

Beata Baran

"Locatio conductio operarum" a umowa o pracę w systemie polskiego prawa pracy

Roczniki Administracji i Prawa 12, 275-282

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM A UMOWA O PRACĘ W SYSTEMIE POLSKIEGO PRAWA PRACY

1. WPROWADZENIE

Praca ludzka w każdej epoce była i jest przedmiotem regulacji o charakterze obligacyjnym. W moim przekonaniu warto dokonać porównania rzymskiego kontraktu najmu usług ze współczesną umową o pracę. Jest bowiem niewątpliwe, że obecne regulacje dotyczące relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą czerpią znacząco z antycznego źródła. W tym miejscu należy podkreślić, iż sposób oceniania wartości ludzkiej pracy uległ istotnej przemianie na przestrzeni dziejów – od zupełnego braku poważania w czasach starożytnego Rzymu, po jeden z najbardziej docenianych społecznie czynników rozwoju społecznego w XXI wieku. Wraz z nim zmieniało się podejście do umów regulujących świadczenie pracy¹.

We współczesnych stosunkach przemysłowych świadczenie pracy oparte jest o umowę o pracę. Na przestrzeni dziejów przeszła ona długą ewolucję. Od czasów rzymskich do XIX wieku w związku z istniejącymi ustrojami gospodarczymi regulacja w tej materii nie odgrywała istotnej roli. Dopiero rewolucja przemysłowa sprawiła, że „(...) liczba ludzi, poszukujących warunków bytu za ofiarowaną przez siebie pracę, nadmiernie się powiększyła”². Tym samym znaczenie i przydatność umowy o pracę zasadniczo wzrosły. To w okresie dziewiętnastowiecznego rozwoju gospodarki możemy szukać podwalin współczesnej umowy o pracę.

W związku z gospodarką typu zamkniętego oraz względną równością społeczną w starożytnym Rzymie najem (*locatio conductio*), będący prawną formą odpłatnego korzystania z cudzych rzeczy i usług, nie cieszył się dużym zainteresowaniem. Jednak z owej rzymskiej instytucji obligacyjnej, która w czasach sobie współczesnych miała trzy postaci – *locatio conductio rei*, *locatio conductio operarum* i *locatio conductio operis*³ – wyrosły obecne umowa najmu, umowa o pracę oraz umowa o dzieło. W swoich dalszych rozważaniach skoncentruję się na korzeniach umowy o pracę.

Jak już wcześniej zauważyłam, praca odpłatna nie była w starożytnym Rzymie poważana⁴. Wynajmowanie swoich własnych usług w formie świadczenia pracy traktowane było jako stawianie się na równi z niewolnikiem⁵. Przedmiot najmu usług precyzuje W. Litewski, stwier-

* mgr; Uniwersytet Jagielloński.

¹ Por. W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, PiP 1964, z. 7, s. 81 i nast.; J. Stelina [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 94 i nast.; Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 18 i nast.; B. Nabzdzyk-Kaczmarek, *Stosunek pracy na tle stosunków cywilnoprawnych*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Cwiertniak, Opole 1998, s. 79 i nast.

² F. Zoll, *Prawo pracy w biegu wieków. Rocznik prawniczy wileński*, Wilno 1930, s. 254.

³ W. Osuchowski, *Rzymskie prawo prywatne – zarys wykładu*, Warszawa 1981, s. 357.

⁴ R. Zimmermann, *The Law of Obligations: Roman foundations of the civilian tradition*, Oxford 1996, s. 388 i nast.

⁵ F. Zoll, *Prawo pracy...*, s. 253.

dzając, że jego przedmiotem „(...) mogą być tylko niższe usługi tzw. *operae illiberales* (np. usługi ręczne), nie zaś *operae liberales*, usługi umysłowe (np. usługi adwokata, lekarza, nauczyciela) (...)”⁶. Wolny obywatel Rzymu zmuszony, zazwyczaj niekorzystną sytuacją materialną, swoją odpłatną pracę opierał na kontrakcie *locatio conductio operarum*. W roli wykonującego zobowiązanie występowali ludzie wolni – wolni najemnicy (*mecennarii*)⁷. Zazwyczaj przedmiotem omawianego kontraktu były prace dorywcze i sezonowe. Zobowiązanie *conductora* polegało na zapłacie za usługi nawet wówczas, gdy odmówił przyjęcia usług. To właśnie ten element obligacyjny najsilniej łączy *locatio conductio operarum* ze współczesną umową o pracę.

2. CECHY WSPÓLNE

Rozpoczynając analizę zagadnienia *locatio conductio operarum* i umowy o pracę, należy stwierdzić, iż wspólną cechą obu tych kontraktów jest ich dwustronność. Zarówno w czasach antycznych, jak i współcześnie, w kontraktach dotyczących pracy występują dwie strony. W rzymskim *locatio conductio operarum* podmiotami stosunku prawnego byli: *locator* – ten, kto użyczał własną osobę i siłę roboczą (*se locare, operas suas locare*) oraz *conductor* – na nim spoczywał obowiązek uiszczenia wynagrodzenia. W umowie o pracę tradycyjnie wyróżnia się pracownika i pracodawcę jako dwie strony umowy o pracę⁸ (art. 2 i 3 kodeksu pracy⁹).

Zarówno *locatio conductio operarum*, jak i umowę o pracę można określić mianem zobowiązania wzajemnego. Swoistą cechą rzymskiego kontraktu konsensualnego jest to, iż dochodzi on do skutku przez porozumienie stron (*consensus*) oraz fakt bycia zobowiązaniem *bona fidei* (czynnością dobrej wiary)¹⁰. Analogiczny mechanizm funkcjonuje w umowie o pracę. Może być zawarta bądź w formie pisemnej, bądź też *per facta concludentia*. Obie formy stanowią o jednakowej ważności umowy. Współczesna umowa o pracę jak i *locatio conductio operarum* mogą być charakteryzowane poprzez cechę wzajemności – każda ze stron stosunku pracy posiada określone uprawnienia, którym odpowiadają obowiązki drugiej strony¹¹. Charakterystyka antycznego i obecnego stosunku pracy daje obraz porozumienia stron jako wspólnej przesłanki kontraktu traktującego o zatrudnieniu.

Kolejną wartą omówienia właściwością obu umów jest ich ekwiwalentność. *Locatio conductio operarum* jako umowa wymienna traktowana była, jak pisze w swoim opracowaniu F. Zoll¹², jako rodzaj kupna-sprzedaży. W tym miejscu nasuwa się pytanie, czy współczesna umowa o pracę również posiada przymiot ekwiwalentności. Myślę, że jest to kwestia dyskusyjna, ponieważ obowiązujące w tej materii regulacje charakteryzują się ograniczonym zakresem ekwiwalentności. Wprawdzie w podstawowym wymiarze dotyczącym świadczenia pracy i wynagrodzenia należy przyjąć istnienie synalagmatyczności umowy o pracę, to jednak kompleksowo rzecz ujmując, istnieją też szerokie płaszczyzny, gdzie pracownik otrzymuje wynagrodzenie nie świadcząc pracy. Przykładem tu może być choćby płatność wynagrodzenia w okresach urlopów wypoczynkowych lub macierzyńskich. Żaden

⁶ W. Litewski, *Rzymskie prawo prywatne*, Warszawa 1990, s. 193; J.R. Long, *Notes on Roman Law: Law of Persons, Law of Contracts*, bez miejsca wydania, 2008, s. 75.

⁷ K. Kolańczyk, *Prawo rzymskie*, Warszawa 1997, s. 399.

⁸ M. Włodarczyk, *Problem podmiotowości pracowniczej*, PiZS 1983, nr 4, s. 3 i nast., M. Wujczyk, *Pojęcie pracownika. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2010, s. 24 i nast.

⁹ Pomijam w tej kwestii regulacje szczególnie dotyczące pracowników tymczasowych.

¹⁰ W. Osuchowski, *Rzymskie prawo prywatne...*, s. 347.

¹¹ K.W. Baran, B.M. Cwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 136.

¹² F. Zoll, *Prawo pracy...*, s. 253.

z istniejących obecnie przywilejów pracowniczych nie był znany w starożytnym Rzymie. W szczególności mam tu na myśli rozbudowaną *de lege lata* ochronę trwałości stosunku pracy. Ma ona obecnie zarówno charakter powszechny (np. art. 45 KP lub art. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników), jak i szczególny¹³ (np. ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży lub pracowników niepełnosprawnych). Tego rodzaju mechanizmy oczywiście nie były znane w *locatio conductio operarum*. Także ochrona wynagrodzenia za pracę była w czasach rzymskich znacząco słabsza. Obowiązujące obecnie mechanizmy ochrony wynagrodzenia są nader korzystne dla pracownika i wielokrotnie stawiają go nawet w uprzywilejowanej sytuacji wobec pracodawcy.

Odpłatność wykonywanej pracy jest nieodłączną cechą *locatio conductio operarum*. Już w czasach antycznych umówione wynagrodzenie należało się nie tylko za efektywnie wykonaną pracę (zwykle odmierzaną w dniówkach roboczych), ale i za czas gotowości do pracy, jeśli nie mogła być ona świadczona z przyczyn niezależnych od *locatora*¹⁴, np. oczekiwania na lepszą pogodę¹⁵. Niekiedy zleceniodawcy wymuszali zrzeczenie się z góry tego udogodnienia¹⁶. *De lege lata* tego rodzaju sytuacja jest niedopuszczalna ze względu na fakt, że art. 84 KP zakazuje zrzekania się prawa do wynagrodzenia. Zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego odnosi się to nie tylko do wynagrodzenia jako całości, ale także do jego poszczególnych składników. W prawie rzymskim *conductor* zobowiązany był zapłacić za wykonaną pracę *merces*, choćby nie była ona wykorzystana. Usługi wymagające specjalnych kwalifikacji (np. usługi lekarza, adwokata czy nauczyciela) przez długi okres były przedmiotem umowy zlecenia (*mandatum*) i nie można było zastrzegać sobie za nie wynagrodzenia. Dopiero w okresie późniejszym możliwe było pobieranie za nie wynagrodzenie zwanego *honorarium*¹⁷. W tym miejscu warto zauważyć, iż juryści rzymscy dopuszczali fakt istnienia zlecenia odpłatnego, traktując je jako *locatio conductio*, bądź akcentowali szczególną naturę wynagrodzenia zleceniobiorcy. Problem ten ukazany jest w pismach Vinniusa, który jasno stanowi, iż „ustalenie świadczenia pieniężnego na rzecz mandatariusza jest dopuszczalne, jeśli nie stanowi zwykłej zapłaty, ale ma szczególną naturę <<uhonorowania>> (*honorarium*) lub <<uznania>> (*salarium*)”¹⁸. W obydwu odpłatnych kontraktach, w których należności nosiły nazwy *merces* lub *pensio* (rzadko *pretium*), były one ustalane w pieniądzu (podobnie było przy *emptio-venditio*). Zapłata musiała być realna, tak jak przy umowie kupna-sprzedaży, ustalana przez strony kontraktu. Czasami zdarzało się pośrednictwo w negocjacjach osoby trzeciej. Zastosowania nie znajdowała *laesio enormis*. Podobnie we współczesnej umowie o pracę jej wyróżnikiem jest odpłatność. Element bezwzględnej odpłatności ma ją odróżniać od wielu innych umów cywilnoprawnych, w ramach których praca mogła być świadczona bądź to za wynagrodzeniem, bądź tytułem nieodpłatnym. Po-

¹³ T. Bińczycka, *Ochrona kobiet w ciąży i w okresie macierzyństwa w prawie wspólnotowym i w polskim ustawodawstwie pracy*, PiZS 1998, nr 5, s. 13 i nast.; L. Mitrus, *Ochrona rodzicielstwa w świetle zmian Kodeksu Pracy*, [w:] *Jedność w różnorodności. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009, s. 189 i nast.

¹⁴ K. Kolańczyk, *Prawo rzymskie...*, passim.

¹⁵ Ibidem, s. 399.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ W. Osuchowski, *Rzymskie prawo prywatne...*, s. 360.

¹⁸ W. Dajczak, T. Giaro, F. Longchamps de Bérier, *Prawo rzymskie – u podstaw prawa prywatnego*, Warszawa 2009, s. 500.

dobnie jak w antycznym Rzymie pracodawca jest obowiązany do wypłaty wynagrodzenia za pracę także w sytuacji, gdy pracownik nie świadczył pracy nie ze swojej winy¹⁹. Warto zauważyć, iż polski ustawodawca wprost stanowi, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia²⁰ (art. 13 Kodeksu pracy²¹). Podobnej regulacji nie odnajdziemy w źródłach dotyczących antycznej *locatio conductio operarum*. F. Zoll, charakteryzując rzymską umowę, pisze: „(...) zamawiający pracę ma zapłacić tylko *merces* za faktycznie świadczone usługi, a zresztą kierować się może najegoistyczniejszymi względami”²². W zamierzchłej przeszłości istniał obowiązek zapłaty za pracę niewykorzystaną oraz czas gotowości do pracy²³. Istnieje on również dzisiaj. Starożytni Rzymianie nie wypłacali *merces* w sytuacji, gdy przerwy w pracy zależne były od pracownika (np. z powodu jego choroby)²⁴. Sytuacje takie są dziś ściśle uregulowane w Kodeksie pracy i opłacane przez pracodawcę lub instytucje ubezpieczeniowe (por. art. 80 i następne Kodeksu pracy²⁵). Zatem status osoby wykonującej pracę jest obecnie dużo bardziej korzystny.

Niewątpliwie wspólną cechą *locatio conductio operarum* i umowy o pracę są silne pierwiastki podporządkowania osoby ją wykonującej podmiotowi zlecającemu. *Locator* wywiązywał się tylko wtedy z postanowień kontraktu, gdy wykonywał pracę według wskazań *conductora*. W swej istocie analogiczne mechanizmy występują we współczesnych stosunkach pracy, w których pracodawca posiada szerokie uprawnienia do kierowania procesem pracy skooperowanej poprzez wydawanie zindywidualizowanych poleceń. Jego uprawnienia w tej materii wprost zapisano w art. 100 KP. Podlegają one jednak ustawowym ograniczeniom, gdyż polecenia muszą zawsze dotyczyć pracy i zarazem nie mogą być sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami, nie tylko prawa pracy, ale także zapisami poczynionymi w umowie o pracę. Jako istotną różnicę w tej materii dostrzegam w konieczności określenia w umowie o pracę rodzaju pracy, którą będzie wykonywał pracownik. Na mocy art. 29 KP²⁶ jest to konieczny element treści każdej umowy. Bez jego uzgodnienia nie może dojść do zawarcia skutecznie stosunku pracy. Tego rodzaju wymogów odnoszących się do wykonywanych czynności nie wymagały natomiast przepisy prawa rzymskiego w odniesieniu do *locatio conductio operarum*.

Kontynuując porównanie rzymskiej umowy najmu usług i umowy o pracę, warto zwrócić uwagę na kwestie dotyczące ryzyka wynikającego ze świadczenia pracy. Punktem wyjścia będzie stwierdzenie, że w prawie rzymskim spoczywało ono co do zasady na *conductorze*. We współczesnych umowach o pracę w zasadniczym wymiarze obciąża ono pracodawcę. Odnosi się to zwłaszcza do ryzyka socjalnego. Mam tu na myśli fakt, iż pracodawca w znacznym zakresie ponosi ciężary finansowe związane z niemożnością świadczenia przez pracownika pracy (np. w związku z chorobą lub rodzicielstwem).

Nieco inaczej zagadnienie wygląda w przypadku rozkładu ryzyka osobowego. W tym zakresie można dopatrzeć się pewnych wspólnych cech regulacji rzymskich i pol-

¹⁹ K.W. Baran, B.M. Cwiertniak, D. Dorre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy...*, s. 355.

²⁰ Z. Góral, *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 640 i nast.; E. Maniewska, *Wynagrodzenie „niegodziwe” na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, PiZS 2005, nr 9, s. 38 i nast.

²¹ Kodeks pracy wprowadzony ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. Dz. Ustaw.

²² F. Zoll, *Prawo pracy...*, s. 253.

²³ K. Kolańczyk, *Prawo rzymskie...*, s. 399.

²⁴ Ibidem.

²⁵ M. Skąpski, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 573 i nast.

²⁶ M. Łajeczko, *Umowa o pracę i jej warunki*, „Prawo Pracy” 1999, nr 11, s. 3 i nast.

skich. Juryści rzymscy²⁷ wskazywali, że wykonawca odpowiada za szkody wyrządzone przez podwykonawców. Zarazem to *locator* odpowiadał za szkody wyrządzone podczas pracy w związku ze swoim niedbalstwem (*negligence*) oraz za wypadki przy pracy²⁸. Jak się wydaje, analogiczne mechanizmy funkcjonują również na gruncie art. 120 § 1 KP. Przepis ten stanowi, że w razie wyrządzenia szkody przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków zawodowych osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca²⁹. Nie odnosi się to jednak do szkód wyrządzonych przy okazji świadczenia pracy. W takiej sytuacji to na pracowniku spoczywa obowiązek naprawienia szkody w pełnej wysokości. W tym wymiarze mają bowiem zastosowanie uniwersalne mechanizmy deliktowe z kodeksu cywilnego (art. 415 i nast. KC), sięgające swymi korzeniami rzymskich regulacji. Warto jednak podkreślić, że mimo pewnych zbieżności rzymskich i współczesnych, *de lege lata* odpowiedzialność pracownika nie ma charakteru nieograniczonego. Jego odpowiedzialność za szkody nieumyślnie ograniczona jest do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 120 § 2 KP w związku z art. 119 KP). Jest oczywiste, że tego rodzaju ograniczeń nie statuowały antyczne regulacje, stawiając wykonującego pracę wielokrotnie w trudnej sytuacji.

3. CECHY RÓŻNICUJĄCE

Aspektem, który warto przeanalizować w ramach tego tematu, jest kwestia uprawnień represyjnych podmiotu zatrudniającego. Przepisy określające *locatio conductio operarum* nie przewidywały żadnych jednostronnie nakładanych kar przez *conductora*. Współczesne normy prawa pracy dają natomiast pracodawcy możliwość nałożenia sankcji³⁰ zarówno majątkowych (kara pieniężna – art. 108 KP), jak i niemajątkowych (upomnienie, nagana). Odpowiedzialność ta ma charakter normatywny w tym znaczeniu, że źródłem sankcji jest nie wola stron, ale ustanowione przez władze publiczne normy bezwzględnie obowiązujące. Wskazany pierwiastek represyjny w obecnych relacjach obligacyjnych jest przejawem publicyzacji regulacji dotyczących świadczenia pracy podporządkowanej. Warto też dodać, że katalog kar, jaki może nałożyć pracodawca na pracownika, jest ściśle określony i nie może ulec rozszerzeniu na podstawie porozumienia stron. Mamy więc do czynienia z wyłączeniem swobody kontraktowania w stosunkach pracy, w swej istocie obcym prawu rzymskiemu.

Czynnikiem niewątpliwie różnicującym wykonywanie pracy w ramach *locatio conductio operarum* i współczesnej umowy o pracę jest element uczasowienia³¹. W tej materii w antycznych regulacjach obowiązywały jedynie naturalne mechanizmy delimitacji czasu wykonywania pracy. Na ogół posługiwano się w sferze temporalnej dniówką roboczą jako podstawową jednostką rozliczeniową między *conductorem* a *locatorem*. We współczesnych stosunkach przemysłowych zagadnienie czasu pracy jest ściśle limitowane. Normy kodek-

²⁷ W. Dajczak, T. Giaro, F. Longchamps de Bérier, *Prawo rzymskie...*, s. 502.

²⁸ H.J. Roby, *Roman Private Law in the Times of Cicero and of the Antonines*, Cambridge 1902, reprinted 2000, s. 174.

²⁹ Zob. uchwałę 7 sędziów SN z 7 czerwca 1976 r., III CZP 19/75 OSNCP 1976, nr 2, poz. 20.

³⁰ Z. Góralski, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników w świetle najnowszego orzecznictwa sądowego*, PiZS 2002, nr 11, s. 32 i nast.; M.T. Romer, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, „Prawo Pracy” 2004, nr 9, s. 17; I. Sierocka, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, PS 2006, nr 2, s. 130 i nast.; W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, PiZS 2007, nr 11, s. 5 i nast.

³¹ A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, passim; M.B. Rycak, *Wymiar i rozkład czasu pracy*, Warszawa 2008, passim; Ł. Pisarczyk, *Kształtowanie rozkładu czasu pracy*, [w:] *Czas pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 104 i nast.

su pracy zarówno o charakterze imperatywnym, jak i semiimperatywnym w sposób nader szczegółowy określająienne, tygodniowe i ponadtygodniowe limity czasu pracy (np. art. 128 KP definiujący dobę oraz tydzień dla celów rozliczania czasu pracy).

Jako istotną różnicę pomiędzy *locatio conductio operarum* a umową o pracę należy też wskazać kwestie regulujące zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy. Regulacje antyczne w tej materii były nader lakoniczne i opierały się na naturalnych zabezpieczeniach przebiegu pracy. Przewidywały jedynie obowiązek zagwarantowania przez patrona czasu na posiłek, odpoczynek i higienę osobistą³². Obowiązujące obecnie w tej materii regulacje normatywne są bardzo szeroko rozbudowane³³. Centralne znaczenie w tej kwestii posiadają postanowienia art. 207 KP, zgodnie z którym zabezpieczenie procesu pracy ciąży na pracodawcy. Na zakres jego odpowiedzialności nie wpływają obowiązki pracowników w tym zakresie. W tym wymiarze można tu dostrzec pewną korelację z regulacjami antycznymi, które przewidywały zakaz wykonywania przez *locatora* czynności zagrażających życiu³⁴. Obecnie pracownik ma konkretnie zapisane w art. 210 § 1 KP uprawnienie do powstrzymania się od wykonywania pracy, gdy jej „(...) warunki nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom (...)”³⁵. Jeśli chodzi o posiłki, to pracodawca jest zobowiązany na mocy art. 232 KP zapewnić pracownikom zatrudnionym w uciążliwych warunkach nieodpłatne posiłki i napoje³⁶. Ta regulacja ma niewątpliwie rzymski rodowód i oparta jest na elementarnym humanitaryzmie.

Omawiając tematykę świadczenia pracy w czasach rzymskich i we współczesnych stosunkach przemysłowych, warto zwrócić uwagę na różnice w statusie dzieci i młodocianych. W okresie antycznym ich praca była zjawiskiem naturalnym i powszechnie akceptowanym. Świadczona była w rozmaitych reżimach, w tym również w ramach *patria potestas*³⁷. Obecnie mechanizmy ochronne w zatrudnieniu dzieci są określone konstytucyjnie i ustawowo. *De lege lata* praca dziecka, które nie ma ukończonych 16 lat, może mieć za przedmiot wyłącznie działalność w sferze kulturalnej, artystycznej, sportowej i reklamowej. Warunkiem jej podjęcia jest zezwolenie przedstawiciela ustawowego (np. rodziców) oraz uprzednia zgoda właściwego Państwowego Inspektora Pracy³⁸.

W przeciwieństwie do regulacji antycznych, współcześnie w ramach stosunku pracy silnej ochronie podlega też praca osób młodocianych powyżej 16. roku życia. Prawo rzymskie nie przewidywało w tym zakresie żadnych mechanizmów ochronnych. Obecnie w tej materii funkcjonują w ustawodawstwie nader rygorystyczne standardy. Ich przykładem jest regulacja nakazująca zatrudnianie młodocianych nieposiadających kwalifikacji zawodowych tylko w celu przygotowania zawodowego (art. 191 § 2 KP).

Ważnym aspektem różniącym status osób wykonujących pracę w ramach *locatio conductio operarum* i umowy o pracę jest kwestia ubezpieczenia. W czasach antycznych nie były znane żadne mechanizmy zabezpieczające *locatora* przed czynnikami losowymi związanymi z wykonywaniem pracy. Obecnie każda osoba zatrudniona w ramach umowy o pra-

³² W. Dajczak, T. Giaro, F. Longchamps de Brier, *Prawo rzymskie...*, s. 503.

³³ Por. art. 207 i nast. Kodeksu pracy.

³⁴ W. Dajczak, T. Giaro, F. Longchamps de Brier, *Prawo rzymskie...*, s. 502.

³⁵ Kodeks pracy wprowadzony ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. Dz. Ustaw.

³⁶ Por. art. 232 Kodeksu pracy.

³⁷ K. Kolańczyk, *Prawo rzymskie...*, s. 398.

³⁸ S. Driczinski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 1423-1424; A. Kijowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 1446.

cę posiada ubezpieczenia społeczne zarówno od ryzyk naturalnych, jak i wypadkowych. Szczególnie w kwestii wypadków przy pracy status zatrudnionych pracowników obecnie jest nieporównywalny z *locatorami*.

Co do sposobów rozwiązania *locatio conductio operarum* prawo rzymskie znało trzy: poprzez uzasadnione uprzednie wypowiedzenie, śmierć *locatora* oraz upływ czasu, na jaki kontrakt został zawarty. *De lege lata* katalog sposobów rozwiązania umowy o pracę jest bogatszy. Obok występujących w prawie rzymskim rozwiązania umowy za porozumieniem (art. 30 § 1 pkt 1 KP), wypowiedzenia (art. 45 KP) oraz wygaśnięcia umowy o pracę z dniem ukończenia pracy (art. 30 § 1 pkt 5 KP) występują także nieznanne prawu rzymskiemu sposoby rozwiązania, jak rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 KP) oraz ustanie stosunku pracy z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66 KP). W efekcie strony stosunku zatrudnienia mają obecnie znacznie większe możliwości zakończenia współpracy.

PODSUMOWANIE

Z przedstawionych ustaleń wynika, iż współczesna umowa o pracę zawiera pewne istotne przedmiotowo cechy *locatio conductio operarum*. Dotyczy to konsensualności, dwustronności oraz ekwiwalentności. Oba kontrakty cechuje też przymiot starannego działania jako faktor świadczonej pracy. W innych płaszczyznach umowa o pracę, zwłaszcza w odniesieniu do odpłatności, uczasowania, BHP i prawa do odpoczynku w sposób istotny odbiega od *locatio conductio operarum*. W tej materii pierwiastki publicznoprawne w sposób wyraźny dominują nad rozwiązaniami prywatnoprawnymi, cechującymi antyczny kontrakt o świadczenie usług. Nie zmienia to faktu, iż pomiędzy *locatio conductio operarum* a umową o pracę występuje szereg *loco communi*.

Bibliografia

- Baran K.W., Ćwiertniak B.M., Dörre-Nowak D., Walczak K., *Prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Bińczycka T., *Ochrona kobiet w ciąży i w okresie macierzyństwa w prawie wspólnotowym i w polskim ustawodawstwie pracy*, PiZS 1998, nr 5.
- Dajczak W., Giaro T., Longchamps de Bérier F., *Prawo rzymskie – u podstaw prawa prywatnego*, Warszawa 2009.
- Driczinski S. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012.
- Góral Z., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników w świetle najnowsze go orzecznictwa sądowego*, PiZS 2002, nr 11.
- Góral Z. [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Kijowski A. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009.
- Kolańczyk K., *Prawo rzymskie*, Warszawa 2001.
- Kubot Z., *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978.
- Litewski W., *Rzymskie prawo prywatne*, Warszawa 1990.
- Long J.R., *Notes on Roman Law: Law of Persons, Law of Contracts*, bez miejsca wydania, 2008.
- Łajeczko M., *Umowa o pracę i jej warunki*, „Prawo Pracy” 1999, nr 11.
- Maniewska E., *Wynagrodzenie „niegodziwe” na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, PiZS 2005, nr 9.
- Mitrus L., *Ochrona rodzicielstwa w świetle zmian Kodeksu Pracy*, [w:] *Jedność w różnorodności. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009.
- Nabzdyk-Kaczmarek B., *Stosunek pracy na tle stosunków cywilnoprawnych*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998.

- Osuchowski W., *Rzymskie prawo prywatne – zarys wykładu*, Warszawa 1981.
- Pisarczyk Ł., *Kształtowanie rozkładu czasu pracy*, [w:] *Czas pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2011.
- Roby H.J., *Roman Private Law in the Times of Cicero and of the Antonines*, Cambridge 1902, reprinted 2000.
- Romer M.T., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, „Prawo Pracy” 2004, nr 9.
- Rycak M.B., *Wymiar i rozkład czasu pracy*, Warszawa 2008.
- Sanetra W., *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, PiZS 2007, nr 11.
- Sierocka I., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, PS 2006, nr 2.
- Sobczyk A., *Zasady prawne j regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.
- Stelina J. [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Szubert W., *O charakterze prawnym stosunku pracy*, PiP 1964, z. 7.
- Włodarczyk M., *Problem podmiotowości pracowniczej*, PiZS 1983, nr 4.
- Wujczyk M., *Pojęcie pracownika. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2010.
- Zimmermann R., *The Law of Obligations: Roman foundations of the civilian tradition*, Oxford 1996.
- Zoll F., *Prawo pracy w biegu wieków. Rocznik prawniczy wileński*, Wilno 1930.

Streszczenie: Problematyka artykułu koncentruje się wokół aspektu porównawczo-prawnego współczesnej umowy o pracę uregulowanej w polskim Kodeksie pracy oraz antycznej *locatio conductio operarum*. Publikacja składa się z 2 części – wskazania punktów wspólnych oraz rozbieżności w obu kontraktach. W artykule w sposób komparatystyczny przeanalizowano aspekty dwustronności, wzajemności, ekwiwalentności oraz odpłatności umowy o pracę i *locatio conductio operarum*. W podobny sposób regulowana jest w obu umowach kwestia podporządkowania osoby ją wykonującej podmiotowi zlecającemu oraz problematyka dotycząca ryzyka wynikającego ze świadczenia pracy. Biorąc pod uwagę płaszczyzny, w których współczesna umowa o pracę oraz jej antyczna poprzedniczka są zróżnicowane, wskazać można uprawnienia represyjne podmiotu zatrudniającego, zabezpieczenie socjalne, element uczasowienia oraz kwestię bezpieczeństwa i higieny pracy.

Słowa kluczowe: umowa o pracę, *locatio conduction operarum*, prawo pracy, prawo rzymskie, porównanie umów, zobowiązanie wzajemne, ekwiwalentność

LOCATION CONDUCTION OPERARUM AND EMPLOYMENT AGREEMENT IN POLISH LABOUR LAW SYSTEM

Abstract: The issue of the article concentrates on legal comparative aspect of modern contract of employment which is regulated in Polish Labour Code and ancient *locatio conductio operarum*. The publication consist of 2 parts – indicates the points of convergence and differences in both contracts. It is analyzed with comparative method such aspects as bilateral, mutuality, equivalency and remuneration in both contracts - contract of employment and *locatio conductio operarum*. In the same way are regulated in both contracts issues of subordination of the person performing the order to the employer and the risk resulting from the provision of work. Differences between contract of employment and its ancient predecessor are repressive powers of the employer, social security, temporality and Health and Safety.

Key words: employment agreement, location conduction operarum, labour law, Roman law, comparison of the contracts, mutual commitment, the equivalence