

Kazimierz Piasecki

Problematyka źródeł prawa pracy w świetle przepisów kodeksu cywilnego

Palestra 9/2(86), 37-44

1965

Artykuł został zdigitalizowany i 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.

Problematyka źródeł prawa pracy w świetle przepisów kodeksu cywilnego

Problematyka źródeł prawa pracy z chwilą wejścia w życie kodeksu cywilnego może w niektórych dziedzinach nasuwać wiele zagadnień, które wymagać będą nowego rozwiązania.

Podstawowa problematyka w tym zakresie wiąże się z wykładnią przepisu art. XII przepisów wprowadzających kodeks cywilny. Na skomplikowanie tej problematyki składa się cały szereg okoliczności, z których najważniejsze — to brak sprecyzowań w płaszczyźnie legislacyjnej i teoretycznej co do „statusu” prawa pracy¹ oraz oryginalna koncepcja, jaka znalazła wyraz w art. XII przep. wpraw. k.c. Z jednej bowiem strony prawo pracy, traktowane jako autonomiczna gałąź prawa, nie uwolniło się dotychczas w Polsce (w odróżnieniu od innych systemów prawnych państw socjalistycznych) od historycznych powiązań z prawem cywilnym; kwestia tych powiązań nie została w sposób dostateczny i jednoznaczny oświetlona, zwłaszcza jeśli chodzi o zasadniczy punkt widzenia systematyki i hierarchii źródeł prawa pracy. Z drugiej zaś strony redagowanie przez ustawodawcę przepisów wprowadzających, zwłaszcza klauzul derogacyjnych i przepisów przejściowych, stanowi jeden z najtrudniejszych zabiegów techniki legislacyjnej.

W związku z art. XII przep. wpr. k.c., który reguluje zagadnienie stosunku kodeksu cywilnego do ustawodawstwa pracy, powstaje kwestia stosowania niektórych przepisów z ustawy o przepisach ogólnych prawa cywilnego z 1950 r., problem stosowania w zakresie stosunków pracy przepisów części ogólnej kodeksu cywilnego, zagadnienie stosowania niektórych przepisów kodeksu zobowiązań, zagadnienie stosowania w zakresie stosunków pracy niektórych przepisów kodeksu cywilnego (w tym także przepisów dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej) oraz zagadnienie zasad wypełniania luk w dziedzinie prawa pracy.

Omówienie wstępne tych poszczególnych grup zagadnień składa się na treść niniejszego artykułu.

Konsekwencją uchwalenia nowego kodeksu cywilnego są klauzule derogacyjne, które uchylają wiele zasadniczych i związkowych aktów prawnych dotyczących materii uregulowanych w kodeksie cywilnym. Prawo cywilne dzięki kodeksowi cywilnemu uzyskuje charakter jednolity regulując, jak to wynika z art. 1 § 1 k.c., tylko stosunki cywilne, i to w pełnym zakresie. Na skutek tego prawo cywilne zarysowuje się jako ściśle określona co do swego przedmiotu, instytucji, koncepcji i techniki legislacyjnej (metod regulowania stosunków cywilnych), względnie zamknięta gałąź prawa, odgraniczająca się od innych gałęzi prawa. Konsekwencją tego jest wyłączenie z kodeksu cywilnego wszystkich przepisów, które nie dotyczą stosunków cywilnoprawnych, przy jednoczesnym wprowadzeniu zasady nienaruszalności ustawodawstwa pracy, tj. własnych źródeł prawa pracy, któ-

¹ Por. na ten temat bardzo aktualne (nie tylko z punktu widzenia kodyfikacji prawa pracy) uwagi M. Święcickiego pt.: Przedmiot prawa pracy, zawarte w zbiorowym opracowaniu: Z. Salwa, W. Szubert, M. Święcicki: Podstawowe problemy prawa pracy. Warszawa 1957, str. 11—38.

re mają zastosowanie wyłącznie do stosunków pracy. Logiczną konsekwencją tej zasady musiało być częściowe wyłączenie spod przepisów derogacyjnych tych przepisów kodeksu zobowiązań, które wprost i wyłącznie regulują problematykę stosunków pracy. Są to przepisy art. 259 pkt 3, art. 234 i 441—477 k.z. oraz art. VIII—X przep. wpr. k.z. Przepisy te zostaną objęte ogólną klauzulą derogacyjną dotyczącą kodeksu zobowiązań wówczas, gdy — jak to przewiduje art. XII § 2 przep. wpr. k.c. — zostaną wydane odpowiednie przepisy ustawodawstwa pracy.

Określone w ten sposób przez ustawodawcę główne źródła prawa pracy nie obejmują oczywiście innych dalszych jeszcze źródeł prawa pracy, tj. przepisów prawnych, które nie należą do wymienionych źródeł prawa pracy, ale które — by zapobiec lukom w źródłach prawa pracy — mają według jakichś zasad zastosowanie do stosunków pracy. Przy rozstrzyganiu problematyki tych zewnętrznych niejako źródeł prawa pracy nasuwały się jako szczególnie aktualne dwa warianty: albo pominięcie w przepisach wprowadzających kodeks cywilny kwestii prawa pracy, jak to uczyniła Komisja Kodyfikacyjna w projektach kodeksu cywilnego z 1954 i 1961 r., albo też przyjęcie rozwiązania, jakie ostatecznie znalazło wyraz w art. XII § 2 i 3 przep. wpr. k.c.

W pierwszym wypadku, wobec braku kodeksu pracy, konsekwencją wejścia w życie kodeksu cywilnego byłoby z konieczności poddanie części problematyki prawnej prawa pracy reżymowi niektórych instytucji czy też tylko przepisów skodyfikowanego prawa cywilnego. Doprowadziłoby to do tego, że metamorfozy prawa cywilnego w zakresie pewnych instytucji czy też poszczególnych przepisów odnosiłyby się tym samym do prawa pracy. Prawo pracy więc w tym zakresie, gdzie jest ono pod względem ustawodawczym niesamowystarczalne, doznałoby zmiany w stosunku do stanu sprzed kodyfikacji. Takie rozwiązanie, oczywiście, nie miałoby uzasadnienia, jako sprzeczne z tendencjami rozwojowymi prawa pracy, które kształtuje się coraz konsekwentniej w odrębną gałąź prawa, rządzącą się zasadami charakteryzującymi jej podstawowe instytucje i wymagającą ujęciem pełnego systemu norm prawa pracy w funkcjonalnie zamkniętą całość.

W tym stanie rzeczy pozostawał w zasadzie jako możliwy do ustawowego usankcjonowania tylko wariant, który znalazł wyraz w art. XII § 2 przep. wpr. k.c. Kierując się tym, by nie pozbawiać prawa pracy niektórych jego źródeł zewnętrznych, ustawodawca utrzymał w mocy szereg taksatywnie określonych przepisów wchodzących w skład przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r. Zgodnie z art. XII § 2 pkt 1 przep. wpr. k.c., do czasu wydania odpowiednich przepisów ustawodawstwa pracy pozostają nadal w mocy art. 52, 56, 63, 94, 95 i 105—117 przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r. Należy dodać, że dokonanie selekcji przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r. pod kątem widzenia potrzeby ich utrzymania dla stosunków pracy nie było rzeczą łatwą, wydawało się to jednak czymś koniecznym, skoro ustawodawca nie mógł się zdecydować na utrzymanie w mocy wszystkich przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r. dla stosunków pracy, pozostawiając otwartą kwestię oceny przez sądy i inne organy, które z tych przepisów będą mogły być przydatne dla problematyki stosunków pracy.

Utrzymanie *expressis verbis* tylko pewnych przepisów z zakresu przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r. może wydawać się dość problematyczne z punktu widzenia ich zastosowalności do stosunków pracy. Nie mówiąc o innych względach, domniemane kryteria, którymi kierował się ustawodawca przy redagowaniu art. XII § 2 pkt 2 przep. wpr. k.c., niestety w wielu wypadkach zawodzą. Jak się bowiem wyłącza, kryterium wyboru przepisów *expressis verbis* utrzymanych w mocy dla stosunków pracy powinno się opierać na założeniu, że tam, gdzie

w materiałach unormowanych przez przepisy ogólne prawa cywilnego z 1950 r. w kodeksie cywilnym (części ogólnej tego kodeksu) zostały dokonane istotne zmiany, może być celowe utrzymanie w mocy przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r.

Kryterium to zostało prawidłowo zastosowane do art. 52 przep. og. pr. cyw. z 1950 r. Różnica konstrukcji materialnej między tym przepisem a art. 17 i 18 k.c. jest istotna. Wspomniane przepisy k.c. wyłączają, ogólnie rzecz biorąc, możliwość zobowiązania się przez osobę ograniczoną w zdolności do czynności prawnych, bez zgody przedstawiciela ustawowego, do świadczenia usług za wynagrodzeniem; przepisy te wymagają jego zgody lub potwierdzenia przez samą osobę zainteresowaną. Potrzeby utrzymania w mocy art. 52 przep. og. pr. cyw. z 1950 r. nie zmniejsza w żadnym stopniu obowiązywanie ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych w zakładach pracy, o wstępnym stażu pracy (Dz. U. Nr 45, poz. 226 wraz z późn. zmianami). Wprost przeciwnie, art. 52 przep. og. pr. cyw. z 1950 r. stanowi założenie stosowania przepisów tej ustawy.

Utrzymanie natomiast w mocy art. 56 przep. og. pr. cyw., który dotyczy zawarcia umowy, wydaje się bardzo problematyczne dla stosunków pracy. Przepis taki (nie mówiąc już o przestarzałości jego konstrukcji z punktu widzenia teoretycznego) nie został zamieszczony w kodeksie cywilnym, jako nie odpowiadający reżymowi zawierania umów w stosunkach cywilnych między jednostkami gospodarki społecznej. Przydatność jego jednak dla stosunków pracy jest również bardzo problematyczna, jeżeli się zważy, że powstanie stosunku pracy jest właściwie niezależne od złożenia zgodnych oświadczeń woli co do istotnych postanowień umowy o pracę. Stosunek pracy bowiem może powstać, mimo że np. nie zostaną określone ani wysokość wynagrodzenia, ani miejsce pracy.

Uzasadnione zdaje się być utrzymanie art. 63 przep. og. pr. cyw., który dotyczy skutków prawnych formy czynności prawnych. Zagadnienie to normują obecnie dla stosunków cywilnych przepisy art. 73—81 kodeksu cywilnego, przy czym według art. XII § 3 przep. wpr. k.c. przepisy art. 72—77 k.c., „o ile dotyczą one” formy pisemnej dla celów dowodowych, nie mają zastosowania do stosunków pracy. Wydaje się jednak, że w tym zakresie ustawodawca mógł raczej ograniczyć się do utrzymania w mocy art. II przep. wpr. przep. og. pr. cyw. z 1950 r. głoszącego, że tracą moc przepisy prawa cywilnego, które przewidują pisemną formę oświadczeń woli dla celów dowodowych.

Uzasadnione również wydaje się utrzymanie dla stosunków pracy art. 94 przep. og. pr. cyw., który jest zawarty w dziale dotyczącym przedstawicielstwa. Wprawdzie obu paragrafom tego przepisu odpowiadają — nawet pod względem redakcyjnym — przepisy art. 103 § 1 i 2 k.c., jednakże istotna zmiana polega na wprowadzeniu § 3 art. 103, którego to paragrafu nie zna przepis art. 94 przep. og. pr. cyw. Jeżeli chodzi o art. 95 przep. og. pr. cyw., to jego utrzymanie w mocy dla stosunków pracy jest tylko prostą konsekwencją faktu, że art. 95 odsyła do art. 94 przep. og. pr. cyw., tak samo jak czyni to art. 104 odsyłający do art. 103 kodeksu cywilnego.

Niederogowanie przepisów art. 105—117 przep. og. pr. cyw. jest konsekwencją poważnych zmian dokonanych w kodeksie cywilnym w zakresie ogólnej problematyki instytucji przedawnienia, a przede wszystkim zmiany jego natury (art. 117—125 k.c.). To stanowisko ustawodawcy wiąże się z utrzymaniem w mocy art.

473 k.z.² i art. 284 k.z. Jednocześnie wyłączone jest stosowanie — według kryteriów określonych w art. XII § 3 przep. wpr. k.c. — wszystkich przepisów k.c. dotyczących przedawnienia unormowanego w art. 117—125 k.c. Zdaje się to logicznie wynikać z faktu utrzymania tych wszystkich przepisów zawartych w przepisach ogólnych prawa cywilnego z 1950 r., które dotyczą przedawnienia i prekluzji. Niemniej jednak analiza przepisów kodeksu cywilnego o przedawnieniu (art. 117—125), zwłaszcza zaś tych, które w swych konstrukcjach nie zostały zmienione, może prowadzić do wniosku, że taki np. przepis jak art. 123 k.c. (dotyczący przerwania przedawnienia) — ze względu na to, że rozstrzyga wiele spornych kwestii związanych z art. 111 przep. og. pr. cyw. — będzie zapewne w praktyce rzutować na aktualną wykładnię art. 111 przep. og. pr. cyw. w zakresie stosunków pracy.

Ta sama uwaga odnosi się do art. 112 przep. og. pr. cyw. Jednocześnie wymaga podkreślenia fakt, że przeoczeniem chyba jest nieutrzymanie w mocy art. III, XIX i XX przep. wpr. przep. og. pr. cyw. z 1950 r. dotyczących problematyki przedawnienia. Uchylenie tych przepisów może w praktyce nasunąć pewne komplikacje. Można jednak sądzić, że luka ta nie odegra w praktyce żadnej roli, stanowiąc jedynie przyczynek do skomplikowanej problematyki przepisów wprowadzających kodeks cywilny.

Od zagadnienia utrzymania w mocy *ex lege* między innymi niektórych przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r. należy odróżnić bardziej skomplikowane zagadnienie związane z art. XII § 3 przep. wpr. k.c., tj. problem stosowania według określonych w tym przepisie kryteriów innych przepisów części ogólnej kodeksu cywilnego³ w kwestiach nie unormowanych w wymienionych dotychczas źródłach prawa pracy, a które były unormowane w przepisach ogólnych prawa cywilnego z 1950 r. Wniosek, że stosowanie przepisów części ogólnej kodeksu cywilnego może być aktualne dla stosunków pracy, wynika z samego sformułowania art. XII § 3 przep. wpr. k.c., jeżeli się przy tym zważy, że utrzymanie w mocy niektórych przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r. nie może być tłumaczone jako wyłączenie możliwości i potrzeby stosowania do stosunków pracy innych przepisów części ogólnej kodeksu cywilnego. Gdyby tak miało być, oznaczałoby to pozbawienie prawa pracy pewnych jego zewnętrznych źródeł prawnych.

Wobec tego należy dojść do wniosku, że również przepisy części ogólnej kodeksu cywilnego w materiach nie uregulowanych przez utrzymane w mocy przepisy ogólne prawa cywilnego z 1950 r. będą miały zastosowanie do stosunków pracy. W tym zakresie należy stwierdzić wiele poważnych zmian w dziedzinie tych przepisów, które będą miały zastosowanie do stosunków pracy. Z tym stanem rzeczy ustawodawca świadomie się godzi. Gdyby bowiem w tym zakresie chciał przynajmniej formalnie utrzymać stan dotychczasowy (tj. taki, jaki wynikał z wszystkich prze-

² Termin ustanowiony w przepisie art. 473 k.z. po wejściu w życie kodeksu cywilnego będzie miał również charakter terminu prekluzyjnego (zawitego). Do odmiennych wniosków nie może prowadzić art. XIII przep. wpr. k. c. stanowiący, że „ilekroć w nie uchylonych przepisach prawa cywilnego przewidziane są terminy, z których upływem ustawa wyłącza dochodzenie roszczenia (terminy zawite), uważa się je od dnia wejścia w życie kodeksu cywilnego za terminy przedawnienia”. Przepis ten bowiem odnosi się wyłącznie do przepisów prawa cywilnego. Cd chwili wejścia w życie kodeksu cywilnego art. 473 k.z. przestaje być przepisem prawa cywilnego.

³ Część ogólna kodeksu cywilnego obejmuje przepisy art. 1—125. Artykuł XII § 3 przep. wpr. k. c. odnosi się również do innych przepisów kodeksu cywilnego. Jednakże wobec specyficznego charakteru tych przepisów dla celów niniejszego opracowania wymagają one wyodrębnienia. Ze względu bowiem na swą z założenia „ogólność” należeć one będą niewątpliwie do przepisów, które najczęściej będą wchodziły w grę przy rozwiązywaniu problemów z zakresu stosunków pracy.

pisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r.), to zapewne zamiast klauzuli art. XII przep. wpr. k.c. wprowadziłby niewątpliwie klauzulę, według której wszystkie przepisy ogólne prawa cywilnego z 1950 r. utrzymały w mocy dla stosunków pracy aż do czasu uregulowania tych zagadnień w ustawodawstwie pracy. Ustawodawca posłużył się jednak (zresztą słusznie w zasadzie) inną konstrukcją w postaci klauzuli odpowiedniego stosowania również przepisów części ogólnej kodeksu cywilnego do stosunków pracy w materiałach nie objętych przepisami, które zostały utrzymane w mocy w art. XII § 2 pkt 1 przep. wpr. k. c.

Z ujęcia przepisu art. XII § 3 przep. wpr. k. c. — jeśli chodzi o część ogólną kodeksu cywilnego wyłączającego wyraźnie stosowanie do stosunków pracy art. 73—77 k.c., „o ile dotyczą one” formy pisemnej przewidzianej dla celów dowodowych — wynika, że wyłączenie to nie jest taksatywne (w interesującej nas obecnie części tego art. XII § 3 przep. wpr. k. c. zawarte jest sformułowanie: „w szczególności nie stosuje się do stosunków pracy”). Implikuje to z kolei dalszy wniosek, jak już zresztą była o tym mowa, że w przepisach części ogólnej kodeksu cywilnego mogą być przepisy, które na podstawie kryteriów określonych w art. XII § 3 przep. wpr. k.c. nie będą miały zastosowania do stosunków pracy, oraz takie przepisy, które mogą być stosowane „odpowiednio”.

Skonstruowanie przepisu przewidującego odpowiednie stosowanie innych przepisów wyraźnie nie wskazanych, ale określonych jedynie przez wskazanie aktu prawnego, do którego one należą, jakkolwiek nie jest zjawiskiem nowym w prawie polskim⁴, może nastroczać pewne problemy związane z tym, jakie przepisy będą miały zastosowanie i w jakim zakresie. Klauzula odpowiedniego stosowania w rozważanym wypadku jest klauzulą szczególnego rodzaju. Nie chodzi bowiem o przyjęte w wielu wypadkach reguły odpowiedniego stosowania oznaczonego przepisu, do którego odsyła inny przepis.⁵ Odesłanie w tym wypadku jest ogólne. W związku z tym organowi stosującemu prawo zostaje przyznana szczególna moc ustalania źródła prawa w znaczeniu materialnym. O ile bowiem w wypadku odesłania do konkretnej, oznaczonej normy norma taka musi być zastosowana, z tym tylko zastrzeżeniem, że „odpowiednio”, o tyle w rozważanym wypadku ustawa tego rodzaju nakazu nie wprowadza. Taka redakcja art. XII § 3 przep. wpr. k. c. uzasadniona jest tym, że właściwe źródła prawa pracy (tj. ustawodawstwa pracy, mówiąc językiem ustawodawcy) powiązane są wieloma tradycyjnymi związkami z prawem cywilnym, proces zaś autonomizacji dziedziny prawa pracy jako odrębnej gałęzi prawa — w tej chwili znacznie bardziej dynamiczny niż kiedykolwiek — utrudnia nieomyślnie uchwycenie tych związków ustawodawstwa pracy z prawem cywilnym lub niektórymi jego instytucjami wobec nieustannego przegrupowywania się związków między prawem pracy a prawem cywilnym. Z tego też względu wydaje się, że odesłanie do oznaczonych tylko przepisów byłoby nieuzasadnione.⁶ Jako możliwa do przyjęcia pozostawała więc tylko droga, którą obrał ustawodawca przez wprowadzenie klauzuli odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego (w tym oczywiście także jego części ogólnej) do sto-

⁴ Podobną sytuację stwarza art. 130 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach (Dz. U. Nr 12, poz. 61), stanowiący, że „w sprawach nie unormowanych przepisami art. 12—19 i innymi przepisami dotyczącymi stosunku pracy członków spółdzielni pracy oraz postanowieniami statutu mają odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące umowy o pracę osób zatrudnionych w przemyśle i handlu.”

⁵ Por. np. art. 21 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego.

⁶ Już z poprzednich rozważań wynika, jak nie zawsze celny był wybór tych przepisów z ustawy o przepisach ogólnych prawa cywilnego z 1950 r., które zostały utrzymane w mocy przez art. XII § 2 pkt 1 przep. wpr. k. c.

sunków pracy, przy czym to odpowiednie stosowanie w jakimś sensie zostało skonkretyzowane za pomocą dyrektywy zgodności i niezgodności z zasadami prawa pracy.

Tak więc zagadnienie, w jakim zakresie i w jakim sensie przepisy części ogólnej kodeksu cywilnego będą obecnie miały zastosowanie do stosunków pracy, zależy od interpretacji pojęcia odpowiedniego stosowania⁷ zgodnie z zasadami prawa pracy.

Wydaje się, że związaną z tym dyrektywę zgodności z zasadami prawa pracy należy interpretować zgodnie z funkcją zasad prawa pracy wyznaczoną przez kontekst ustawowy — przy jednoczesnym kierowaniu się naczelną dyrektywą formalnego usankcjonowania autonomii prawa pracy. Regułą odpowiedniego stosowania przepisów k.c. do stosunków pracy nie będą więc objęte te przepisy k.c., które z istoty rzeczy mogą być stosowane wyłącznie do stosunków cywilnych, oraz przepisy, których stosowanie oznaczałoby przekształcenie istoty stosunków pracy w jakimkolwiek sensie w stosunki cywilne. Nie zawsze jednak będą tu przydatne — jako kryterium — zasady prawa pracy w tej postaci, w jakiej zwykło się je prze-ważnie formułować w teorii⁸, gdyż są one często za ogólne, żeby mogły stanowić kryterium przy rozstrzyganiu niekiedy ubocznych, wtórnych kwestii związanych z rozstrzygnięciem sporów ze stosunków między pracownikami a pracodawcami. W istocie rzeczy chodzi o pewne *esprit* podejścia, którego sens wyznacza różnica między prawem cywilnym a prawem pracy. Wydaje się, że w tym zakresie można spokojnie liczyć na doświadczenie sądów, jak to miało dotychczas miejsce.

Poza tym do stosunków pracy mogą mieć bezpośrednie zastosowanie, tj. w takiej postaci i z takimi skutkami, jak w dziedzinie prawa cywilnego, pewne przepisy części ogólnej kodeksu cywilnego. Dyrektywy bowiem odpowiedniego stosowania w rzeczanym wypadku nie można rozumieć jako nakazu tej treści:

Jeżeli zachodzi potrzeba rozwiązania jakiegoś zagadnienia prawnego dotyczącego stosunku pracy, które nie jest uregulowane ani w ustawodawstwie pracy, ani w utrzymanych w mocy przepisach kodeksu zobowiązań i przep. og. pr. cyw. z 1950 r., to dotyczący tej materii każdy przepis kodeksu cywilnego może i musi być stosowany w każdym bez wyjątku wypadku „odpowiednio”.

Zwrot przewidujący odpowiednie stosowanie jest specyficznym środkiem techniki legislacyjnej i zawiera w sobie — jako pojęcie *par excellence* okazjonalne — nie określoną liczbę wariantów. Wariantami krańcowymi będzie takie stosowanie przepisów jak dla stosunków prawnych, dla których przepis ten ma bezpośrednio zastosowanie, oraz niestosowanie pewnych przepisów. Warianty pośrednie będą wariantami stosowania *mutatis mutandis* wszystkich elementów składowych normy prawnej.

⁷ Na temat odpowiedniego stosowania — por. w szczególności orzeczenie SN z dnia 14 stycznia 1953 r. C 176/51 (PiP 1953, nr 12, str. 199 i nast.), w którym SN, zajmując się kwestią odpowiedniego stosowania przep. og. pr. cyw. z 1950 r. do stosunków rodzinnych, stwierdził między innymi, co następuje: „I szczerze w niejednym wypadku może być wątpliwe, czy i w jakim stopniu w danym przedmiocie z dziedziny prawa rodzinnego mają zastosowanie przepisy ogólne prawa cywilnego, to jednak można to zagadnienie ująć ogólnie w ten sposób, że przepisy ogólne mają w zasadzie zastosowanie także w dziedzinie stosunków unormowanych w kodeksie rodzinnym, chyba że przeciwstawiają się temu bądź przepisy kodeksu rodzinnego, bądź w ogóle istota i odrębność tej dziedziny stosunków społecznych.” Por. także A. Kozaczka: Wady oświadczenia konsensu z art. 1 kodeksu rodzinnego a nieważność małżeństwa, „Nowe Prawo” 1957, nr 7, str. 52 i nast. Ogólne rozważania są zawarte w pracy J. Nowackiego pt.: Analogia legis (maszynopis złożony w Bibliotece Sądu Najwyższego).

⁸ Por. W. Szubert: Zasady prawa pracy (opracowanie zawarte w cytowanym już zbiorze „Podstawowe problemy prawa pracy”).

Zgodnie z tym do przepisów części ogólnej kodeksu cywilnego, które będą stosowane w zasadzie „dosłownie” wprost bez potrzeby modyfikacji, należy przepis art. 4 kodeksu cywilnego, według którego przepisy prawa cywilnego powinny być tłumaczone i stosowane zgodnie z zasadami ustroju i celami Państwa Ludowego. Chodzi tu o nadrzędną zasadę interpretacyjną, z której niejednokrotnie praktyka sądowa robiła użytek.

Zastosowanie w tym samym sensie będzie miał również art. 5 k.c., który dotyczy zakazu nadużycia prawa podmiotowego. Przepis ten przynosi poważną zmianę w porównaniu z dotychczasowym art. 3 przep. og. pr. cyw. Omówienie jego treści wykraczałoby poza ramy niniejszego artykułu, można jednak stwierdzić, że nowe ujęcie kryteriów oceny nadużycia prawa podmiotowego zostało obecnie zaostrome w tym sensie, iż za nie mającą uzasadnienia należy uznać praktykę „nadużywania” instytucji nadużycia prawa w rozmiarach nie spotykanych w innych krajach socjalistycznych.

Bezpośrednie i bez modyfikacji zastosowanie będzie miał również art. 6 k.c., który dotyczy reguły o ciężarze dowodu. Żadne względy nie uzasadniałyby zniekształcenia natury tego uniwersalnego przepisu.

Odpowiednie zastosowanie może mieć art. 56 k.c., według którego czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, ale również i te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia i z ustalonych zwyczajów. Powyższe zobiektywizowanie skutków czynności prawnych zdaje się być bardzo zharmonizowane z prawem pracy. Na uwagę zasługuje przy tym sankcjonowanie przez ustawodawcę zwyczajów, które również i w prawie pracy odgrywają poważną rolę.

Z dalszych przepisów części ogólnej k.c. należy wymienić art. 58, który przewiduje instytucję obejścia prawa, art. 60, który dotyczy oświadczeń woli *per facta concludentia*, art. 61 regulujący kwestię dojścia do skutku oświadczenia woli (teoria możliwości zapoznania się), art. 62, który dotyczy wykładni woli i podkreśla rolę zwyczajów z tego punktu widzenia, art. 78 określający warunki zachowania formy pisemnej, art. 82 i 83 regulujący kwestię wad oświadczenia woli oraz art. 87 i 88, które dotyczą kwestii uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli.

Te wszystkie rozważania ogólne dotyczące stosowania przepisów części ogólnej kodeksu cywilnego odnoszą się również do stosowania — według zasad wyrażonych w art. XII § 3 przep. wpr. k. c. — innych przepisów kodeksu cywilnego.

Osobnym zagadnieniem jest kwestia stosowania przepisów kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej.⁹ Kwestią, która nie budzi w tym zakresie wątpliwości, jest wyłączenie z tego zakresu (art. XII § 3 przep. wpr. k.c.) artykułu 473 § 1 k.c., według którego dłużnik może przez umowę przyjąć odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania z powodu oznaczonych okoliczności, za które na mocy ustawy odpowiedzialności nie ponosi. Natomiast może nastęrczać pewne wątpliwości kwestia, czy inne przepisy kodeksu cywilnego, które dotyczą odpowiedzialności odszkodowawczej, mają

* Wymaga podkreślenia, że w tych krajach socjalistycznych, w których obowiązuje specjalne ustawodawstwo dotyczące odpowiedzialności materialnej pracowników (np. w Czechosłowacji, Rumunii oraz Związku Radzieckim), część wypadków odpowiedzialności pracowników w stosunku do zakładu pracy poddana jest reżymowi prawa cywilnego. For. na ten temat: co do Czechosłowacji — J. Eliáš: *Majetkova odpovednost precujicich w jednotnem zemedelskem družstwu*, Praga 1961; co do Rumunii — S. Beligradeanu: *Raspundarea materiala a angajatilor*, Bukareszt, 1961; co do Związku Pańcziekiego — I. A. Tiszczenkow: *O pojciu odpowiedzialności materialnej pracowników według radzieckiego prawa pracy („Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo” 1961, nr 2, str. 120 i nast.)*.

zastosowanie bezpośrednio do stosunków między pracodawcą a pracownikiem, czy też podlegają klauzuli odpowiedniego stosowania.

Przy rozstrzygnięciu tego zagadnienia należy mieć na względzie okoliczność, że prawo pracy nie stworzyło dotychczas własnego systemu przepisów o odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Odpowiedzialność ta ma charakter wyłącznie cywilny¹⁰. Już więc choćby z tego względu nie może być mowy o odpowiednim stosowaniu przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej do odpowiedzialności pracowników. Z chwilą zatem wejścia w życie kodeksu cywilnego (z zastrzeżeniem przepisów wprowadzających kodeks cywilny) powstaje taka sytuacja, że w tych wszystkich wypadkach, w których nastąpiła zmiana (w porównaniu ze stanem wynikającym z uchylonego bez ograniczeń w tym zakresie kodeksu zobowiązań), będzie ona tym samym odnosiła się do odpowiedzialności materialnej pracownika wobec pracodawcy. Dotyczy to zarówno odpowiedzialności kontraktowej, jak i odpowiedzialności deliktowej.

Pomijając wykraczającą poza ramy niniejszego opracowania problematykę odpowiedzialności materialnej pracowników, należy stwierdzić jedynie, że zmiany w omawianym zakresie są dość istotne.¹¹

Z tych samych względów, o których była wyżej mowa, zrozumiałe jest utrzymanie w mocy art. 24—27 ustawy z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1953 r. Nr 23, poz. 97). W zakresie skutków cywilnoprawnych wypadku w zatrudnieniu należy również odnotować takie zmiany, jakie wynikają dla stosunków cywilnych. O żadnym „odpowiednim” stosowaniu przepisów kodeksu cywilnego nie może być w tym zakresie mowy.

Wreszcie ostatnim zagadnieniem, które wiąże się z omawianą problematyką przepisów mających zastosowanie do stosunków pracy, jest zagadnienie wypełniania luk w prawie pracy wtedy, gdy wskazane dotychczas źródła właściwe i zewnętrzne nie dają podstawy do rozstrzygnięcia określonego zagadnienia prawnego związanego ze stosunkiem pracy. W tym względzie nasuwają się dwie możliwości: albo sięganie według techniki *analogiae iuris* do przepisów prawa cywilnego, albo też sięganie tylko do ustawodawstwa pracy we właściwym znaczeniu.

Jeżeli się uwzględni tendencję rozwojową prawa pracy do autonomizacji, to nie powinno ulegać wątpliwości, że *analogia iuris* w prawie pracy może być tylko analogią *iuris* z ustawodawstwa pracy, zwłaszcza wobec nieuchronności jeśli nie kodyfikacji we właściwym tego znaczeniu, to przynajmniej unifikacji prawa pracy. Z dziedziny bowiem prawa pracy należy — zgodnie z jego tendencjami rozwojowymi — usuwać wszędzie, gdzie są do tego podstawy prawne, wszystkie obce elementy.

Ogólny wniosek, jaki można by wysnuć z powyższych rozważań, to wniosek, że prawo pracy w najszerszym tego słowa znaczeniu, a więc cała problematyka prawna przepisów mających zastosowanie przy rozstrzygnięciu sporów ze stosunków pracy, doznała mniej lub więcej zasadniczych zmian w zakresie swych źródeł zewnętrznych, mających niewątpliwie charakter przejściowy. Stwierdzenie to zobowiązuje do wnikliwości przy rozstrzygnięciu sporów z zakresu stosunków pracy.

¹⁰ For. krytykę art. 279 k.z. w odniesieniu do odpowiedzialności materialnej pracowników przez M. Święcickiego (op. cit., str. 32). Por. charakterystykę odpowiedzialności materialnej pracowników zawartą w opracowaniu Z. Salwy pt. „Odpowiedzialność materialna pracownika”, zawartym w cytowanym już wyżej zbiorze („Podstawowe problemy...”), str. 130 i nast.

¹¹ W tym zakresie należy mieć na względzie w szczególności następujące przepisy k.c.: art. 354, 355, 361 § 2, 362, 415, 422, 441 i 442.