

Jeżeli chodzi o umowę o pracę nakładczą, to przede wszystkim trzeba zaznaczyć fakt, że osoba zatrudniona nakładczo nie wykonuje powierzonych zadań w ramach pracy skooperowanej. Podstawową cechą pracy nakładczej jest świadczenie jej poza zakładem zwartym, w dowolnie wybranym przez siebie miejscu, którym najczęściej jest własne mieszkanie wykonawcy⁵². Oznacza to, że osoby świadczące pracę nakładczą nie są zobowiązane tak jak pracownicy do przestrzegania postanowień regulujących wewnętrzny porządek w miejscu pracy, ponieważ warunki wykonywania tej pracy takie reguły po prostu wykluczają.

Z braku podporządkowania co do miejsca pracy wynika także swoboda w wyborze czasu i trybu jej wykonywania. Cały więc proces wykonywania pracy nakładczej nie jest poddany kontroli nakładcy. Wyłączona jest zatem możliwość udzielenia wykonawcy poleceń dotyczących pracy, które z kolei w stosunku pracy są uznawane za niezbędny instrument zabezpieczający realizację obowiązków pracowników⁵³.

Trudno więc zgodzić się z poglądem, że praca nakładcza stawia wykonawcę w sytuacji podporządkowanego⁵⁴. Jest to teza, która nie znajduje oparcia w przepisach, przeczy istocie pracy nakładczej⁵⁵. Jak bowiem wynika z wyżej przeprowadzonych rozważań, cechą tej pracy jest samodzielność i swoboda w wyborze miejsca, czasu i trybu jej wykonywania. Osoba świadcząca pracę nakładczą jest jedynie związana wskazówkami, które dotyczą sposobu wykonania zadania. Nie można jednak uznawać tego faktu za przesłankę wyczerpującą całą instytucję podporządkowania w stosunku pracy. Błędne jest w tym wypad-

⁵¹ Szubert, *Zarys prawa...*, s. 95; *Komentarz do kodeksu pracy*, s. 64.

⁵² Tylko w wyjątkowych wypadkach, uzasadnionych np. warunkami technologicznymi, dopuszcza się wykonywanie pracy przez kilku wykonawców w jednym pomieszczeniu, pod warunkiem jednak uzyskania na to zgody jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy (wyjaśnienie nr 3 do wzoru regulaminu pracy nakładczej w: *Prawo pracy. Przepisy i objaśnienia*, Warszawa 1980, s. 1280).

⁵³ H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 21.

⁵⁴ Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 97—98.

⁵⁵ SN uważa nawet, że jeśli spółdzielnia zobowiąże wykonawcę do osobistego wykonania pracy pod nadzorem brygadzysty, w ściśle określonych godzinach, w lokalu spółdzielni lub w pomieszczeniu przez nią wynajętym, a wykonawca się na to zgodzi, to umowa o pracę nakładczą ulega przekształceniu w umowę o pracę (uchwała SN z 11 V 1976 r., OSPIKA 1976, nr 12, p. 225).

ku utożsamianie zależności w zakresie sposobu wykonania zobowiązania, występującej zresztą w wielu stosunkach zobowiązaniowych, z podporządkowaniem organizacyjnym charakterystycznym dla stosunku pracy⁵⁶.

Z kolei należy rozważyć, jakie cechy upodabiają umowę o pracę nakładczą do umowy o pracę.

Świadczenie, do którego zobowiązany jest wykonawca, ma podobnie jak świadczenie pracownika charakter ciągły. Umowa o pracę nakładczą nie wyczerpuje się w jednorazowym akcie wykonania powierzonej pracy, ale trwa przez określony czas, aż do rozwiązania jej przez którąś ze stron, albo przez nadejście określonego zdarzenia prawnego.

Zarówno umowa o pracę nakładczą, jak i umowa o pracę są umowami odpłatnymi. Za wykonanie powierzonej pracy przysługuje wykonawcy odpowiednie wynagrodzenie. Podobnie jak pracownik, wykonawca nie może także zrzec się prawa do wynagrodzenia, jak również przenieść tego prawa na inną osobę (§ 12 pkt 3 rozporządzenia).

Między porównywanymi umowami występują także podobieństwa w systemie wynagradzania. Zarówno osoby świadczące pracę nakładczą, jak i pracownicy zatrudnieni w akordzie, są wynagradzani według wynikowej metody płac. Wysokość ich zarobków jest uzależniona od ilości wyprodukowanych wyrobów. Trzeba jednak pamiętać, że w stosunku pracy, w którym zastosowano akordowy system wynagrodzenia, wynik pracy jest jedynie miernikiem wkładu pracy, od którego zależy ustalenie wysokości wynagrodzenia. Uznaje się, że akord oznacza w tym wypadku tylko „obliczanie wynagrodzenia według wyniku, a nie zapłatę za wynik”⁵⁷. W umowie o pracę nakładczą wynik pracy jest natomiast przedmiotem zobowiązania stron i dopiero po jego osiągnięciu przysługuje wykonawcy wynagrodzenie.

Porównanie umowy o pracę nakładczą z umową o pracę wymaga jeszcze rozważenia kwestii ryzyka, która podobnie jak podporządkowanie jest uznawana za element wyróżniający umowę o pracę od innych umów cywilnoprawnych⁵⁸. Generalnie należy stwierdzić, że ryzyko ujemnych skutków prowadzenia działalności gospodarczej obciąża nakładcę w podobnym zakresie, jak podmiot zatrudniający pracowni-

⁵⁶ Na temat różnic między podporządkowaniem w stosunku pracy i w umowach cywilno-prawnych o świadczenie usług; A. Chobot, *Obowiązki pracownika oraz środki prawne zabezpieczające ich wykonanie*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1976, s. 112.

⁵⁷ M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę*, Łódź 1976, s. 74.

⁵⁸ Święcicki, *Zawiązanie...*, s. 106; Zieliński, *Zarys wykładu...*, s. 237; por. także wyrok SN z 20 III 1965 r.

ków. Zgodnie z § 30 rozporządzenia, do stosunku pracy nakładczej ma zastosowanie zasada wyrażona w § 2 art. 117 kp, według której osoba świadcząca pracę (nakładczą także) nie ponosi ryzyka związanego z działalnością zakładu. Oznacza to tym samym, że nakładca jest obowiązany wypłacać wykonawcy wynagrodzenie, jeśli nawet wykonywane przez niego wyroby nie przynoszą zakładowi pracy zysków (ryzyko gospodarcze), jak również wtedy, gdy wyroby te mają wady na skutek niezawinionej nieudolności osoby zatrudnionej nakładczo (ryzyko osobowe). Obowiązek wypłaty wynagrodzenia istnieje także pomimo nieświadczenia pracy przez wykonawcę, jeżeli było to spowodowane np. korzystaniem z urlopu wypoczynkowego (ryzyko socjalne).

Nakładca nie ponosi natomiast ryzyka technicznego. W stosunku pracy nakładczej jest ono przerzucone na wykonawcę tej pracy. Jeżeli niewykonanie powierzonych prac nastąpiło z takich przyczyn, jak: brak dopływu prądu, awaria maszyn i urządzeń, wykonawcy nie przysługuje w ogóle wynagrodzenie. Natomiast jeżeli brak świadczenia jest spowodowany niedostarczeniem przez nakładcę surowców i materiałów, wykonawcy przysługuje jedynie część wynagrodzenia, jakie uzyskałby, gdyby nakładca wywiązał się ze swych obowiązków (§ 11 rozporządzenia).

Oceniając sytuację wykonawcy i pracownika z punktu widzenia ryzyka należy stwierdzić, że jest ona podobna szczególnie wtedy, gdy dokonamy porównania z pracownikiem wynagradzanym według systemu akordowego. Wynagrodzenie według wyniku, jakie ma miejsce zarówno w umowie o pracę nakładczą, jak i w stosunku do pracowników zatrudnionych w akordzie sprawia, że przyczyny leżące po stronie osoby świadczącej pracę nakładczą mogą odbijać się ujemnie na jej wydajności, a więc tym samym na zarobku. Także niemożność wykonania pracy z przyczyn technicznych powoduje w przypadku wykonawcy brak wynagrodzenia, a w przypadku pracownika akordowego znaczne jego obniżenie.

Podobieństwa w sytuacji prawnej wykonawcy i pracownika przejawiają się także w odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, która w obydwu przypadkach jest odpowiedzialnością na zasadach przewidzianych dla pracowników.

Tak jak w przypadku porównania umowy o pracę nakładczą z umową o dzieło, należy teraz dokonać zestawienia różnic i podobieństw między umową o pracę nakładczą a umową o pracę. Podobieństwa między tymi umowami przejawiają się głównie w trwałości więzi prawnej między stronami, w zasadach ponoszenia ryzyka prowadzenia działalności oraz odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania. Warto

jednak zwrócić uwagę, że szczególnie w zakresie ryzyka różne są przyczyny podobnego unormowania tych zagadnień.

W stosunku pracy o obciążeniu podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia działalności gospodarczej decyduje fakt organizacyjnego podporządkowania pracownika, który nie może ponosić ujemnych konsekwencji braku należytej gospodarności i organizacji zakładu pracy⁵⁹. Fakt ten nie może jednak uzasadniać obciążenia także nakładcy ryzykiem gospodarczym, osobowym i socjalnym, ponieważ jak wynika z wcześniejszych uwag, wykonawca nie jest podporządkowany w procesie pracy. Wydaje się, że obciążenie nakładcy w tak znacznym stopniu ryzykiem prowadzenia działalności gospodarczej wynika z konieczności ochrony żywotnych interesów wykonawcy. Praca nakładcza stanowi dla nich podstawowe źródło utrzymania. Funkcja alimentacyjna wynagrodzenia za pracę nakładczą sprawia, że należy ograniczyć do minimum te wszystkie sytuacje, w których wykonawca mógłby z przyczyn od siebie niezależnych być pozbawiony środków utrzymania dla siebie i swojej rodziny.

Różnice między umową o pracę nakładczą a umową o pracę dotyczą cech uznawanych za charakterystyczne dla stosunku pracy. Wszyscy są zgodni co do tego, że jeżeli brak jest w określonym stosunku zobowiązaniowym bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy w warunkach organizacyjnego podporządkowania, to takiego stosunku nie można kwalifikować jako stosunku pracy⁶⁰. Należy zatem stwierdzić, iż pomimo istnienia w umowie o pracę nakładczą pewnych cech charakterystycznych dla umowy o pracę, podobieństwa te nie rekompensują różnic między tymi umowami. Jakość i intensywność różnic uniemożliwia zatem kwalifikowanie umowy o pracę nakładczą jako umowy o pracę.

3. WŁAŚCIWOŚCI PRAWNE UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ

Powyższa analiza porównawcza upoważnia do twierdzenia, że umowa o pracę nakładczą skupia w sobie cechy charakterystyczne dla dwóch typów umów. W umowie o pracę nakładczą odzwierciedlają się te wszystkie elementy, które decydują o odróżnieniu stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego od stosunku pracy. Z jednej bowiem strony umowa ta reprezentuje takie charakterystyczne cechy umowy o dzieło, jak zobowiązanie się wykonawcy do osiągnięcia rezultatu oraz niezależność w procesie wykonywania pracy. Z drugiej

⁵⁹ Szubert, *Zarys prawa...*, s. 91.

⁶⁰ Por. m. in. *Komentarz do kodeksu pracy*, s. 64.

zaś, będąc źródłem zobowiązania o charakterze trwałym, w którym ryzyko prowadzenia działalności obciąża w zasadzie zlecającego pracę a odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ma charakter ograniczony, umowa o pracę nakładczą zawiera cechy właściwe dla stosunku pracy.

Z punktu widzenia wymogu osobistego wykonania zobowiązania umowa o pracę nakładczą znajduje się jak gdyby po środku między umową o dzieło a umową o pracę. Można w związku z tym ustalić pewną stopniowalność tego wymogu od ściśle bezwzględного obowiązku osobistego świadczenia w umowie o pracę, poprzez jego osłabienie w umowie o pracę nakładczą, aż do braku w ogóle takiego wymogu w umowie o dzieło.

Powstaje istotne pytanie, czy umowa o pracę nakładczą, łącząc w sobie elementy charakterystyczne dla różnych stosunków zobowiązaniowych, jest typem umowy mieszanej, nienazwanej, czy też można ją uznać za samodzielny typ umowy. Znalezienie odpowiedzi na to pytanie dotyka nie tylko treści tej umowy, jej cech konstytutywnych, ale także zagadnienia podstaw prawnych umowy. Jak już bowiem wcześniej zauważono, regulacja prawna ma istotne znaczenie przy kwalifikowaniu umowy.

Na gruncie obecnego ustawodawstwa brak jest wystarczających przesłanek dla uznania umowy o pracę nakładczą za typ umowy nazwanej, choć sama nazwa tej umowy została wprowadzona do porządku prawnego. Wprawdzie niektóre z jej elementów są uregulowane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, te jednak cechy, które decydują o jej istocie i odróżniają ją od podobnych typów stosunków zobowiązaniowych wynikają z przepisów, co do których istnieją wątpliwości o ich powszechnie obowiązującym charakterze (wzór umowy i regulaminu pracy nakładczej). Zatem niedostateczność regulacji umowy o pracę nakładczą w powszechnie obowiązujących przepisach prawie uniemożliwia włączenie jej do grupy umów nazwanych.

Pozostaje zatem rozstrzygnąć, czy umowa o pracę nakładczą jest umową mieszaną, czy typem umowy nienazwanej. Nie jest to zadanie łatwe, ponieważ brak jest ustalonego poglądu w szczególności na temat pojęcia umów mieszanych⁶¹. Najogólniej koncepcja umów mieszanych zakłada, że w ramach jednego stosunku zobowiązaniowego występują łącznie, obok siebie, niekiedy w stosunku krzyżowania, świadczenia charakterystyczne dla dwu lub więcej stosunków nazwanych, do których to świadczeń stosuje się przepisy dotyczące różnych

⁶¹ B. Ga w l i k, *Umowy mieszane — konstrukcja i ocena prawna*, „Palestra” 1974, nr 5; por. krytyczne uwagi nt. pojęcia umów mieszanych: R a d w a ŋ s k i, *Teoria...*, s. 235 i n.

stosunków zobowiązaniowych⁶², przy czym stosowanie tych przepisów może być dokonywane za pomocą różnych metod⁶³.

W stosunku zobowiązaniowym wynikającym z umowy o pracę nakładczą nie występuje jednak wielość świadczeń, charakterystycznych dla różnych typów umów. Mamy tutaj do czynienia z jednym świadczeniem po stronie wykonawcy, które wykazuje zarówno przedmiot świadczenia wykonawcy dzieła, tj. obowiązek osiągnięcia rezultatu, jak i cechę świadczenia pracowniczego poprzez rodzajowe jego określenie. Umowa o pracę nakładczą nie stanowi prostego połączenia elementów charakterystycznych dla różnych stosunków zobowiązaniowych, wręcz przeciwnie, elementy te są na gruncie tej umowy tak ściśle i nierozzerwalnie ze sobą powiązane, że stanowią już o nowości tej umowy w stosunku do innych umów nazwanych. Poza tym umowa ta zawiera elementy, które nie występują w innych, podobnych do niej umowach (np. prawo korzystania przez wykonawcę z pomocy członków rodziny).

Umowa o pracę nakładczą nie jest zatem typem umowy mieszanej. Ze względu na wspomnianą wcześniej niedostateczność regulacji nie można jej jednak uznać za umowę nazwaną. Trzeba zatem przyjąć, że umowa o pracę nakładczą stanowi typ umowy nienazwanej, do której będą miały zastosowanie przepisy o umowach w ogólności zawarte w części ogólnej prawa cywilnego oraz części ogólnej prawa zobowiązań, jak również przepisy o umowie o dzieło, chyba, że zostaną one wyraźnie wyłączone rozporządzeniem Rady Ministrów z 1975 r.

Istnieje zauważalna niechęć do kwalifikowania umów jako nienazwanych. Ocena taka bywa rozumiana jako „dyskwalifikacja” określonego stosunku zobowiązaniowego. Nie jest to jednak stanowisko słuszne. Kwalifikacja umowy jako nie nazwanej wskazuje po pierwsze, że chodzi w tym wypadku o stosunek prawny, który posiada tak dalece oryginalny zestaw cech swoistych, że nie jest już możliwa kwalifikacja w ramach mieszanych stosunków zobowiązaniowych. Oryginalność tej umowy nie jest jeszcze w pełni potwierdzona przez ustawodawcę w odpowiedniej formie, ponieważ mamy do czynienia z instytucją „żywą”, działającą w określonym układzie stosunków społecznych, które oddziałują na tę umowę modyfikując i utwierdzając jej właściwości. Zatem kwalifikacja umowy o pracę nakładczą jako umowy nienazwanej świadczy o żywotności tej instytucji, potwierdza istniejącą i powtarzaną praktykę zawierania tego rodzaju umowy, przed którą stają możliwości jej ustawowego uznania.

⁶² B. Gawlik, *Pojęcie...*, s. 23.

⁶³ *System prawa cywilnego*, t. 3, cz. II, s. 17—20.

Rozdział VI

UPRAWNIENIA PRACOWNICZE OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ NAKŁADCZĄ

I. PRZESŁANKI UZASADNIAJĄCE STOSOWANIE DO WYKONAWCÓW PRACY NAKŁADCZEJ NIEKTÓRYCH UPRAWNIEŃ PRACOWNICZYCH

Rozważania przeprowadzone w poprzednich rozdziałach doprowadziły do wniosku, że osoby wykonujące pracę nakładczą nie są pracownikami, a umowa o pracę nakładczą będąca podstawą ich zatrudnienia nie rodzi stosunku pracy. Pomimo to na mocy rozporządzenia Rady Ministrów wykonawcy pracy nakładczej korzystają w znacznym zakresie z wielu instytucji prawa pracy, tak iż akt ten bywa niekiedy określany mianem „kodeksu pracy nakładczej”¹.

Tak znaczna ekspansja przepisów prawa pracy na gruncie odmiennego od stosunku pracy stosunku zobowiązaniowego została podyktowana podobieństwem sytuacji społecznej wykonawców i pracowników. Obie te kategorie zatrudnionych pozostają trwale związane z podmiotem zatrudniającym, wykonywana przez nich praca stanowi dla nich główne źródło utrzymania².

Rola wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu świadczenia pracy nakładczej wymaga zagwarantowania wykonawcom zarówno ochrony trwałości stosunku pracy nakładczej, jak i zabezpieczenia ich sytuacji materialnej. Ochrony takiej nie mogą im jednak zapewnić przepisy

¹ A. Kisielewicz, *Status prawny osób wykonujących pracę nakładczą*, NP 1977, nr 2, s. 226.

² M. Święcicki, *Zawiązanie i trwanie stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 12—13; podobnie W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 84.

prawa cywilnego, ponieważ obowiązująca tam niemal w sposób bezwzględny zasada wolności umów oraz symetria uprawnień stron stosunków zobowiązaniowych nie zawsze daje możliwość należytej ochrony stronie ekonomicznie słabszej.

Prawo pracy wyrosło z potrzeby ograniczenia cywilistycznej zasady *pacta sunt servanda*, która często zwracała się przeciwko pracownikowi³. Konieczność ochrony jego interesów doprowadziła do wykształcenia wielu instytucji, które tę ochronę zapewniają. Są to w szczególności: instytucja ochrony trwałości stosunku pracy, ochrona wynagrodzenia za pracę, pracownicza odpowiedzialność materialna, przepisy o ochronie pracy kobiet i młodocianych, przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz przepisy o ubezpieczeniach społecznych⁴.

Już w okresie międzywojennym czynione były próby objęcia chałupników niektórymi z tych przepisów. W szczególności miały do nich wówczas zastosowanie przepisy o ubezpieczeniach społecznych, w tym przepisy o ubezpieczeniu na wypadek choroby oraz o inspekcji pracy i o sądach pracy. Niestety w praktyce przepisy te nie zawsze były przestrzegane⁵. Dopiero w 1975 r. na mocy rozporządzenia Rady Ministrów wykonawcy pracy nakładczej doznali szerokiej ochrony prawnej.

Przeгляд przepisów rozporządzenia wskazuje, że wykonawcom przyznano w zasadzie wszystkie uprawnienia, które uważa się za uprawnienia *stricte* ochronne prawa pracy. Przede wszystkim korzystają oni z uprawnień w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy nakładczej (§ 11 — § 12). Mają do nich zastosowanie przepisy o materialnej odpowiedzialności pracowników (§ 30) oraz przepisy o ubezpieczeniu społecznym (§ 26 — § 29). Ponadto przysługuje im prawo do urlopu wypoczynkowego (§ 14 — § 17). Odnoszą się do nich także przepisy o ochronie pracy kobiet (§ 18 — § 20), przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy (§ 21 — § 22), jak również przepisy dotyczące wypadków przy pracy i chorób zawodowych (§ 23 — § 25). Spory powstałe na tle tych uprawnień rozstrzygają organy właściwe do rozpatrywania sporów pracowniczych (§ 35). Poza tym zrównano okresy pracy nakładczej z okresami zatrudnienia w ramach stosunku pracy w zakresie uprawnień wynikających z tego stosunku (§ 32—33).

³ W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, PiP 1964, nr 7, s. 83; T. Zieliński, *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy*, St. Prawn. 1979, z. 4, s. 13—17.

⁴ Por. m. in. W. Szubert, *Szczególne właściwości prawa pracy*, St. Pr.-Ekon. 1970, t. 4, s. 59—65; *Nowe prawo pracy*, pod red. J. Korolca, Warszawa 1975, s. 23; T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, t. 1, Katowice 1977, s. 50.

⁵ Por. szerzej na temat sytuacji prawnej chałupników w okresie międzywojennym w rozdz. I niniejszego opracowania.

Z punktu widzenia zakresu przyznanych uprawnień rozporządzenie Rady Ministrów z 1975 r. jest, jak dotąd, najbardziej pełnym aktem prawnym regulującym sytuację prawną wykonawców. Do chwili jego wydania osoby świadczące pracę nakładczą korzystały tylko z nielicznych przepisów prawa pracy. W szczególności miały do nich zastosowanie przepisy o ubezpieczeniu społecznym⁶. Osobom tym przysługiwało także prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze: jeden dzień urlopu za każdy przepracowany miesiąc⁷. Jedynie w stosunku do chałupników zaliczonych do I i II grupy inwalidzkiej obowiązywał wymiar urlopu taki, jak dla pracowników⁸. Ponadto do pracy nakładczej miały zastosowanie niektóre przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy⁹.

Podstawą korzystania z tych uprawnień nie był sam fakt wykonywania pracy nakładczej, ale konieczne było spełnienie przez chałupnika szeregu warunków. Osoby wykonujące pracę nakładczą były objęte ubezpieczeniem społecznym, jeżeli wykonywały tę pracę na podstawie pisemnej umowy z nakładcą oraz osiągały z tytułu pracy nakładczej określony poziom zarobków zamykający się w ustalonych przepisami przedziałach¹⁰.

Wprowadzając warunek osiągnięcia minimalnych zarobków z tytułu wykonywania pracy nakładczej pracodawca miał na celu wyłączenie z ubezpieczenia społecznego tych chałupników, dla których praca nakładcza nie stanowiła istotnego źródła utrzymania. Do chwili wydania rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z 1974 r. istniał także wymóg nieprzekraczania górnej granicy zarobków. Chałupników, którzy przekroczyli określoną granicę traktowano jako drobnych wytwórców, którym nie są niezbędne świadczenia ubezpieczeniowe.

Osoby wykonujące pracę nakładczą, które spełniały wyżej wymienione warunki objęcia ich ubezpieczeniem społecznym, były uprawnione do świadczeń z tego ubezpieczenia na zasadach i w rozmiarach przewidzianych dla pracowników.

⁶ Rozporządzenie MPPiSS z 17 IV 1974 w sprawie określenia, które osoby wykonujące pracę nakładczą uważa się za pracowników w rozumieniu ustawy o p.z.e. pracowników i ich rodzin (DzU nr 16, p. 91).

⁷ Uchwała nr 204 Rady Ministrów z 27 VII 1960 r. w sprawie urlopów wypoczynkowych dla chałupników (MP nr 53, p. 273).

⁸ Uchwała nr 119 Rady Ministrów z 17 VI 1971 r. w sprawie urlopów wypoczynkowych dla inwalidów I i II grupy wykonujących pracę nakładczą (MP nr 34, p. 221).

⁹ Zarządzenie nr 176 MHWiU z 3 X 1973 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy osób zatrudnionych w systemie pracy nakładczej (Dz. Urz. MHWiU nr 11, p. 42).

¹⁰ Por. przypis 7.

Rozporządzenie Rady Ministrów w znacznym stopniu złagodziło warunki korzystania przez wykonawców z przepisów prawa pracy. Przede wszystkim w zakresie nabywania prawa do świadczeń ubezpieczenia społecznego zrezygnowano z obowiązku spełnienia przez wykonawców jakichkolwiek szczególnych warunków i uznano ich za pracowników w rozumieniu tych przepisów. Rozporządzenie zniósło także zależność prawa do urlopu wypoczynkowego wykonawcy od podlegania obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. Obecnie prawo to przysługuje mu pod warunkiem uzyskiwania z tytułu pracy nakładczej pewnego minimum zarobków. Uprawnienia wynikające z rozporządzenia mają ograniczony zasięg działania. Nie przysługują bowiem osobom świadczącym pracę nakładczą na rzecz osób fizycznych, a tylko na zlecenie i rachunek uspołecznionych zakładów pracy. Dotyczą więc także członków spółdzielni zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą. Do osób tych odnoszą się wszystkie uprawnienia wynikające z rozporządzenia. Ich sytuacja jest w tym zakresie identyczna z sytuacją wykonawcy pracy nakładczej nie będącym członkiem spółdzielni. Pewne odrębności będą jedynie wynikały ze stosunku członkostwa, zagadnienia te jednak nie stanowią przedmiotu niniejszej pracy.

Przechodząc do szczegółowej analizy zakresu zastosowania przepisów prawa pracy do wykonawców, należy na wstępie uczynić uwagę natury metodologicznej. Odnosi się ona do sposobu prezentowania przepisów. Jak dotychczas, uprawnienia pracownicze przyznane wykonawcom były zazwyczaj przedstawione w literaturze w kolejności, jaka wynika z treści rozporządzenia¹¹. Wydaje się jednak, że tego rodzaju prezentacja nie pozwala w pełni krytycznie odnieść się do całego aktu, potwierdza w zasadzie tylko jedno, że rozporządzenie jest wzorowane na układzie kodeksu pracy.

W niniejszej pracy proponuje się nieco inne podejście. Mając na uwadze wyżej przedstawione przesłanki uzasadniające stosowanie do wykonawców pracy nakładczej przepisów prawa pracy, zakres i rodzaj uprawnień zostanie oceniony pod kątem zapewnienia wykonawcom ochrony trwałości stosunku pracy nakładczej, zabezpieczenia ich sytuacji materialnej, jak również ochrony ich życia i zdrowia w związku z wykonywaną pracą.

¹¹ Por. np. T. Gortat, *Upewnienia pracownicze osób wykonujących pracę nakładczą*, PiZS 1976, nr 4, s. 47—52; Kisielewicz, *op. cit.*, s. 226 i n.; M. Piekarski, *Pracownicze upewnienia wykonawcy pracy nakładczej*, PUG 1978, nr 11.

2. UPRAWNIENIA W ZAKRESIE OCHRONY TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY NAKŁADCZEJ

W ramach rozważań nad ochroną trwałości stosunku pracy nakładczej należy podjąć nie tylko zagadnienie dotyczące rozwiązania tego stosunku, ale także zasad nawiązywania. Właściwe bowiem unormowanie formy, treści i rodzajów umowy nie tylko sprzyja jasności sytuacji prawnej wykonawców, ale także tworzy lepszą gwarancję ochrony miejsca pracy.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia umowa o pracę nakładczą powinna być zawarta na piśmie. Rozporządzenie nie określa jednak skutków niezachowania tej formy. W tej sytuacji należy odwołać się do przepisów kodeksu cywilnego określających skutki niezachowania przepisanej formy.

Niezachowanie formy pisemnej umowy o pracę nakładczą nie jest formą ani pod rygorem nieważności, ani dla wywołania określonych skutków prawnych, ponieważ brak jest przepisów, które by takie skutki przewidywały¹². Wydaje się, że forma ta nie jest także zastrzeżona dla celów dowodowych (tzn. że jej niezachowanie nie narusza ważności umowy, lecz w razie sporu ogranicza dopuszczalność korzystania z niektórych środków dowodowych)¹³. Przyjęcie takiego skutku kolidowałoby bowiem z celem regulacji, tj. z ochroną interesów osób świadczących pracę nakładczą, pozbawiałoby wykonawców możliwości korzystania w sporze z dowodu ze świadków i dokumentów. Poza tym stosowanie utrudnień dowodowych przewidzianych w art. 74 kc jest nie do przyjęcia w świetle zasad postępowania przed organami rozstrzygającymi spory pracownicze, które są właściwe także do rozpatrywania roszczeń wykonawców o uprawnienia wynikające z rozporządzenia. W postępowaniu przed tymi organami nie mają bowiem zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność dowodów¹⁴. W tej sytuacji należy przyjąć, że wymóg formy pisemnej umowy o pracę nakładczą ma charakter wyłącznie instrukcyjny.

Umowa o pracę nakładczą może być zawarta na okres próbny, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy oraz na czas nie określony. Rozporządzenie recypowało na grunt stosunku pracy nakładczej wszystkie rodzaje umowy o pracę z pominięciem jedynie umo-

¹² Por. na temat skutków zastrzeżenia formy szczególnej; S. Grzybowski, *System prawa cywilnego*, t. 1, część ogólna, Warszawa 1974, s. 565—566.

¹³ *Ibidem*, s. 563.

¹⁴ Por. ustawę z 19 IV 1985 r. o zmianie ustawy — kpc, art. 473 (DzU nr 20, poz. 86).

wy na okres wstępny, która w sposób oczywisty nie odpowiada warunkom wykonywania pracy nakładczej. Jej celem jest bowiem przystosowanie osób podejmujących pracę po raz pierwszy do pracy w zakładzie zwartym¹⁵.

Pewne wątpliwości powstają w związku z możliwością zawierania umowy o pracę nakładczą na okres próbny. Jak wiadomo, umowa na okres próbny służy interesom podmiotu zatrudniającego, który poprzez właściwy dobór pracowników zmniejsza w pewnym stopniu ryzyko osobowe, jakie na nim ciąży¹⁶. Ten rodzaj umowy zawsze stwarza dla zatrudnionego niepewność co do trwałości zatrudnienia, szczególnie wówczas, gdy okres próby jest zbyt długi. Dotyczyć to może także wykonawców, w stosunku do których próba może wynosić 3 miesiące (§ 2 pkt 2 rozporządzenia).

Z drugiej jednak strony, trzeba wziąć pod uwagę, że przy coraz większym zakresie prac, które mogą być powierzane w systemie nakładczym, odznaczających się dużym skomplikowaniem i wysoką techniką może zaistnieć potrzeba sprawdzenia przydatności wykonawcy do określonej pracy przed zatrudnieniem go na stałe. Ponieważ warunki wykonywania pracy nakładczej nie pozwalają na bezpośrednią obserwację pracy wykonawcy, która może jedynie zostać oceniona poprzez jej wynik, wydłużenie okresu próby w tym przypadku ma swoje uzasadnienie. Nakładca musi bowiem dysponować odpowiednio dłuższym czasem w celu sprawdzenia umiejętności wykonawcy.

Przechodząc do analizy zasad rozwiązywania umowy o pracę nakładczą należy zatrzymać się nad problemem zmiany treści tej umowy. Przepisy rozporządzenia nie przewidują instytucji wypowiedzenia zmieniającego¹⁷. Pewne jednak wątpliwości co do możliwości stosowania tej instytucji także na gruncie stosunku pracy nakładczej mogą się pojawić w związku z odesłaniem w § 5 pkt 3 rozporządzenia do odpowiedniego stosowania art. 43 kp. Można bowiem z tego wysnuć wniosek, że jeżeli istnieje możliwość stosowania do wykonawców przepisu dotyczącego ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem zmieniającym, to tym samym jak gdyby „pośrednio” rozporządzenie wprowadza wypowiedzenie zmieniające także na grunt stosunku pracy nakładczej. Byłaby to jednak błędna teza. Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że rozporządzenie nie odsyła do stosowania wprost, ale odpowiednio art. 43 kp. Z całego

¹⁵ H. Le wandowski, *Nawiązanie stosunku pracy*, [w:] *Nowe prawo pracy*, s. 87.

¹⁶ Szubert, *Zarys prawa..*, s. 115.

¹⁷ Brak jest w tym zakresie jakiegokolwiek regulacji prawnej, w szczególności rozporządzenie nie odsyła do stosowania art. 42 kp.

kontekstu § 5 wynika, że chodzi tylko o wykorzystanie przyczyn wymienionych w tym przepisie, a nie o samą instytucję wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Zatem w przypadku konieczności zmiany treści umowy o pracę nakładczą należy stosować przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 77 kc. Zmiana ta może jedynie nastąpić w wyniku porozumienia między stronami, a z braku takiego porozumienia — po rozwiązaniu dotychczasowej umowy i zawarciu nowej na zmienionych warunkach¹⁸.

Stosunek pracy nakładczej może ustać jedynie z woli stron. Rozporządzenie przewiduje następujące sposoby rozwiązania umowy o pracę nakładczą: porozumienie stron, wypowiedzenie oraz rozwiązanie niezwłoczne.

Zgodnie z § 4 umowa o pracę nakładczą może być rozwiązana w każdym czasie na mocy porozumienia stron. Podobnie jak kodeks pracy, także rozporządzenie nie reguluje w sposób bardziej szczegółowy tej formy rozwiązania. Do umowy o pracę nakładczą będą więc w tym wypadku miały zastosowanie odpowiednie przepisy kodeksu cywilnego. W odróżnieniu jednak od zasad korzystania z przepisów tego kodeksu na gruncie kodeksu pracy, znajdują one tutaj zastosowanie wprost jako przepisy macierzystej dla stosunku pracy nakładczej gałęzi prawa.

Prawo wypowiedzenia zostało ograniczone do umów o pracę nakładczą zawartych na czas nie określony i na czas próbny. Nie mogą natomiast z niego skorzystać strony tej umowy, jeżeli umowa została zawarta na czas określony oraz na czas wykonania określonej pracy.

Rozporządzenie różnicuje, tak jak kodeks pracy, okresy wypowiedzenia w zależności od rodzaju umowy, ustalając dla umowy na okres próbny dwutygodniowy okres wypowiedzenia, natomiast dla umowy na czas nie określony — jednomiesięczny. Jak z tego wynika, wykonawcy pracy nakładczej zatrudnieni przez czas krótszy niż 1 rok doznają ochrony szerszej od pracowników o takim samym stażu pracy¹⁹. Zgodnie bowiem z art. 36 § 1 pkt 1 kp okres wypowiedzenia dla pracowników zatrudnionych przez czas krótszy niż jeden rok wynosi tylko dwa tygodnie. Z drugiej jednak strony wykonawcom o długoletnim stażu pracy (nie tylko w ramach pracy nakładczej) rozporządzenie nie gwarantuje odpowiednio dłuższych okresów wypowiedzenia. Osłabia to znacznie pozycję wykonawcy w porównaniu z pracownikiem legitymującym się podobnie długim stażem pracy.

¹⁸ Uchwała SN z 27 I 1978 r., OSPiKA 1979, nr 10, poz. 185. Inaczej M. Piekar-ski, *Ochrona prawna przed pozbawieniem pracy nakładczej*, „Palestra” 1980, nr 10, s. 40.

¹⁹ L. Florek, *Staż pracy*, Warszawa 1980, s. 168.

Ustalenie w stosunku pracy nakładczej odpowiedniego okresu wypowiedzenia ma ze względów ochronnych szczególne znaczenie. W pracy nakładczej są zatrudniane osoby, które z różnych względów nie mogą podjąć pracy w zakładzie zwartym. Są to zazwyczaj osoby chore, niepełnosprawne. Wypowiedzenie takim osobom podstawy zatrudnienia stwarza dla nich dużą trudność w poszukiwaniu innego miejsca zatrudnienia. Dlatego też wprowadzają instytucję wypowiedzenia na grunt stosunku pracy nakładczej należało nawet wydłużyć okres wypowiedzenia ponad wymiar przysługujący pracownikom, tym bardziej że wykonawcom nie przysługuje w okresie wypowiedzenia zwolnienie na poszukiwanie pracy.

Rozporządzenie wprowadza, podobnie jak kodeks pracy termin wypowiedzenia umowy o pracę nakładczą zawartej na czas nie określony. Jest nim ostatni dzień miesiąca. Akt ten nie określa jednak skutków zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego od wymaganego. Wydaje się, że umowa o pracę nakładczą ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wynikającego z przepisów. Wynika to z istoty wypowiedzenia i charakteru okresu wypowiedzenia. Wykonawcy przysługiwać zatem będzie wynagrodzenie, aż do czasu rozwiązania umowy w przepisany terminie²⁰.

Warunki wypowiedzenia umowy o pracę nakładczą zawartej na czas nie określony są jednakowo liberalne dla obydwu stron tego stosunku. Nie jest wymagane w tym przypadku zachowanie formy pisemnej wypowiedzenia, jak również nie musi być ono uzasadnione, ani też nie podlega społecznej kontroli organów związków zawodowych. Na grunt stosunku pracy nakładczej nie przeniesiono zatem instytucji powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem. Potwierdził to także SN, stwierdzając, że do wykonawców pracy nakładczej nie mają zastosowania przepisy art. 38 i 45 kp²¹. W literaturze podnoszono jednak konieczność przyznania wykonawcom pracy nakładczej ochrony w zakresie trwałości ich stosunku zatrudnienia. Próbowano nawet uzasadnić analogiczne stosowanie do wykonawców pracy nakładczej przepisów kodeksu pracy o ochronie powszechnej²², choć oczywiście brak podstaw do takiego rozumowania. Dziś w świetle ustawy z 8 X 1982 r. o związkach zawodowych²³, która pozbawiła chałupników prawa zrzeszania się, a tym

²⁰ Podobnie Piekarski, *Ochrona...*, s. 43.

²¹ Wyrok SN z 7 VII 1977, OSNCP 1977, nr 12, poz. 247; por. także komentarz do tego wyroku: *Przegląd orzecznictwa i piśmiennictwa z zakresu spółdzielczej umowy o pracę za lata 1975—1977*, Warszawa 1979, s. 21.

²² A. Kisielewicz, *Głosa do wyroku SN z 7 VII 1977 r.*, NP 1980, nr 1, s. 158—159.

²³ DzU nr 32, poz. 216; por. także uchwałę 7 SN z 21 II 1983 r. („Służba Pracownicza” 1983, nr 4, s. 27).

samym korzystania z ochrony ze strony związków, problem poddania wypowiedzenia umowy o pracę nakładczą kontroli związków zawodowych stał się bezprzedmiotowy.

Rozporządzenie przewiduje szczególną ochronę przed wypowiedzeniem, polegającą na zakazach wypowiedzenia umowy o pracę nakładczą wykonawcom, którzy znajdują się w określonych sytuacjach życiowych oraz pełnią niektóre funkcje społeczne. Zakres tej ochrony jest jednak węższy niż w koleksie pracy. Nakładca nie może wypowiedzieć umowy w czasie korzystania przez wykonawców z urlopu wypoczynkowego. Pozostałe rodzaje urlopów stanowiące okresy ochronne dla pracowników (urlop bezpłatny, urlop opiekuńczy, urlopy okolicznościowe) nie dotyczą wykonawców, ponieważ przepisy rozporządzenia nie przyznają im tego rodzaju urlopów i zwolnień od pracy.

Wykonawca jest chroniony przed wypowiedzeniem w okresie 3-miesięcznej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub odosobnieniem ze względu na chorobę zakaźną. Tylko w czasie niezdolności do pracy wskutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy okres ochronny trwa 6 miesięcy. Jak widać, wykonawca jest w wypadku choroby chroniony przed wypowiedzeniem przez czas krótszy niż pracownik²⁴. Nie jest to jednak społecznie uzasadnione. Skoro bowiem osoby wykonujące pracę nakładczą korzystają z zasiłków chorobowych w wymiarze i na zasadach przewidzianych dla pracowników²⁵, to powinni być objęci w czasie korzystania z tych świadczeń taką samą ochroną jak pracownicy. W razie usprawiedliwionej nieobecności wykonawcy z innych przyczyn niż choroba, nakładca, podobnie jak podmiot zatrudniający pracowników, może wypowiedzieć umowę o pracę nakładczą po upływie 1 miesiąca. Nie może to jednak nastąpić w okresie między wypowiedzeniem tej umowy a powołaniem wykonawcy na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe²⁶. W tym ostatnim przypadku wykonawca jest, w odróżnieniu od pracownika, objęty jedynie zakazem wypowiedzenia. Mamy więc tu do czynienia z ochroną słabszą, co tłumaczy się jednak luźniejszą więzią prawną jaka łączy wykonawcę z nakładcą.

Rozporządzenie objęło także szczególną ochroną wykonawców, którzy pełnią określone funkcje społeczne na terenie zakładu pracy. Chodziło w tym przypadku o wykonawców pracy nakładczej będących członkami rad zakładowych i delegatami związkowymi. W świetle cytowanej już ustawy o związkach zawodowych regulacja ta jest obecnie nieaktualna.

²⁴ Por. § 6 p. 3 rozporządzenia w związku z art. 53 § 1 kp.

²⁵ § 27 rozporządzenia.

²⁶ Teza I uchwały SN z 27 I 1978 r.

Wykonawcy pracy nakładczej, którym brakuje nie więcej niż dwa lata do osiągnięcia wieku emerytalnego nie korzystają, tak jak pracownicy, z ochrony przed wypowiedzeniem. Brak takiej ochrony budzi jednak poważne wątpliwości. Nie mogły o tym zadecydować szczególnie warunki wykonywania pracy nakładczej ani względy polityki społecznej, które wręcz przeciwnie nakazywałyby wzmożenie ochrony przed wypowiedzeniem w stosunku do osób, którym nie tylko wiek, ale i inne sytuacje życiowe dodatkowo utrudniają znalezienie pracy. Dokonanie w rozporządzeniu zrównania okresów pracy nakładczej z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę pod względem nabycia i zachowania uprawnień uzależnionych od stażu pracy tym bardziej powinno skłaniać do zagwarantowania wykonawcom podobnej ochrony, z jakiej korzystają pracownicy o takim samym stażu pracy.

Rozporządzenie chroni natomiast, w analogiczny sposób jak pracownicę, kobietę świadczącą pracę nakładczą w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Przepis § 7 rozporządzenia przewiduje w tym wypadku nie tylko zakaz wypowiedzania, ale i zakaz rozwiązania umowy o pracę nakładczą zawartej na czas nie określony. Podobnie jak w stosunku pracy, kobieta zatrudniona w systemie nakładczym jest pozbawiona tej ochrony w dwóch sytuacjach: w razie zajścia przyczyn uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę nakładczą z jej winy oraz w razie likwidacji zakładu pracy lub zaniechania przez zakład pracy systemu nakładczego.

Rozporządzenie recypuje na grunt stosunku pracy nakładczej instytucję rozwiązania niezwłocznego. Z prawa rozwiązania umowy w tym trybie może skorzystać nakładca zarówno w przypadku zawinionego zachowania wykonawcy, jak i z przyczyn przez niego niezawinionych (§ 6 rozporządzenia). Prawo rozwiązania umowy o pracę nakładczą bez wypowiedzenia z winy wykonawcy jest ograniczone do przypadku ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków wynikających z umowy oraz do popełnienia przestępstwa, które uniemożliwia dalsze powierzanie mu pracy nakładczej. Rozporządzenie nie podaje natomiast jeszcze jednej, znanej prawu pracy przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie niezwłoczne, a mianowicie zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy. Wydaje się, że było to podyktowane charakterem prac powierzanych w systemie nakładczym. Są to zazwyczaj proste prace, nie wymagające szczególnych uprawnień.

Podmiot zatrudniający wykonawców może także rozwiązać umowę o pracę nakładczą w trybie niezwłocznym z przyczyn nie zawinionych przez wykonawcę, tj. z powodu niezdolności wykonywania pracy wskutek choroby lub z innych przyczyn przez czas dłuższy niż 1 miesiąc.

Brak jest natomiast w rozporządzeniu jeszcze jednej samodzielnej

przyczyny, która na gruncie kodeksu pracy także uzasadnia rozwiązanie niezwłoczne, a jest nią mianowicie nieobecność w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem. Wynika to jednak ze szczególnych warunków wykonywania pracy nakładczej, które umożliwiają łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Z tych też względów przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie niezwłoczne w świetle § 6 pkt 3c mogą być tylko takie, które faktycznie uniemożliwiają wykonywanie powierzonej pracy (np. odbywanie kary pozbawienia wolności przez okres dłuższy niż 1 miesiąc).

W zakresie ochrony przed rozwiązaniem niezwłocznym rozporządzenie nie korzysta z rozwiązań przyjętych w kodeksie pracy. Nie występuje tu wymóg zachowania formy pisemnej, jak również uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę nakładczą. Jediną więc formą ochrony wykonawców przed rozwiązaniem umowy ze skutkiem natychmiastowym jest podanie w rozporządzeniu katalogu przyczyn (który jest zresztą katalogiem otwartym) uzasadniających to rozwiązanie. Tak dalece ograniczona ochrona przed rozwiązaniem niezwłocznym umowy o pracę nakładczą nie wydaje się znajdować uzasadnienia we właściwościach pracy nakładczej. Przede wszystkim brak wymogu zachowania formy pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia może stwarzać liczne trudności dowodowe.

Zakres roszczeń przysługujących wykonawcy z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę nakładczą jest w zasadzie podobny do roszczeń przysługujących pracownikowi. W razie rozwiązania umowy o pracę nakładczą zawartej na czas próbny, określony lub na czas wykonania określonej pracy wykonawcy przysługuje wyłącznie odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy. Natomiast wykonawcy zatrudnionemu na czas nie określony przysługuje, bez względu na sposób rozwiązania umowy, roszczenie o przywrócenie do pracy i o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy albo o odszkodowanie. Jest to zatem rozwiązanie korzystniejsze od tego, jakie przewiduje kodeks pracy. Pracownik ma bowiem prawo wyboru roszczenia tylko w przypadku wadliwego rozwiązania niezwłocznego (art. 56 kp).

Wprowadzenie do stosunku pracy nakładczej pracowniczej instytucji „przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach” bez określenia jednak warunków jego materialnej skuteczności, tak jak to uczynił ustawodawca w kodeksie pracy (art. 48 kp), stwarza pewne trudności przy określaniu charakteru tego orzeczenia. Wydaje się jednak, że trzeba przyjąć, iż materialna skuteczność zapadłego orzeczenia o przywróceniu do pracy nastąpi dopiero z chwilą zgłoszenia przez wykonawcę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego wykonawca podejmujący pracę w wyniku przywrócenia do pracy wstępuje w stosunek prawny o takiej treści, jaki dotyczył go poprzednio, przed wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę nakładczą²⁷. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach zobowiązuje zatem zakład pracy do przydzielenia mu pracy tego samego rodzaju jak ta, którą wykonywał przed rozwiązaniem umowy. Oznacza to, że nakładca może powierzyć do wykonania inne przedmioty od tych, które były zlecone wykonawcy przed rozwiązaniem umowy o pracę nakładczą, byleby tylko czynności niezbędne do ich wykonania mieściły się w ramach umówionego rodzaju pracy. W razie niedostarczenia przez zakład pracy środków niezbędnych do wykonywania tej pracy wykonawcy przysługuje za czas niewykonywania pracy z tego powodu wynagrodzenie określone w § 11 rozporządzenia, jak również w przypadku uzasadnionej odmowy wykonania zleconej mu pracy innego rodzaju²⁸.

Przepisy rozporządzenia nie przewidują roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Powstaje więc kwestia, czy i jakie roszczenie przysługuje wykonawcy z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzeniu, jeżeli nie upłynął jeszcze okres wypowiedzenia. Nie jest w tym wypadku możliwe żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, ponieważ w okresie wypowiedzenia stosunek prawny trwa nadal i sama nazwa tego roszczenia wskazuje, iż może ono być tylko wtedy zgłoszone, gdy nastąpiła już przerwa w zatrudnieniu.

Zgodnie z zajęтым wcześniej stanowiskiem, że w sprawach nie unormowanych rozporządzeniem stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, należałoby w tej sytuacji przyjąć, że wypowiedzenie umowy o pracę nakładczą dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu, jako sprzeczne z ustawą, jest nieważne (art. 58 kc), a zatem nie wywołuje skutków prawnych²⁹. Od nieważnej czynności prawnej nie mógłby się jednak rozpocząć bieg okresu wypowiedzenia, a tym samym umowa o pracę nakładczą nie mogłaby ulec rozwiązaniu. Bezprzedmiotowe byłoby także przyznane wykonawcom prawo żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, skoro wadliwe wypowiedzenie nie wywołuje skutków prawnych. Jak widać, dla określenia skutków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę nakładczą skorzystanie z przepisów kodeksu cywilnego nie harmonizuje z całością regulacji wynikającej z rozporządzenia. Zestawienie § 9 rozporządzenia z art. 58 kc wskazuje, że występuje tu swego rodzaju sprzeczność. Nie-

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Teza II cytowanej wyżej uchwały.

²⁹ Grzybowski, *System...*, t. 1, część ogólna, s. 594—595.

odparcie nasuwa się refleksja, że nieprzyznanie wykonawcom także prawa żądania ubezszkudnienia wypowiedzenia umowy o pracę nakładczą jest wynikiem nieuwagi prawodawcy przy redagowaniu przepisów rozporządzenia. Pomimo więc przyjęcia generalnej zasady o niedopuszczalności stosowania analogii z przepisów prawa pracy do wykonawców pracy nakładczej, w tym jednak przypadku brak w rozporządzeniu roszczenia o bezskuteczności wypowiedzenia należałoby ocenić jako tzw. „lukę rzeczywistą” lub inaczej „lukę techniczną”³⁰, którą można usunąć poprzez odwołanie się do stosowania odpowiednich przepisów kodeksu pracy (art. 45 kp).

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę nakładczą wykonawca ma, podobnie jak pracownik, prawo do wydania mu świadectwa pracy (§ 10 rozporządzenia). Nie przysługuje mu natomiast prawo żądania opinii o pracy. Rozporządzenie wprowadza istotne zmiany co do trybu wydawania i prostowania świadectw. Przede wszystkim nakładca jest obowiązany wydać świadectwo pracy na wniosek wykonawcy, nie zaś z własnej inicjatywy. Do spraw o sprostowanie świadectwa pracy nakładczej rozporządzenie nie przewiduje specjalnego trybu, jaki obowiązuje pracowników. Wykonawcy przysługuje natomiast roszczenie o naprawienie szkody wynikłej na skutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Właściwym organem dla tych spraw będzie, zgodnie z § 35 rozporządzenia, komisja odwoławcza do spraw pracy. Zasądzenie odszkodowania na rzecz wykonawcy stanowi równocześnie podstawę do zmiany treści świadectwa pracy. Jest to zatem droga do sprostowania świadectwa pracy nakładczej, pomimo braku samodzielnego trybu o sprostowanie.

3. UPRAWNIENIA CHRONIĄCE INTERESY MAJĄTKOWE WYKONAWCÓW

Rola pracy nakładczej w życiu wykonawców jako podstawy ich utrzymania wymaga odpowiedniego zabezpieczenia ich sytuacji materialnej. Służą temu przepisy rozporządzenia dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę nakładczą. Rozporządzenie nie zawiera przepisu, który by wprost ustalał pewien minimalny poziom zarobków, jaki z tytułu świadczonej pracy powinien uzyskać wykonawca. Minimalne wynagrodzenie za pracę nakładczą zostało określone w odpowiedniej relacji do uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki społecznej. Nie może ono być niższe niż 50% tego wynagrodzenia.

³⁰ J. Nowacki, O tzw. „rzeczywistych lukach w prawie”, ZN UŁ 1965, nr 42, s. 40; J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego*, Warszawa 1959, s. 309.

Zagwarantowanie wykonawcom tego minimalnego wynagrodzenia zostało dokonane poprzez zobowiązanie stron do określenia w umowie takiej ilości pracy nakładczej, której wykonanie zapewni wykonawcy jego osiągnięcie (§ 3 rozporządzenia). W przypadku niedostarczenia przez nakładcę umówionej, minimalnej ilości pracy wykonawcy przysługuje z mocy § 11 roszczenie o wynagrodzenie nie wyższe niż połowa najniższego wynagrodzenia przysługującego pracownikom.

Obowiązek ustalenia w umowie ilości pracy umożliwiającej osiągnięcie przez wykonawcę pewnego minimum zarobków jest w istocie skierowany do zakładu pracy. Jeżeli wykonawca wyrazi zgodę na wykonywanie pracy nakładczej w mniejszym rozmiarze należy przyjąć, że umowa jest ważna. Wykonawca nie będzie jednak mógł uzyskać z tytułu świadczonej pracy tych uprawnień przewidzianych rozporządzeniem, które wymagają osiągnięcia przez niego określonego minimum zarobków.

Przyznanie osobom świadczącym pracę nakładczą minimalnego wynagrodzenia jest bardzo ważnym, zresztą od dawna postulowanym, uprawnieniem. Z punktu widzenia zaspokojenia potrzeb poziom tego minimum jest zdecydowanie za niski. Praca nakładcza stanowi, podobnie jak praca świadczona w stosunku pracy, bardzo często jedyne źródło utrzymania. Możliwość uzyskania z tytułu tej pracy w zasadzie tylko połowy najniższego wynagrodzenia, jakie przysługuje pracownikowi, nie daje gwarancji zabezpieczenia najbardziej elementarnych potrzeb wykonawcy i jego rodziny. Ustalenie minimalnej płacy za pracę nakładczą na tak niskim poziomie spełnia jednak inną rolę, a mianowicie określa dolny próg nakładu pracy, uzasadniający objęcie wykonawców pracy nakładczej ubezpieczeniem społecznym oraz przyznanie im innych uprawnień, np. urlopowych. Ustalenie tego progu na stosunkowo niskim poziomie otwiera tym samym wykonawcom tej pracy szersze możliwości uzyskania ochrony ubezpieczeniowej oraz nabycie np. uprawnień rentowych, nawet przy stosunkowo nieznacznym nakładzie pracy. W tym sensie ten niski próg leży w istocie w ich interesie.

Rozporządzenie poddaje wynagrodzenie za pracę nakładczą ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia pracowników (§ 12 pkt 3 rozporządzenia). Ochrona wynagrodzenia za pracę nakładczą przejawia się głównie w ograniczeniu dopuszczalności dokonywania potrąceń oraz w szczególnych zasadach dysponowania tym wynagrodzeniem przez wykonawcę. Zakres tej ochrony jest zatem taki sam, jak w przypadku ochrony wynagrodzenia uzyskiwanego ze stosunku pracy ³¹.

³¹ Szubert, *Zarys...* s. 358—361.

Do uprawnień chroniących w pewnym zakresie sytuację materialną wykonawców należy także zaliczyć ograniczenie odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania powierzonych prac tylko do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli szkoda powstała z winy nieumyślnej w mieniu innym niż powierzone. Możliwość ograniczenia odpowiedzialności wykonawcy za szkody „w produkcji” na zasadach przewidzianych dla pracowników wzmacnia w znaczny sposób ochronę wynagrodzenia za pracę nakładczą jako podstawowego źródła utrzymania dla wykonawców i ich rodzin. Niestety rozporządzenie nie przewidziało tu zastosowania kodeksowej instytucji przedawnienia roszczeń. Zatem roszczenia nakładcy o naprawienie przez wykonawcę szkód wynikłych na skutek niewykonania przez niego obowiązków umownych będą się przedawniały po upływie terminów przewidzianych w kodeksie cywilnym³².

W ramach rozważań nad uprawnieniami pracowniczymi, które zostały przyznane wykonawcom w celu ochrony ich sytuacji materialnej, należy także wymienić instytucję odprawy pośmiertnej, do której z mocy § 26 rozporządzenia mają prawo członkowie rodziny zmarłego wykonawcy. Odprawę pośmiertną można przyrównać do świadczeń ubezpieczeniowych, które chronią wykonawcę przed skutkami zdarzeń losowych, mogących pozbawić ich źródła utrzymania. Celem tego świadczenia nie jest jednak ochrona sytuacji materialnej samego wykonawcy, ale członków jego rodziny, którzy pozostawali na jego utrzymaniu³³.

Kolejną instytucją prawa pracy, która została recypowana do stosunku pracy nakładczej w celu zabezpieczenia sytuacji materialnej wykonawców, są ubezpieczenia społeczne. Wynikające z nich świadczenia zastępują lub uzupełniają wynagrodzenia za pracę nakładczą w przypadku utraty lub zmniejszenia się zarobku lub zwiększenia obciążeń materialnych wykonawcy. Jak już wspomniano, rozporządzenie wprowadza istotne zmiany w zakresie zasad uznawania osób wykonujących pracę nakładczą za pracowników w rozumieniu przepisów o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ubezpieczenia rodzinnego, zaopatrzenia emerytalnego oraz świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Przyjęto zasadę, że wykonawcy podlegają w zakresie ubezpieczenia społecznego wszystkim przepisom, które są właściwe dla pracowników (§ 27 rozporządzenia), na zasadach określonych w powyższych przepi-

³² Inaczej Piekarski, *Pracownicze uprawnienia...*, s. 335, który uważa, że należy w tym przypadku stosować przepis art. 291 § 2 kp, gdzie ustanawia się roczny termin przedawnienia.

³³ K. Rączka, *Odprawa pośmiertna*, ZN USL 1979, z. 2, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, s. 133—137.

sach. Odrębności dotyczą jedynie podstawy wymiaru świadczeń, która nie może przekraczać 4-krotnej kwoty najniższego wynagrodzenia przysługującego aktualnie pracownikom gospodarki uspołecznionej (§ 29 pkt 1 rozporządzenia). Ponadto osoba wykonująca pracę nakładczą nie ma prawa do zasiłków rodzinnych, jeżeli ona sama lub członek jej rodziny, z którym prowadzi wspólne gospodarstwo domowe, osiąga dochód z gospodarstwa rolnego, przekraczający kwotę 14 000 zł rocznie. Ograniczenie to nie dotyczy jednak osób wykonujących pracę nakładczą, które są zaliczone do jednej z grup inwalidów (§ 29 pkt 1 rozporządzenia).

Właściwości pracy nakładczej wymagały dokonania pewnych modyfikacji w zakresie ustalania zasad przyznawania wykonawcom tych świadczeń ubezpieczeniowych, których uzyskanie jest uzależnione od zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Uznano, że odpowiednikiem tego warunku na gruncie pracy nakładczej będzie wykonanie przez osobę świadczącą pracę nakładczą takiej ilości pracy, która zagwarantuje osiągnięcie co najmniej najniższego wynagrodzenia przysługującego aktualnie pracownikom w sektorze uspołecznionym. A zatem również i w tym przypadku rozporządzenie odeszło od sztywnych granic zarobków, których osiągnięcie według poprzednio obowiązujących przepisów uzasadniało uznanie osoby świadczącej pracę nakładczą za objętą ubezpieczeniem społecznym.

Wysokość wynagrodzenia osiąganego przez osobę wykonującą pracę nakładczą ma znaczenie w zakresie przyznawania wykonawcom zasiłków rodzinnych oraz świadczeń w zakresie emerytur i rent. Natomiast uzyskanie świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz świadczeń w razie choroby i macierzyństwa nie jest uzależnione od wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy nakładczej.

4. UPRAWNIENIA W ZAKRESIE OCHRONY ŻYCIA I ZDROWIA WYKONAWCÓW

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy osobom wykonującym pracę nakładczą przysługuje ochrona tak jak pracownikom. Podstawowe znaczenie ma tutaj § 21 rozporządzenia, w myśl którego praca nakładczą powinna być wykonywana z zachowaniem przepisów i zasad bhp, co nakłada określone obowiązki zarówno na wykonawców, jak i na podmioty ich zatrudniające. Nakładczą obciążają w tym zakresie głównie obowiązki o charakterze organizacyjnym, polegające m. in. na

zaznajamianiu wykonawców z przepisami i zasadami bhp (art. 224 i 226 kp w związku z § 21 rozporządzenia), kontrolowaniu warunków pracy i przestrzegania przepisów bhp w miejscu pracy. W mniejszym stopniu niż podmiot zatrudniający pracowników obciążają go koszty związane z utrzymaniem i polepszeniem stanu bezpieczeństwa, ponieważ w systemie pracy nakładczej ciężar zorganizowania miejsca pracy, zabezpieczenia w odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne spoczywa na wykonawcy. Do sfery obowiązków majątkowych nakładcy można jedynie zaliczyć dostarczanie niezbędnej odzieży ochronnej, sprzętu ochrony osobistej i innych środków ochrony, jak również obowiązek wypłaty odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Wykonawcy, podobnie jak pracownicy, są w zakresie ochrony nie tylko stroną uprawnioną, ale i zobowiązaną. Obowiązuje ich w szczególności przeprowadzanie wstępnych i okresowych badań lekarskich, branie udziału w szkoleniu i instruktażu z zakresu bhp oraz dbanie o należyty stan maszyn i urządzeń, używanie zgodnie z przeznaczeniem odzieży ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej.

Rozporządzenie przewiduje w pewnych wypadkach powierzenie ze względów ochronnych innej odpowiedniej pracy. Obowiązek taki powstaje w przypadku stwierdzenia u wykonawcy objawów powstania choroby zawodowej oraz wówczas, gdy na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej wykonawca stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy (§ 24 rozporządzenia).

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że w odróżnieniu od instytucji powierzenia pracownikowi innej pracy ze względu na ochronę zdrowia, w systemie nakładczym istnieje faktycznie jedynie możliwość powierzenia innego rodzaju pracy nakładczej, nie jest natomiast możliwa zmiana miejsca pracy czy też stanowiska pracy. Powierzenie innej pracy nakładczej ze względów ochronnych łączy się z gwarancjami zarobkowymi. Jeżeli bowiem wykonywanie innej, odpowiedniej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, wykonawca ma prawo do dodatku wyrównawczego, wypłacanego przez zakład w okresie od 3 do 6 miesięcy, do poziomu najniższego aktualnego wynagrodzenia pracowników.

Do stosunku pracy nakładczej przeniesiono także instytucję ochrony pracy kobiet. Zgodnie z rozporządzeniem kobietom zatrudnionym nakładczo nie można powierzać do wykonywania prac uznanych przez przepisy za uciążliwe lub szkodliwe dla ich zdrowia. Regulamin pracy nakładczej powinien wymieniać rodzaje pracy, przy których nie wolno zatrudniać kobiet.

Kobiecie zatrudnionej nakładczo nie mogą być ponadto powierzono-

ne prace, które są wzbronione dla kobiet będących w ciąży. W przypadku wykonywania takiej pracy zakład pracy ma obowiązek powierzyć jej inną odpowiednią pracę oraz wypłacić dodatek wyrównawczy do wysokości najniższego wynagrodzenia dla pracowników.

5. INNE UPRAWNIENIA PRACOWNICZE

Urlop wypoczynkowy jest jednym z nielicznych uprawnień przyznanych osobom świadczącym pracę nakładczą w poprzednim stanie prawnym. Rozporządzenie przyniosło w tym zakresie zasadnicze zmiany.

Urlop wypoczynkowy przysługujący wykonawcom ma podobny charakter jak urlop pracowniczy. Jest więc uprawnieniem niezbywalnym, ściśle związanym z osobą wykonawcy. W odróżnieniu jednak od pracowników osoby wykonujące pracę nakładczą uzyskują prawo do urlopu wypoczynkowego pod warunkiem uzyskania z tytułu pracy nakładczej co najmniej połowy aktualnie najniższego wynagrodzenia pracowników gospodarki społecznej. Z zestawienia treści § 14 i § 15 pkt 2 rozporządzenia wynika, że do nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego nie wymaga się jednak stałego osiągania zarobków na takim poziomie. Do stażu urlopowego wlicza się również okresy, w których wykonawca nie osiągnął minimum wynagrodzenia. Wtedy jednak wymiar urlopu ulega obniżeniu o 1/12 część za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym zarobki były niższe od wymaganego minimum.

Osoby wykonujące pracę nakładczą uzyskują prawo do urlopu wypoczynkowego za każdy przepracowany rok kalendarzowy w roku następnym z dołu. Istnieje bowiem konieczność ustalenia, czy wykonawca spełnił warunki do nabycia prawa do tego urlopu. Zastosowano tu zatem inną zasadę niż przy urloпах pracowniczych, do których (z wyjątkiem pierwszego) nabywa się prawo z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego z góry.

Wprowadzone w rozporządzeniu nowe zasady ustalania uprawnień urlopowych osób wykonujących pracę nakładczą spowodowały jednak powstanie wielu trudności w praktyce udzielania tych urlopow³⁴.

Uzależnienie prawa do nabycia urlopu wypoczynkowego od osiągnięcia przez wykonawcę określonego poziomu zarobków świadczy o tym, że urlop w stosunku pracy nakładczej nie ma wyłącznie charakteru uprawnienia socjalnego, ale stanowi swego rodzaju ekwiwalent za świadczoną pracę³⁵.

³⁴ Por. wyjaśnienie MPPiSS w: *Kodeks pracy. Przepisy wykonawcze i związkowe*, Warszawa 1979, s. 1270—1272.

³⁵ J. Loga, *Urlopy wypoczynkowe*, Łódź 1963, s. 63.

W porównaniu z dotychczasowym stanem prawnym rozporządzenie przynosi istotne zmiany w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego wykonawcom. Wymiar ten oparto na zasadach odnoszących się do urlopów pracowniczych. Wykonawcy pracy nakładczej mają zatem prawo do urlopu wypoczynkowego w zależności od posiadanej stażu pracy w wymiarze od 14 do 26 dni. Do urlopów tych mają odpowiednie zastosowanie przepisy kodeksu pracy dotyczące zasad udzielania i wykorzystywania urlopów.

Osoba wykonująca pracę nakładczą zachowuje za okres urlopu wypoczynkowego prawo do wynagrodzenia. Wysokość tego wynagrodzenia jest limitowana, nie może przekraczać czterokrotnej kwoty najniższego wynagrodzenia przysługującego aktualnie pracownikom³⁶.

Doniosłym uprawnieniem od dawna zresztą postulowanym w literaturze, jest uznanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę nakładczą za równorzędne zatrudnieniu w ramach stosunku pracy pod względem nabycia i zachowania uprawnień zależnych od stażu pracy. Dotychczasowy stan prawny nie był w tej mierze zadowolający. Wykonywanie często tej samej pracy, na rzecz tej samej jednostki gospodarki społecznej, ale w ramach różnych stosunków zobowiązaniowych nie dawało jednakowych uprawnień zależnych od stażu pracy. Ze społecznego punktu widzenia nie było to sprawiedliwe. Dlatego też należy bardzo pozytywnie ocenić nową w tym zakresie regulację.

Zgodnie z § 32 rozporządzenia do okresów zatrudnienia w ramach stosunku pracy wlicza się te okresy pracy nakładczej, w czasie których wykonawca uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimum przysługującego z tytułu świadczenia pracy nakładczej. Do okresów pracy nakładczej wlicza się także okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Wliczenie okresów zatrudnienia w ramach stosunku pracy oraz okresów pracy nakładczej następuje na zasadach stosowanych wobec pracowników w razie zmiany zatrudnienia.

Szeroki zakres uprawnień pracowniczych przyznany wykonawcom pracy nakładczej uzasadnił poddanie sporów powstałych na ich tle organom właściwym do rozpatrywania spraw pracowniczych. Zakładano, że fachowość tych organów, jak również znaczne uproszczenie postępowania przed organami rozstrzygającymi spory pracownicze w porównaniu z postępowaniem przed sądami powszechnymi, powinno wzmocnić pozycję wykonawcy w toczącym się sporze.

³⁶ Por. szczegółowe zasady obliczania i wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego przysługującego osobom wykonującym pracę nakładczą, zawarte w zarządzeniu MPPiSS z 21 VII 1976 r., MP nr 32, p. 141.

Zgodnie z § 35 rozporządzenia organy rozstrzygające spory pracownicze są uprawnione do rozpatrywania roszczeń wykonawców, które dotyczą uprawnień przewidzianych rozporządzeniem³⁷. Zatem spory wynikłe z łączącej strony umowy o pracę nakładczą nie podlegają rozpatrywaniu przez te organy³⁸.

Gwarancje przestrzegania przepisów rozporządzenia polegają nie tylko na włączeniu sporów powstałych na ich tle do zakresu działania organów rozstrzygających spory pracownicze, ale także na poddaniu kompetencji inspektorów pracy tych zakładów, które prowadzą działalność nakładczą³⁹. Uznaje się, iż pomimo że praca nakładcza jest wykonywana poza zakładem pracy, w miejscu zamieszkania wykonawcy, nie wyłącza to kompetencji inspektorów pracy w zakresie kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy mających zastosowanie do wykonawców⁴⁰.

6. OCENA ZAKRESU ZASTOSOWANIA PRZEPISÓW PRAWA PRACY DO WYKONAWCÓW

Szczegółowe uwagi dotyczące zakresu zastosowania przepisów prawa pracy do wykonawców zostały już dokonane w trakcie omawiania poszczególnych instytucji. Należy także dokonać globalnej oceny rozporządzenia, szczególnie z punktu widzenia przesłanek uzasadniających przyznanie wykonawcom niektórych uprawnień pracowniczych.

Rozporządzenie nie chroni wykonawców w sposób dostateczny przed utratą miejsca pracy. Pozostawienie rozwiązania umowy o pracę nakładczą (zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia) swobodnemu uznaniu nakładcy, który nie jest ograniczony ani co do zachowania odpowiednich wymogów formalnych rozwiązania, ani nie jest związany obowiązkiem uzasadnienia rozwiązania, stwarzają po stronie wykonawcy duże niebezpieczeństwo utraty miejsca pracy, a tym samym utraty środków utrzymania, poza tym bardzo uzależniają wykonawców od zakładów ich zatrudniających.

Należałoby w związku z tym postulować wprowadzenie chociażby obowiązku uzasadnienia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę nakładczą. Wynika to nie tylko z konieczności ochrony trwałości stosunku

³⁷ Por. nową regulację dotyczącą rozstrzygnięcia sporów pracowniczych: ustawa z 18 IV 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, DzU nr 20, poz. 85.

³⁸ Inaczej SN w uchwale z 19 XII 1978 r., OSNCP 1979, nr 5, p. 96.

³⁹ Ustawa z 6 III 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, DzU nr 6, p. 23.

⁴⁰ J. Szczerński, *Państwowa Inspekcja Pracy*, PiZS 1981, nr 9, s. 22.

pracy nakładczej. Jest to także podyktowane potrzebą ochrony godności osoby zatrudnionej nakładczo, która nie powinna być zaskakiwana decyzjami mającymi istotny wpływ na jej sytuację życiową.

Brak jest także uzasadnienia dla pozbawienia ochrony przed wypowiedzeniem tych wykonawców, których wiek i staż pracy gwarantowałyby taką ochronę, gdyby tylko byli zatrudnieni w ramach stosunku pracy. „Dyskryminowanie” w tym zakresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę nakładczą, przy jednoczesnym zrównaniu tych okresów zatrudnienia z okresami zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w zakresie innych uprawnień, świadczy o niekonsekwencji prawodawcy.

Wydaje się natomiast, że przepisy rozporządzenia skutecznie chronią interesy majątkowe wykonawcy. Na szczególne podkreślenie zasługuje zagwarantowanie im po raz pierwszy pewnego minimum zarobków. W pełni uzasadnione wydaje się także ograniczenie odpowiedzialności materialnej wykonawców na zasadach przewidzianych dla pracowników oraz ochrona ich wynagrodzenia przed potrąceniami. Te wszystkie instytucje zapewniają w miarę pewną sytuację materialną wykonawców w trakcie trwania stosunku pracy nakładczej.

Uprawnieniem szczególnej rangi jest przyznanie wykonawcom prawa korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach przysługujących pracownikom.

Pozytywnie należy ocenić regulacje dotyczące ochrony życia i zdrowia wykonawcy, w szczególności wprowadzenie instytucji ochrony pracy kobiet, jak również zastosowanie do wykonawców przepisów o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych.

Oceniając całość regulacji wynikającej z rozporządzenia należy stwierdzić, że wykonawca pracy nakładczej doznaje na gruncie tego aktu szerokiej ochrony prawnej. Obejmują go niemal te wszystkie przepisy prawa pracy, które realizują określone funkcje społeczno-ochronne. O tak znacznej ekspansji przepisów prawa pracy na grunt stosunku zobowiązaniowego, odmiennego od stosunku pracy, zadecydowało podobieństwo sytuacji społecznej wykonawców i pracowników. W rozciągnięciu na wykonawców szeregu uprawnień pracowniczych przejawia się powszechność i uniwersalizm przepisów prawa pracy znajdujących zastosowanie wszędzie tam, gdzie zachodzi konieczność ochrony strony świadczącej pracę.

ZAKOŃCZENIE

Jak wykazały przeprowadzone rozważania, sytuacja prawna licznej rzeszy chałupników zatrudnionych w jednostkach gospodarki społecznej jest złożona. Mimo znaczenia systemu nakładczego, któremu przypisuje się określone funkcje społeczne i ekonomiczne, praca nakładcza nigdy nie miała należytej jej regulacji, odpowiadającej randze i znaczeniu tego zjawiska. Do chwili wydania rozporządzenia Rady Ministrów z 1975 r. unormowania jej dotyczące były fragmentaryczne, często poświęcone sprawom drugorzędnym. Nawet wówczas, gdy przedmiotem regulacji było objęcie chałupników niektórymi przepisami prawa pracy, co świadczyło o dostrzeganej przez prawodawcę potrzebie ochrony ich sytuacji prawnej, brak było unormowania sprawy najważniejszej, a mianowicie samej podstawy zatrudniania w tym systemie.

Ograniczano się w tym zakresie jedynie do formułowania definicji pracy nakładczej, które jednak nie przesądzały o istocie umowy, ale służyły możliwości objęcia chałupników określonymi przepisami prawa pracy lub też wyłączenia ich z zakresu niektórych regulacji. W praktyce funkcjonowały wzory umowy o pracę nakładczą. Dzięki dużemu stopniu konkretności i powszechnemu zastosowaniu odgrywały one wprawdzie istotną rolę w kształtowaniu treści tej umowy, nie odpowiadały jednak wymaganiom stawianym źródłom prawa.

Pełnego wyjaśnienia sytuacji prawnej wykonawców nie przyniósł także kodeks pracy, który z jednej strony dał wyraz odrębności umowy o pracę nakładczą od umowy o pracę, z drugiej zaś — stworzył szeroką delegację do objęcia wykonawców przepisami prawa pracy i przyznawania im uprawnień pracowniczych. Doszło do swoistego „rozszczipienia” pracy nakładczej między prawo cywilne a prawo pracy, na podstawie którego wykonawcy doznali szerokiej ochrony prawnej. Na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 1975 r. zostały wydane wzór umowy i regulaminu pracy nakładczej, które wyczerpu-

jąco określają istotę tej umowy i stosunku zobowiązaniowego z niej wynikającego. Jednak wzory te nie są źródłami prawa. W dalszym ciągu na gruncie aktualnego stanu prawnego umowa o pracę nakładczą nie posiada więc własnej pełnej regulacji prawnej w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, choć jak wykazała analiza podmiotów, przedmiotu oraz obowiązków stron tej umowy, reprezentuje ona szereg cech swoistych, uzasadniających taką regulację. Swą oryginalność umowa o pracę nakładczą wywodzi z zespolenia cech umowy o pracę i umowy o dzieło.

Umowa o pracę nakładczą rodzi stosunek zobowiązaniowy o charakterze trwałym, w ramach którego wykonawca jest zobowiązany do dostarczania nakładcy wyników swej pracy w oznaczonej ilości i o oznaczonym rodzaju. Osoba świadcząca pracę nakładczą wykonuje zleconą pracę sama lub przy pomocy członków rodziny, w warunkach samodzielności i swobody w wyborze miejsca i czasu pracy. Powierzone zadania są realizowane na rachunek nakładcy, z materiałów i surowców przez niego dostarczanych, co stawia wykonawcę w dużej zależności ekonomicznej od zlecającego pracę.

Sytuację prawną osób zatrudnionych nakładczo określają przepisy rozporządzenia, a w sprawach tym aktem nie unormowanych stosuje się do nich przepisy kodeksu cywilnego. Stan ten nie sprzyja jasności sytuacji prawnej wykonawców i nie może być w dalszym ciągu utrzymywany. Ustawodawca powinien zdecydować się zarówno co do kształtu prawnego, jaki powinna przybrać regulacja umowy o pracę nakładczą, jak i co do miejsca regulacji.

W moim przekonaniu należy przede wszystkim zachować samodzielność i odrębność tej umowy, szczególnie w stosunku do umowy o pracę. Wartość społeczna zatrudnienia nakładczego wyraża się bowiem w cechach, które nie mieszczą się w konstrukcji stosunku pracy. Konieczność łączenia obowiązków domowych z pracą zarobkową sprawia, iż tylko w warunkach braku podporządkowania co do miejsca i czasu wykonywania pracy, jak również w zagwarantowaniu prawa korzystania z pomocy członków rodziny, funkcja społeczna stosunku pracy nakładczej może być realizowana.

Ze względu na społeczny walor odrębności umowy o pracę nakładczą możliwe są dwa kierunki rozwiązań co do miejsca regulacji tej umowy. Umowę tę można by włączyć do części szczegółowej kodeksu cywilnego. Stałaby się w ten sposób typem umowy nazwanej, podlegającej prawu cywilnemu, do której miałyby zastosowanie przepisy o uprawnieniach pracowniczych. Wydaje się, iż rozwiązanie to wprawdzie potwierdzałoby oryginalność umowy, jednak nie w pełni odpowiadałoby potrzebom społecznym. Obowiązująca w prawie cywil-

nym niemal w sposób bezwzględny zasada wolności umów i wzajemności świadczeń nie zawsze gwarantuje dostateczną ochronę prawną stronie słabszej ekonomicznie, którą w stosunku pracy nakładczą jest niewątpliwie wykonawca. Sytuacja społeczna chałupników na tyle zbliża ich do sytuacji pracowników, iż są oni bardziej bliscy prawu pracy niż prawu cywilnemu.

Należałoby wobec tego przyjąć takie rozwiązanie, które pogodziłoby dwie sprawy, a mianowicie zachowanie odrębności umowy o pracę nakładczą i jednocześnie włączenie jej do prawa pracy. Można byłoby to ewentualnie osiągnąć poprzez zmianę koncepcji stosunku pracy, w szczególności zrezygnowania z takich cech konstytutywnych tego stosunku, jak osobistość świadczenia i podporządkowanie organizacyjne w wykonywaniu pracy. Stosunek pracy stałby się wówczas pojęciem szerszym, obejmującym obok umowy o pracę także umowę o pracę nakładczą, której odrębności mieściłyby się jednak w ramach tak pojętego stosunku pracy¹. Wydaje się, iż taki sposób ukształtowania umowy o pracę nakładczą jest nie do przyjęcia. Przede wszystkim zachowanie właściwości jednego stosunku odbyłoby się kosztem utraty swoistych cech przez drugi stosunek. Poza tym byłby to odwrotny kierunek rozwiązań od tego, jaki obserwuje się na gruncie ustawodawstwa i w praktyce obrotu prawnego. Ewolucja zmian zdążyła bowiem w kierunku wyodrębniania się coraz to nowych, samodzielnych stosunków zobowiązaniowych, a nie w kierunku łączenia odrębnych stosunków w jedną kategorię pojęciową.

Możliwe jest jednak włączenie umowy o pracę nakładczą do prawa pracy bez konieczności zmiany koncepcji stosunku pracy, a mianowicie poprzez rozszerzenie przedmiotu prawa pracy. Z uwagi na istniejącą tendencję w zakresie doskonalenia systemu prawa, polegającą na stosowaniu rozwiązań bardziej kompleksowych, obejmujących szeroki zakres podobnych stosunków społecznych można by postulować rozszerzenie zakresu przedmiotowego prawa pracy o takie stosunki zobowiązaniowe, które wprawdzie nie rodzą stosunku pracy, ale w ramach trwałej więzi między stronami zobowiązują do świadczenia pracy. Prawo pracy obejmowałoby wówczas nie tylko stosunek pracy podporządkowanej, ale także inne odrębne stosunki zobowiązaniowe, których przyczyną włączenia do prawa pracy byłaby konieczność zapewnienia należytej ochrony prawnej stronie świadczącej pracę. Przyjęcie koncepcji rozszerzenia zakresu przedmiotowego prawa pracy pozwoliłoby

¹ Tak jest w NRD; por. W. Piotrowski, *Komentarz do kodeksu pracy NRD*, [w:] *Prawo pracy państw obcych*, t. 1, Warszawa 1981, s. 83.

zachować naturę stosunku pracy nakładczej, uprościłoby jego regulację, a jednocześnie zapewniłoby należyłą ochronę prawną wykonawcom.

Wyżej wymienione względy przemawiają za przyjęciem zaproponowanego rozwiązania. Prawo winno bowiem w sposób nie tylko jasny i prosty, ale przede wszystkim odpowiadający potrzebom społecznym regulować określone stosunki prawne.

WYKAZ WAŻNIEJSZYCH SKRÓTÓW

bhp	— bezpieczeństwo i higiena pracy
CZSP	— Centralny Związek Spółdzielczości Pracy
DzU	— Dziennik Ustaw
kc	— kodeks cywilny
kp	— kodeks pracy
kpc	— kodeks postępowania cywilnego
kz	— kodeks zobowiązań
MHWiU	— Minister Handlu Wewnętrznego i Usług
MP	— Monitor Polski
MPPiSS	— Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
NP	— „Nowe Prawo”
OSNCP	— Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSPiKA	— Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
PiP	— „Państwo i Prawo”
PiZS	— „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”
PUG	— „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”
RM	— Rada Ministrów
RPEiS	— „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”
SN	— Sąd Najwyższy
St. Cyw.	— „Studia Cywilistyczne”
St. Prawn.	— „Studia Prawnicze”
St. Pr.-Ekon.	— „Studia Prawno-Ekonomiczne”
TUS	— Trybunał Ubezpieczeń Społecznych
ZN UJ	— „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”
ZN UŁ	— „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego”
ZN USI	— „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Śląskiego”

LA SITUATION JURIDIQUE DES TRAVAILLEURS À DOMICILE

Résumé

L'emploi à domicile remplit d'importantes fonctions sociales et présente un intérêt pour l'économie nationale. Cependant le travail à domicile n'est pas réglé en Pologne de la façon qu'il mériterait. D'abord il n'existe pas de règles suffisantes relatives au fondement de l'emploi en question, ce qui ne contribue pas à clarifier la situation juridique de ceux qui exécutent ce travail. Le doute essentiel qui surgit est celui de savoir s'il faut leur donner le statut de travailleur ou bien celui des personnes bénéficiant de certains droits de travailleur seulement.

La présente étude analyse la situation juridique des personnes exécutant un travail à domicile. Le problème clé est ici celui des sources juridiques et du caractère du contrat de travail à domicile. S'il faut établir quelles sont les sources juridiques de ce contrat c'est parce qu'il n'apparaît séparément ni dans le code civil ni dans le code du travail. Il n'est pas réglé non plus par d'autres dispositions légales. En partie seulement il est concerné par le règlement du Conseil des ministres du 31 décembre 1975 sur les droits de travailleur des personnes exécutant un travail à domicile. Il est vrai que le contenu de ce contrat a été défini par deux actes juridiques rendus en vertu de ce règlement et contenant un modèle et un règlement du travail à domicile, mais aucun de ces actes ne remplit les conditions qui permettraient de le qualifier de source du droit. L'auteur admet donc qu'aux matières non réglées par le règlement précité et relatives au contrat de travail à domicile sont directement applicables les dispositions de la partie générale du code civil et les dispositions générales du droit des obligations, ainsi que — par analogie — les dispositions sur les contrats nommés réglés dans la partie spéciale du droit des obligations.

En ce qui concerne le contrat de travail à domicile l'auteur aborde l'important problème de savoir dans quelle branche du droit il y a lieu de classer les dispositions du règlement précité. Cet acte a été rendu en vertu de l'art. 303 § 1 du code du travail, mais cela ne saurait impliquer l'insertion de ces dispositions dans le droit du travail. En effet cette branche du droit ne contient que les dispositions qui règlent le rapport de travail et les autres rapports juridiques qui s'y rattachent. Aussi, comme ce règlement règle un rapport d'obligation autre que le rapport de travail, ne fait-il pas partie du droit du travail.

Bien qu'elles restent en dehors du droit du travail les normes du règlement en question sont unilatéralement, absolument obligatoires, c'est-à-dire qu'elles ont un caractère propre à cette branche du droit. L'étude démontre qu'il existe des motifs justifiant l'application de l'art. 18 du code du travail aux travailleurs à domicile, disposition garantissant un tel fonctionnement des règles du droit du travail. Il est

vrai que cette disposition n'est pas mentionnée dans le règlement en question, mais la communauté d'objectifs des règles du droit du travail et du règlement de 1975 autorise à affirmer que les droits de travailleur accordés à ceux qui exécutent un travail à domicile doivent bénéficier de la même protection que celle dont jouissent les travailleurs.

Le problème suivant abordé dans l'étude c'est le caractère du contrat de travail à domicile. A cet effet, en s'appuyant sur l'état juridique existant et sur la pratique établie, l'auteur analyse de façon détaillée les éléments constitutifs de la construction de ce contrat, c'est-à-dire les sujets et l'objet de l'obligation ainsi que les devoirs des parties.

L'auteur arrive à la conclusion à l'issue de cette analyse que le contrat de travail à domicile fait naître un rapport de caractère durable, dans le cadre duquel celui qui fait exécuter ce travail est tenu de le commander tandis que l'exécutant est tenu de fournir des produits finis en quantité déterminée contre la rémunération convenue. La personne ainsi employée exécute le travail commandé seule ou avec l'aide des membres de sa famille, en temps et lieu qu'elle choisit elle-même. Le travail est exécuté pour le compte de celui qui commande le travail, avec les matériaux et les matières premières fournis par lui.

Les conclusions découlant des caractéristiques du contenu du contrat de travail à domicile ont servi de base à l'auteur pour distinguer ce contrat de ces rapports d'obligation auxquels il ressemble le plus, c'est-à-dire du contrat d'entreprise et du contrat de travail. En collationnant les différences et les similitudes entre ces contrats on voit qu'il y a beaucoup plus de traits qui les distinguent que ceux qui les rapprochent. En particulier, le contrat de travail à domicile diffère du contrat d'entreprise par le caractère durable du lien juridique unissant les parties et par la responsabilité pour l'inexécution de l'obligation. Il diffère du contrat de travail par l'absence du devoir personnel d'exécuter le travail et par l'absence de la subordination. En récapitulant cette partie l'auteur affirme que le contrat de travail à domicile est un type de contrat innomé dont les traits caractéristiques dérivent à la fois de la jonction et de la modification des traits caractéristiques de différents rapports d'obligation.

Le problème suivant soulevé dans l'étude est l'étendue d'application des dispositions du droit du travail aux travailleurs à domicile. Il a été admis que la ressemblance sensible de la situation sociale de celui qui exécute un travail à domicile est celle du travailleur justifie l'extension aux travailleurs à domicile des droits les protégeant contre la perte du travail, sauvegardant leur situation économique et leur garantissant la protection de la vie et de la santé contre les dangers inhérents à l'exécution du travail. L'auteur analyse sous cet angle les droits accordés aux travailleurs à domicile par le règlement du 31 décembre 1975. Il résulte de cette analyse que la protection du lieu du travail des personnes en question est insuffisante. La situation économique de ces personnes est auvegardée par les dispositions sur la responsabilité pécuniaire ainsi que les dispositions sur la protection de la rémunération du travail. Les dispositions sur la sécurité et l'hygiène du travail et les dispositions sur la protection du travail des femmes sont également applicables. Il convient de souligner que les travailleurs à domicile ont droit au congé payé et aux prestations d'assurances sociales tout comme les autres travailleurs.

A la fin de l'étude sont formulées les conclusions de *lege ferenda*. L'état juridique actuel en ce qui concerne la situation des travailleurs à domicile est jugée insuffisante. Le législateur devrait se décider quelle forme juridique doit revêtir le contrat de travail à domicile et quelle est sa place dans le système du droit. L'au-

teur souligne toutefois que toute initiative dans ce domaine doit tenir compte de la valeur sociale du caractère spécifique du contrat du travail à domicile au regard des autres rapports d'obligation, se traduisant surtout par l'autonomie dans l'exécution du travail.

Du point de vue de la protection juridique qu'il convient d'assurer aux travailleurs à domicile l'auteur juge que la meilleure solution consisterait à insérer le contrat de travail à domicile dans les dispositions du droit du travail. On pourrait le faire en étendant l'objet du droit du travail aux rapports juridiques qui obligent, comme le rapport de travail, à exécuter un travail dans le cadre d'un lien durable unissant les parties.



SPIS TREŚCI

Wstęp	3
Rozdział I — Społeczno-ekonomiczne przesłanki rozwoju nakładztwa w Polsce	9
1. Chałupnictwo w okresie międzywojennym	9
2. Praca nakładcza w Polsce Ludowej	20
Rozdział II — Podstawy prawne umowy o pracę nakładczą	30
1. Uwagi wstępne	30
2. Regulacja umowy o pracę nakładczą w okresie przedkodeksowym	31
3. Podstawy prawne umowy o pracę nakładczą na gruncie obecnego stanu prawnego	33
a) Rozporządzenie Rady Ministrów z 31 XII 1975 r.	33
b) Zarządzenie MPPiSS zawierające wzór umowy o pracę nakładczą	36
c) Zarządzenie MHWiU zawierające wzór regulaminu pracy nakładczej	39
4. Ocena regulacji umowy o pracę nakładczą	40
Rozdział III — Podmioty i przedmiot umowy o pracę nakładczą	47
1. Założenia metodologiczne	47
2. Podmioty umowy o pracę nakładczą	49
3. Przedmiot umowy o pracę nakładczą	51
Rozdział IV — Obowiązki stron umowy o pracę nakładczą	57
1. Uwagi wstępne	57
2. Obowiązki nakładcy	59
a) Obowiązek zapewnienia umówionej ilości pracy	59
b) Obowiązek dostarczenia surowców i materiałów	60
c) Obowiązek wyposażenia w maszyny i narzędzia	61
d) Obowiązek odebrania wykonanych wyrobów	64
e) Obowiązek wypłaty wynagrodzenia	65
3. Obowiązki wykonawcy	70
a) Obowiązek wykonania powierzonych zadań	70
b) Obowiązki nie związane bezpośrednio z przedmiotem zobowiązania	71
Rozdział V — Charakter prawny umowy o pracę nakładczą	75
1. Poglądy na charakter prawny umowy o pracę nakładczą	75
2. Porównanie umowy o pracę nakładczą z podobnymi do niej umowami	79
a) Wybór właściwej metody	79
b) Umowa o pracę nakładczą a umowa o dzieło	81
c) Umowa o pracę nakładczą a umowa o pracę	89
3. Właściwości prawne o pracę nakładczą	95
Rozdział VI — Uprawnienia pracownicze osób wykonujących pracę nakładczą	98
1. Przesłanki uzasadniające stosowanie do wykonawców pracy nakładczej niektórych uprawnień pracowniczych	98

2. Uprawnienia w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy nakładczej	102
3. Uprawnienia chroniące interesy majątkowe wykonawców	110
4. Uprawnienia w zakresie ochrony życia i zdrowia wykonawców	114
5. Inne uprawnienia pracownicze	115
6. Ocena zakresu zastosowania przepisów prawa pracy do wykonawców	117
Zakończenie	119
Wykaz ważniejszych skrótów	123
La situation juridique des travailleurs à domicile. Résumé.	124