

TERESA BACH SAC

UMOWA O PRACĘ Z ZAKONNICĄ SPECYFIKA PODMIOTU ZATRUDNIONEGO*

Praca, jaką zakonnice podejmują w różnych zakładach, jest zjawiskiem znanym od dawna. Jest ona dla zakonnicy środkiem realizacji celów zgromadzenia (zakonu) oraz niezbędnym warunkiem rozwoju instytucji. Jest też, szczególnie w ostatnich czasach, głównym środkiem ich utrzymania. Według dekretu *Perfectae caritatis* nr 13 zarówno podejmowanie, jak i wykonywanie pracy świadczy o autentycznym ubóstwie zakonnym. Realizując wskazania Soboru Watykańskiego II oraz własne cele i zadania, nakreślone przez założycieli i konstytucje zakonne, siostry podejmują prace zarówno w uspołecznionym, jak i nie uspołecznionym sektorze gospodarki.

Podstawą nawiązania stosunku pracy z zakonnica jest umowa o pracę. Ona jest aktem kreującym ten stosunek między dwoma podmiotami: podmiotem zatrudniającym, którym najczęściej jest uspołeczniony zakład pracy lub instytucja kościelna czy zakon, bądź też osoba fizyczna, oraz podmiotem zatrudnianym — zakonnica. Umowa taka ma jednak charakter specyficzny zarówno ze względu na podmiot zatrudniający, jak i na podmiot zatrudniany. Odmiennie jest też regulowany przedmiot tego stosunku.

W niniejszym artykule zajmiemy się bliżej analizą specyfiki podmiotu zatrudnianego — zakonnicy. Punktem wyjścia będą przepisy kodeksu pracy, traktujące o podmiocie zatrudnianym, oraz przepisy innych, aktualnie obowiązujących aktów prawnych w tej dziedzinie. Zostaną tu też przedstawione wymogi prawa kanonicznego dotyczące problemu nawiązania umowy o pracę z osobą, która złożyła śluby zakonne i jest członkinią określonej wspólnoty zakonnej.

* Artykuł złożony do druku w grudniu 1982 r.

1. POJĘCIE PODMIOTU ZATRUDNIANEGO W KODEKSIE PRACY

Stosunek pracy zostaje zawarty na podstawie umowy o pracę, nominacji, wyboru lub powołania. Jeżeli chodzi o sytuację, gdy podmiotem zatrudnianym jest zakonnik, stosunek pracy nawiązuje się przez zawarcie umowy. Odnosi się to zarówno do umów zawieranych w sektorze uspołecznionym, jak i nie uspołecznionym, a więc także w instytucjach kościelnych oraz w stosunkach pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna. W gospodarce nie uspołecznionej, zdaniem H. Klimka, „w zasadzie tylko umowa o pracę stanowi podstawę nawiązania stosunku pracy według przepisów prawa pracy”¹. Mówiąc o stosunkach pracy z zakonnicą, należy mieć na uwadze wyłącznie stosunki poza własnym zgromadzeniem (zakonem). Tylko takie bowiem są uznawane za pracę w rozumieniu kodeksu pracy i tylko do nich odnoszą się przepisy kodeksu. Nie jest pracą — w rozumieniu kodeksu pracy — pełnienie jakichkolwiek funkcji we własnym zgromadzeniu. Nie będzie więc podstawą nawiązania stosunku pracy powołanie, wybór, nominacja — w rozumieniu prawa kanonicznego. Jak z powyższego wynika, w odniesieniu do zakonników w zasadzie tylko umowa o pracę jest podstawą nawiązania każdego stosunku pracy.

W prawie cywilnym umowa oznacza czynność prawną polegającą na zgodnym oświadczeniu woli dwóch lub więcej stron, złożonym w celu wywołania określonego skutku prawnego, zwłaszcza ustanowienia stosunku, jego zmiany lub zniesienia². Wynika stąd, że umowa jest czynnością prawną, w której występują równocześnie dwie strony. Oświadczenie woli jednej strony jest zależne od oświadczenia woli drugiej strony. W stosunku pracy stronami są: pracodawca i pracownik. Umowa jest więc porozumieniem między pracownikiem a zakładem pracy, na podstawie którego pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz zakładu pracy, a zakład — do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem³. Mamy więc do czynienia z dwoma podmiotami: podmiotem zatrudniającym i podmiotem zatrudnianym. Naszą uwagę skupimy na ostatnim z nich.

Pojęcie „pracownik” ma dwa zakresy znaczeniowe: socjologiczno-ekonomiczny i prawny.

¹ H. Klimka. *O podmiotach i odrębnościach regulacji prawnej stosunków pracy w gospodarce nie uspołecznionej PRL*. PiZS 1980 nr 1 s. 13.

² Por. *Encyklopedia Powszechna*. Warszawa 1976 s. 533; A. Ohanowicz, J. Górski. *Zarys prawa zobowiązań*. Warszawa 1970 s. 97; S. Szer. *Prawo cywilne. Część ogólna*. Warszawa 1967 s. 308.

³ Por. art. 22 par. 1 k.p.; A. Mirończuk. *Kodeks pracy. Nowe prawo pracy*. Warszawa 1975 s. 13; W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski. *Prawo pracy (zarys wykładu)*. Warszawa 1980 s. 174.

W pierwszym znaczeniu termin ten obejmuje wszystkich, którzy „znajdują się w sytuacji społeczno-ekonomicznej determinującej ich do szukania zarobku przez zawieranie umów o pracę”⁴. Obojętne przy tym jest, czy osoba znajduje się aktualnie w stosunku pracy czy nie. W sensie prawnym pracownikiem jest tylko ten, kto pozostaje w danej chwili w stosunku pracy. Wynika to z art. 2 kodeksu pracy, który mówi: „Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę” Posługując się terminem „pracownik” czy „podmiot zatrudniany”, będziemy w dalszej części rozważań mieć na uwadze jego aspekt prawny. Należy też zaznaczyć, że interesować nas będzie jedynie pracownik jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

W literaturze przedkodeksowej przez termin „pracownik” rozumiano osobę fizyczną, która w drodze dobrowolnego porozumienia zobowiązała się świadczyć zarobkowo i w warunkach kooperacji pracę oznaczonego rodzaju, pod kierownictwem podmiotu zatrudniającego, na jego rzecz i na jego ryzyko⁵. Pracownikiem musiała więc być oznaczona osoba fizyczna. Istotą było pozostawanie w stosunku pracy, czyli zobowiązanie się do świadczenia pracy podporządkowanej. Natomiast takie okoliczności, jak: zawodowość świadczenia pracy, stanowisko, miejsce wykonywania pracy i inne nie miały znaczenia i nie decydowały o tym, że dana osoba fizyczna znajduje się w stosunku pracy.

Cytowana wyżej definicja kodeksowa pracownika w zasadzie nie odbiega od określenia przedkodeksowego. Jest jednak bardziej zwięzła. Ogranicza się do stwierdzenia, że „pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę [...]” Można w niej wyróżnić następujące elementy: osobę, zatrudnienie, podstawę zatrudnienia. Prawodawca, używając w definicji legalnej pracownika terminu „osoba”, miał na myśli osobę fizyczną, a nie osoby fizyczne i prawne. Do takiego wniosku prowadzi art. 22, par. 2 kodeksu pracy, mówiący o wieku pracownika. Osobą zatrudnioną nie może być żadna osoba prawna, a więc także zgromadzenie zakonne. Pracownikiem, w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy, jest wyłącznie osoba fizyczna.

Potwierdza to W. Szubert: „Terminu pracownik używa się jednolicie na oznaczenie wszystkich osób fizycznych, zatrudnionych w ramach stosunku pracy bez względu na [...] rodzaj pracy przez nich pełnionej”⁶. O tym, że określona osoba fizyczna staje się pracownikiem, decyduje jej faktyczne zatrudnienie. U podstawy tego zatrudnienia musi leżeć — w naszym przypadku — ważnie zawarta umowa o pracę. Każda osoba fi-

⁴ M. Świącicki. *Prawo pracy*. Warszawa 1968 s. 120.

⁵ Tamże s. 121.

⁶ W. Szubert. *Zarys prawa pracy*. Warszawa 1980 s. 83.

zyczna, z którą została zawarta umowa o pracę, jest więc pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy.

2. POJĘCIE ZAKONNICY I CHARAKTER ŻYCIA ZAKONNEGO

Chcąc mówić o specyfice podmiotu zatrudnianego — zakonnicy — należy wniknąć głębiej w istotę życia zakonnego i jego charakter, a także zapoznać się z określeniem kodeksowym zakonnicy.

Życie zakonne od początku swego istnienia jest ważną częścią życia całego Kościoła. Powstało w Kościele i w nim się rozwija. Z nim też jest ściśle związane tworząc jeden organizm. Konstytucja dogmatyczna o Kościele *Lumen gentium* rozdział VI poświęca podstawom dogmatycznym i prawnym stanów doskonałości oraz określa ich miejsce w misterium Kościoła. Zakony są nie tylko w Kościele, ale i dla Kościoła. Jak mówi wspomniana konstytucja soborowa, rady ewangeliczne zespalają z Kościołem i jednocześnie zobowiązują do pracy dla niego⁷

Kodeks Prawa Kanonicznego w kanonie 487 podaje prawną definicję stanu zakonnego. Określa go jako „stały sposób życia wspólnego, w którym wierni, oprócz wspólnych wszystkim przykazań, przyjmują nadto obowiązek zachowania rad ewangelicznych przez śluby czystości, posłuszeństwa i ubóstwa”⁸. W literaturze prawniczej⁹ wyróżnia się cztery elementy tej definicji: stałość, życie wspólne, zachowanie rad ewangelicznych, śluby.

Stażność oznacza trwały sposób życia, płynący ze złożonych ślubów zakonnych. Podstawą jest zobowiązanie się do życia w tym stanie przez śluby publiczne, oficjalnie przyjęte przez Kościół¹⁰.

Życie wspólne jest ważną cechą definicji stanu zakonnego, a jedno-

⁷ „Ponieważ rady ewangeliczne przez miłość, do której prowadzą, w szczególny sposób zespalają z Kościołem i jego tajemnicą tych, którzy za nimi idą, przeto życie ich duchowe winno być poświęcone także dobru całego Kościoła. Wynika stąd obowiązek pracy w miarę sił i stosowanie do osobistego powołania, bądź modlitwą, bądź gorliwym działaniem, celem zakorzenienia i umocnienia w duszach Królestwa Bożego [...]” (n. 44) W: *Sobór Watykański II. Konstytucje, Dekrety, Deklaracje*. Poznań 1968 s. 150.

⁸ „Status religiosus seu stabilis in communi vivendi modus, quo fidelis, praeter communia praecepta, evangelica quoque consilia servanda per vota obedientiae, castitatis et paupertatis suscipiunt” (Tłumaczenie cytują za: R. Bar. *Prawo zakonne po Soborze Watykańskim II*. Warszawa 1977 s. 10).

⁹ R. Bar. *O zakonach, o osobach świeckich*. Warszawa 1968 s. 30; tenże. *Prawo zakonne po Soborze Watykańskim II* s. 11; tenże. *Droga rad ewangelicznych*. Warszawa 1978, s. 237—238; F. Bogdan. *Prawo instytucji życia konsekrowanego*. Poznań — Warszawa 1977 s. 14—16.

¹⁰ Bogdan, jw. s. 14—15.

czesnie bardzo istotnym czynnikiem stanowiącym o charakterze życia zakonnego. Jest ono wymogiem prawa kanonicznego. Zawiera w sobie następujące elementy: przynależność do jakiejś społeczności, wspólną mieszkanie, pożywienia, wspólny regulamin życia i udział w dobrach materialnych¹¹. Zasadniczy i konieczny jest element pierwszy. Musi on występować zawsze, ilekroć mówi się o stanie zakonnym. Element drugi nie jest bez znaczenia, jednak z uwagi na pełnione funkcje czy inne okoliczności członek wspólnoty może być zwolniony np. z obowiązku mieszkania w domu zakonnym. By istniała autentyczna wspólnota zakonna, oba te elementy muszą być zespolone duchem braterskim wszystkich członków wspólnoty. Wspólnota zakonna jest nie tylko wspólnotą zawodowo-funkcyjną¹². Obejmuje ona całe życie jej członków. Jest kształtowana na wzór życia rodzinnego. Struktura wspólnoty jest ściśle związana z realizowaniem rad ewangelicznych. Jest ona dostosowana do wymogów ascezy życia zakonnego¹³.

Realizacja rad ewangelicznych, do których zachowania członek zobowiązuje się przez śluby publiczne, to następny element definicji kodeksowej stanu zakonnego¹⁴. Życie wspólne domaga się odpowiedniej organizacji. Zasadniczą rolę we wspólnocie odgrywa władza tej wspólnoty. Stąd ważnym czynnikiem w życiu zakonnym jest posłuszeństwo. Należy je rozumieć w płaszczyźnie przyrodzonej — jako stosunek podwładnego do władzy społecznej — oraz nadprzyrodzonej — jako wyraz wyrzeczenia się swej woli i przyjęcia woli Bożej¹⁵.

Posłuszeństwo zakonne jest ujmowane zawsze w głębszym rozumieniu, jako wyrzeczenie się swej woli i poddanie się woli Boga¹⁶. Mówiąc o posłuszeństwie, należy zwrócić uwagę na to, że właściwie pojęte nie niweczy wolności jednostki i nie uwłacza godności ludzkiej. Jest ono posłuszeństwem aktywnym, podejmowanym z poczuciem współodpowiedzialności za własne życie i za kształt całej wspólnoty, nawet zgromadzenia¹⁷.

¹¹ Bar. *Prawo zakonne po Soborze Watykańskim II* s. 12; Bogdan, jw. s. 15.

¹² W. Zdaniewicz. *Wspólnota zakonna*. „Ateneum Kapłańskie” 1967 t. 70 s. 371.

¹³ Tamże s. 372.

¹⁴ Dla naszych rozważań zasadnicze znaczenie ma jeden ze ślubów — posłuszeństwo. Dlatego tylko temu poświęcimy nieco uwagi. Pozostałe pominiemy milczeniem, choć dla całości życia zakonnego są nie mniej ważne niż ślub posłuszeństwa.

¹⁵ Zdanowicz, jw. s. 372.

¹⁶ W Dekrecie o przystosowanej odnowie życia zakonnego w numerze 14 czytamy: „Zakonnicy przez profesję posłuszeństwa poświęcają całkowicie wolę swoją Bogu, jakby składając ofiarę z siebie, a przez to jednoczą się trwale i bezpieczniej ze zbawczą wolą Boga[...]” W: *Sobór Watykański II. Konstytucje, Dekrety, Deklaracje* s. 271.

¹⁷ Taką prawdę głosi wspomniany wyżej dekret soborowy: „Takie posłuszeń-

Głównie dwa z wyżej omówionych elementów definicji stanu zakonnego, mianowicie życie wspólne i ślub posłuszeństwa, stanowią o specyficznej sytuacji prawnej osoby należącej do stanu zakonnego, a jednocześnie podejmującej pracę jako pracownik w rozumieniu kodeksu pracy.

Kodeks Prawa Kanonicznego w kanonie 488 n. 7 podaje definicję zakonnika: „zakonnik (*religiosus*), to człowiek, który złożył śluby w jakimś zakonie”¹⁸. Zakonnik więc to człowiek, który przez akt profesji zakonnej został włączony na stałe do społeczności o określonym charakterze i jednocześnie przyjął na siebie zobowiązania wynikające z tej przynależności. Definicja ta odnosi się także do sióstr zakonnych bezhabitowych. Te ostatnie również skadają śluby i przez ten akt przynależą do stanu zakonnego. Różnica polega jedynie na tym, że nie noszą stroju zakonnego. Wszędzie tam, gdzie zadeklarują się jako siostry zakonne, są traktowane tak samo jak habitowe. Nowicjuszki i postulantki nie są zakonnicami ze względu na brak ślubów. Jednakże życie zakonne zaczyna się od nowicjatu. Nowicjusze są pod wieloma względami zrównani z zakonnikami po ślubach¹⁹. W rozważanej kwestii tę sprawę należy również brać pod uwagę. Głównie jednak przez termin „zakonnica” będziemy rozumieli osobę po ślubach czasowych lub wieczystych.

3. SPECYFIKA PODMIOTU ZATRUDNIANEGO — ZAKONNICY

Przez akt profesji zakonnica łączy się ściśle ze społecznością Kościoła i własnego instytutu. Z tej racji staje się podmiotem prawa kanonicznego obowiązującego w Kościele, jak również prawa wewnętrznego własnego zgromadzenia. Podejmując pracę, zakonnica wchodzi w relację z podmiotem zatrudniającym. Tym samym staje się podmiotem powszechnie obowiązującego prawa pracy.

Mówiąc o zakonnicy jako podmiocie zatrudnianym, należy brać pod

stwo zakonne nie tylko nie umniejsza godności ludzkiej, ale owszem, doprowadza ją do pełnej dojrzałości, pomnażając wolność dzieci Bożych. [...] Przełożeni niech do tego wdrażają podwładnych, ażeby w pełnieniu obowiązków i w podejmowaniu zadań współpracowali przez posłuszeństwo aktywne i z poczuciem odpowiedzialności. Niech więc przełożeni chętnie słuchają zdania członków i pobudzają ich do wspólnego wysiłku dla dobra instytutu i Kościoła, jednak bez ujmy dla swej władzy decydowania i nakazywania tego, co należy czynić” (tamże).

¹⁸ Dalej kanon ten podaje różne rodzaje zakonów i instytutów. Dla niniejszych rozważań rozróżnienia te nie mają istotnego znaczenia, dlatego zostaną tu pominięte. Por. B o g d a n, jw. s. 18.

¹⁹ B a r. *Prawo zakonne* s. 158, 180. W praktyce odnosi się to często do nowicjuszki, która została zatrudniona, np. w katechizacji.

uwagę całokształt warunków, jakie składają się na życie zakonne i stanowią o specyfice stosunków pracy z tymi szczególnymi podmiotami zatrudnianymi.

3.1. ZDOLNOŚĆ ZAKONNICZY DO ZAWARCIA UMOWY O PRACĘ Z UWAGI NA WIEK

Prawo cywilne do ważnego zawarcia czynności prawnych wymaga posiadania zdolności do czynności prawnych (art. 14 kodeksu cywilnego). Kodeks pracy mówi tylko o jednej przesłance tej zdolności. Jest nią wiek. Zgodnie z art. 22, par. 2 kodeksu pracy „pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale IX kodeksu pracy pracownikiem może być także osoba, która nie ukończyła lat 18” Chodzi o osoby młodociane, tj. od 15 do 18 roku życia. Treść tego przepisu należy odnieść do zakonnicy jako podmiotu zatrudnianego.

Prawo kanoniczne do ważnego złożenia profesji zakonnej wymaga odpowiedniego wieku (kan. 572, par. 1 KPK). Do pierwszej profesji wymaga się ukończenia minimum 16 lat²⁰. Konstytucje zakonne mogą określić wyższą granicę wieku. Projekt nowego prawa do ważności profesji zakonnej ustala wiek 18 lat (kan. 58 KPK)²¹. Zgodnie z wymogami obowiązującego KPK może zaistnieć sytuacja, że zatrudniona zakonnica nie ukończyła jeszcze 18 lat. Wówczas należałoby stosować przepisy o zatrudnieniu młodocianych. Zazwyczaj jednak konstytucje zakonne określają wyższą granicę wieku do ważnego złożenia profesji zakonnej i tym samym eliminują możliwość zatrudnienia zakonnicy niepełnoletniej. Po wejściu w życie nowego Kodeksu Prawa Kanonicznego każda bez wyjątku zakonnica w chwili złożenia profesji będzie miała ukończony 18 rok życia, a tym samym będzie spełniała wymóg kodeksu pracy odnośnie do wieku pracownika.

3.2. PROBLEM REALIZACJI KODEKSWEGO WYMOGU ODNOŚNIE DO OSOBISTEGO ŚWIADCZENIA PRACY

Obecnie należy zwrócić uwagę na swoistą cechę stosunku pracy. Jest nią osobiste świadczenie pracy. Polega ono na tym, że stosunek pracy może nawiązać tylko ten, kto zobowiązuje się do wykonywania pracy, nie zaś inna osoba, choćby z ustawy była upoważniona do dokonywania czynności prawnych²². Pracownik zobowiązuje się do osobistego świad-

²⁰ Kanon 573 postanawia: „Każdy, kto ma zamiar złożyć profesję zakonną czasową, musi ukończyć 16 lat, a wieczystą, uroczystą bądź prostą, 21.”

²¹ Bogdan, jw. s. 217.

²² M. Hasiec, T. Liszcz. *Prawo pracy (zarys wykładu)*. Rzeszów 1977 s. 69—70.

czenia pracy, a więc i sam powinien podjąć decyzję odnośnie do świadczenia pracy określonego rodzaju. Wymagane jest również wyraźne wskazanie osoby pracownika²³, by było wiadomo, kto zobowiązuje się do świadczenia pracy.

Istnieje pewna specyfika w realizowaniu tej zasady w stosunkach pracy z zakonnicą. Jak już wyżej wspomniano (p. 2), do istoty życia zakonnego należy realizacja ślubów czystości, posłuszeństwa i ubóstwa. Przez akt złożenia profesji zakonnej osoba zostaje włączona do danej wspólnoty. Odtąd wraz z innymi tworzy jeden organizm w łonie Kościoła. Życie zakonne jest ze swej natury życiem wspólnotowym. By wspólnota mogła prawidłowo funkcjonować, potrzebne jest odpowiednie kierownictwo. Do zadań przełożonej należy przede wszystkim czuwanie nad tym, by całe zgromadzenie, jak i poszczególne wspólnoty rozwijały się zgodnie ze swym celem, nakreślonym przez założyciela i konstytucje zakonne. Cel swój zgromadzenia realizują we własnej wspólnocie, we wspólnotach międzyzakonnych, a także poza wspólnotami zakonnymi; nawet poza Kościołem. Praktycznym wyrazem realizacji celu zgromadzenia są zadania, jakie one podejmują. Do przełożonych wyższych (generalnych, prowincjalnych) należy decydowanie we wszystkich sprawach związanych z działalnością zgromadzenia. Do przełożonych powinno więc należeć wydawanie odpowiednich decyzji związanych z nawiązywaniem stosunku pracy z podmiotami zatrudniającymi. Zakonnica, która złożyła ślub posłuszeństwa, zdecydowała się na podporządkowanie się woli przełożonych. Decyzja ta dotyczy również spraw związanych z przyszłą jej pracą zarówno we własnym zgromadzeniu, jak i poza nim. Samowolne decyzje odnośnie do zatrudnienia, podejmowane przez poszczególne siostry, są sprzeczne ze złożonym ślubem posłuszeństwa. Przełożona powinna czuwać nad tym, by jednostki nie działały na własną rękę, w oderwaniu od całej wspólnoty. Działanie takie byłoby także sprzeczne z pojęciem wspólnoty²⁴. Tak więc prawo kanoniczne wszelkie decyzje w tej dziedzinie pozostawia przełożonym. Jest to konsekwencja złożonych ślubów zakonnych oraz wspólnotowego charakteru życia zakonnego. Wyrażenie woli w imieniu siostry przez przełożoną jest więc wymogiem prawa kanonicznego²⁵

²³ Szubert, jw. s. 111.

²⁴ M. Wróblewski. *Życie wspólne instytutów zakonnych według obowiązującego ustawodawstwa kościelnego* (praca doktorska). Lublin 1981 s. 31—44 (mps).

²⁵ Niemniej podjęcie pracy przez konkretną zakonnicę nie jest zjawiskiem automatycznym, zależnym jedynie od woli przełożonej. Zachodzi tu zgodność jej decyzji z decyzją przełożonej, wynikająca ze ślubu posłuszeństwa. Przeto sam fakt przynależności do zakonu nie pozbawia zakonnicę prawa do wyrażenia swej zgody na podjęcie pracy. Szczególnie po Soborze Watykańskim II podkreśla się wagę i znaczenie posłuszeństwa aktywnego, w poczuciu odpowiedzialności. U podstawy po-

Jak z powyższego wynika, mamy tu do czynienia z wymogami dwóch systemów prawa: państwowego i kanonicznego. Zarówno przepisy jednego, jak i drugiego systemu obowiązują ten sam podmiot — zakonnicę. Przy tym prawo kanoniczne może być powszechne (zawarte w KPK) oraz wewnętrzne, tj. własnego zgromadzenia (zakonu). Z jednej strony prawo kanoniczne reguluje warunki dokonywania czynności prawnych przez zakonnicę. Z drugiej strony zakonnica podejmując pracę wchodzi w relacje z podmiotem zatrudniającym, które winny być oceniane na podstawie prawa państwowego.

W sytuacji, gdy podmiotem zatrudnianym jest zakonnica, mogą zaistnieć dwa rodzaje stosunków pracy: a) stosunki poza instytucjami kościelnymi; b) stosunki w ramach instytucji kościelnych i zakonnych. Pierwsze z nich są regulowane ogólnym prawem pracy. Są to zwłaszcza stosunki nawiązywane z zakładami społecznymi, szpitalami, zakładami prowadzonymi przez „Caritas” itp. W tych stosunkach wzajemne prawa i obowiązki stron są regulowane wyłącznie przepisami prawa pracy²⁶. Nie różnią się one niczym od innych, zawieranych w tych samych zakładach z osobami świeckimi. W praktyce ma tu miejsce osobiste zawieranie umów z poszczególnymi siostrami. Zakonnice zawierają umowy i podpisują je. Rola przełożonych ogranicza się do przyjęcia oferty i skierowania danej siostry do konkretnej pracy.

Stosunki pracy zawierane w ramach instytucji kościelnych i zakonnych są regulowane podwójnym systemem prawa. Zakonnica z racji swej przynależności do zgromadzenia (zakonu) podlega przepisom prawa zakonnego. Przepisy te powinny być respektowane przez podmiot zatrudniający, np. proboszcza, rektora kościoła, rektora seminarium duchownego i in. Z drugiej strony zatrudnienie zakonnicy w tych instytucjach jest uznawane przez państwo za stosunek pracy w oparciu o legalną podstawę prawną. Z chwilą zawarcia umowy o pracę zakonnicy przysługują świadczenia wynikające ze stosunku pracy. Podstawą tych roszczeń jest umowa o pracę. Winna ona więc być zawarta zgodnie z wymogami kodeksu pracy. W szczególności zaś: powinna być zawarta osobiście przez siostrę, która będzie świadczyła pracę; powinna zawierać odpowiednie elementy wymagane przez kodeks pracy.

Istnieje problem, jak pogodzić w jednej umowie wymogi dwóch różnych systemów prawa. Dotychczasowa praktyka w tej dziedzinie podlegała pewnym zmianom. Przed 1978 r., tj. przed zatwierdzeniem przez 166 Konferencję Plenarną Episkopatu Polski wzorów umów o pracę siostr

śluszeństwa według dekretu *Perfectae caritatis* leży duch rozumnego dialogu między przełożonymi a podwładnymi (n. 14).

²⁶ Źródłami tego prawa jest kodeks pracy i przepisy wykonawcze oraz układy zbiorowe pracy.

zakonnych, miało miejsce osobiste zawieranie umów. Umowa taka była podpisywana przez siostrę, która była rzeczywistym podmiotem tej umowy.

Od 1978 r. Konferencja Episkopatu zrezygnowała z wymogu osobistego zawierania umów przez zatrudniane siostry. Obecnie obowiązujący wzór umowy nie zawiera nawet wskazania nazwisk podmiotów zatrudnianych²⁷ Nazwisko osoby zatrudnianej zawiera jedynie dołączony do umowy „aneks”, który stanowi konkretyzację umowy. Jednak i tu podmiotem składającym oświadczenie woli jest przełożona. Rozpatrując sprawę z punktu widzenia prawa kanonicznego należy stwierdzić, że ważność tej umowy nie budzi wątpliwości. Do 1980 r., tj. do czasu, kiedy umowy zakonnic z tymi instytucjami miały jedynie charakter prywatny, praktyka taka była wystarczająca. Od tego roku sytuacja uległa zmianie. Po wydaniu okólnika ZUS nr 6 w sprawie ubezpieczenia społecznego duchownych, członków zakonów i zgromadzeń zakonnych zatrudnionych w ramach instytucji kościelnych i zakonnych²⁸ umowy o pracę zostały uznane za legalną podstawę nawiązania stosunku pracy zakonnic z tymi instytucjami. Umowa taka rodzi skutki prawne również poza tymi instytucjami. Dlatego powinna ona odpowiadać wymogom kodeksu pracy. Z umowy tej powinno wynikać, kto jest imiennie podmiotem zatrudnianym, a więc tym samym, kto jest osobiście uprawniony do świadczeń i roszczeń z tytułu pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe wymogi prawa pracy oraz praktykę w tej dziedzinie należy stwierdzić, że umowy o pracę, jakie zawierane są przez przełożoną (prowincjalną lub generalną) w imieniu zakonu z podmiotem zatrudniającym, np. kurią biskupią, proboszczem, mają charakter umowy czysto kościelnej. Natomiast z punktu widzenia polskiego prawa pracy umowy te mają charakter analogiczny do układów zbiorowych pracy, zawieranych między związkami zawodowymi a upoważnionymi do tego organami reprezentującymi zakład pracy²⁹. Treść układów zbiorowych jest kształtowana wspólnie przez zainteresowane strony reprezentujące pracowników i pracodawców. Układy te swym zakresem obejmują pracowników danej branży. Regulują sprawy specyficzne dla danej gałęzi pracy lub zawodu. Jako źródło prawa pracy układy zbiorowe konkretyzują i uzupełniają przepisy kodeksu pracy. Dotyczą spraw warunków wynagrodzenia pracowników, przyznawania im innych świadczeń oraz

²⁷ Wzór umów o pracę siostr zakonnych w parafiach, kuriach, seminariach duchownych diecezjalnych i zakonnych itp., zatwierdzony przez 166 Konferencję Plenarną Episkopatu Polski dnia 29 listopada 1978 r.

²⁸ Znak: Fu-002-7/80. „Wiadomości Diecezjalne Lubelskie” 1980 nr 7 s. 149—152.

²⁹ Por. art. 240 par. 1 k.p.

określenia warunków pracy związanych z daną gałęzią pracy lub zawodu (art. 238 kodeksu pracy)⁸⁰. Między układem zbiorowym pracy a umową zawieraną przez przełożoną prowincjalną lub generalną istnieją różnice co do podmiotów. Jednakże istnieje między nimi analogia co do celów⁸¹ i treści, a także pewnego rodzaju stopnia ogólności. Umowa o pracę jest aktem konkretnym (konkretny pracownik — konkretny układ pracy).

Należy zatem postulować, by obok umów zawieranych między podmiotem zatrudniającym a przełożoną miały również miejsce umowy tegoż podmiotu z poszczególnymi siostrami zatrudnianymi. Pierwsze umowy byłyby wyrazem respektowania przez te podmioty wymogów prawa kanonicznego, a w pewnym sensie odpowiadałyby wymogom układów zbiorowych pracy. Drugie natomiast są niezbędne, aby zadośćuczynić wymogom obowiązującego w Polsce prawa pracy. Taka praktyka umożliwiłaby respektowanie zarówno wymogów prawa państwowego, jak i prawa kanonicznego w tej dziedzinie.

Reasumując powyższe rozważania na temat umowy o pracę z zakonnicą należy stwierdzić, iż stosunek ten ma charakter specyficzny. Jakkolwiek zakonnica jest w pełni podmiotem zatrudnianym w rozumieniu kodeksu pracy, to jednak stosunek ten różni się od pozostałych stosunków pracy zawieranych z osobami świeckimi. Różnica ta zaznacza się wyraźnie w stosunkach pracy nawiązywanych z instytucjami kościelnymi. Wynika ona z regulacji tychże stosunków przez podwójny system prawa: prawo kanoniczne i prawo świeckie. Na odmienny kształt umowy o pracę z zakonnicą wpływa głównie wspólnotowy charakter życia zakonnego oraz składany ślub posłuszeństwa. Wyjątkowość i szczególność tych stosunków pracy nie umniejsza jednak w niczym rangi zawieranych umów. Wymaga to jedynie dodatkowych ustaleń odnośnie do zawieranych umów, by odpowiadały one zarówno jednemu, jak i drugiemu systemowi prawa, a jednocześnie szanowały bogactwo charyzmatów poszczególnych instytutów.

⁸⁰ Szerzej na ten temat zob.: Szubert, jw. s. 67—73; Z. Salwa. *Prawo pracy PRL w zarysie*. Warszawa 1977 s. 66—72; Jaśkiewicz, Jackowiak, Piotrowski. *Prawo pracy* s. 73—77.

⁸¹ Celem zarówno jednego, jak i drugiego jest ochrona interesów pracownika.

DER ARBEITSVERTRAG MIT EINER ORDENSSCHWESTER UND DIE SPEZIFIK DES BESCHÄFTIGTEN SUBJEKTS

Zusammenfassung

Der vorliegende Artikel beschäftigt sich mit Fragen, die mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einer Ordensschwester im Zusammenhang stehen. Es wurde die Spezifik des beschäftigten Subjekts dargelegt. Auf dem Hintergrund der allgemeinen, in der Volksrepublik olen geltenden Arbeitsrechtsvorschriften wurde versucht, die in diesen besonderen Arbeitsverhältnissen auftretenden Verschiedenheiten zu analysieren und aufzuzeigen. Nachdem der Leser kurz mit dem Begriff des beschäftigten Subjekts im Verständnis des Arbeitsgesetzbuches sowie mit dem Begriff der Ordensschwester und mit den wesentlichen Anforderungen des Ordenslebens bekanntgemacht wurde, wird die Spezifik dieses Subjekts dargelegt. Es wird auf die Anforderungen des Arbeitsgesetzbuches an das Alter des Beschäftigten hingewiesen und danach das Problem der Realisierung der Anforderungen an die persönliche Arbeitsleistung der beschäftigten Ordensschwester berührt. Die Spezifik dieser besonderen Arbeitsverhältnisse rührt daher, dass das beschäftigte Subjekt zwei verschiedenen Rechtssystemen unterliegt: dem kanonischen Recht und dem inneren Recht des eigenen Institutes aufgrund der Zugehörigkeit zur Gemeinschaft der Kirche und zur Ordensgemeinschaft einerseits und dem Arbeitsrecht aufgrund des eingegangenen Arbeitsverhältnisses andererseits. Diese Verschiedenheit betrifft die mit den kirchlichen und Ordensinstitutionen eingegangenen Verhältnisse. Daraus ergibt sich die Pflicht, die Arbeitsverträge mit Ordensschwestern den Anforderungen sowohl des einen als auch des anderen Rechtssystems anzupassen.