

Walentina Masewicz

Niektóre problemy stosunku kodeksu cywilnego do ustawodawstwa pracy

Palestra 9/4(88), 23-29

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.

rzy się sytuacja opisana wyżej, mianowicie, że spory większości pracowników będą rozstrzygane przez z.k.r. niezgodnie z interesem mas pracujących. Dlatego uważam, że prokurator Generalny nie powinien uznać za słuszny poglądu reprezentowanego przez CRZZ i Komitet Pracy i Płac.

Wyjście z powstałej sytuacji na tle tych rozbieżności jest trojaki:

1) albo przepisy dekretu z dn. 18.I.1956 r. zostaną zmienione przez ustawodawcę i dostosowane do poglądu reprezentowanego przez CRZZ i Komitet Pracy i Płac (z przytoczonych jednak wyżej względów zmiana taka nie jest pożądana);

2) albo też Sąd Najwyższy w trybie przewidzianym w art. 29 ust. 1 i 2 ustawy z dn. 15.II.1962 r. o Sądzie Najwyższym podejmie bądź w składzie siedmiu sędziów, bądź też w pełnym składzie Izby Pracy i Ubezpieczeń uchwałę wyjaśniającą sporne przepisy dekretu z dn. 18.I.1956 r. inaczej niż uchwała tej Izby z dn. 21.III.1963 r. podjęta w składzie trzech sędziów (do tego jednak nie powinno dojść, gdyż społeczno-prawna argumentacja tej uchwały jest tak przekonująca, że nie może budzić żadnych wątpliwości);

3) albo wreszcie CRZZ i Komitet Pracy i Płac zrewidują swoje stanowisko i przyjmą wykładnię spornych przepisów dekretu z dn. 18.I.1956 r. wskazaną w powołanej uchwale Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dn. 21.III.1963 r. (co powinno być najwłaściwszym rozwiązaniem spornego zagadnienia).

Takie czy inne rozstrzygnięcie tych rozbieżności ze zrozumiałych względów powinno nastąpić jak najprędzej.

WALERY MASEWICZ

Niektóre problemy stosunku kodeksu cywilnego do ustawodawstwa pracy

I. Uwagi ogólne

Wejście w życie kodeksu cywilnego stwarza szereg nowych problemów prawnych w dziedzinie stosunków pracy, aczkolwiek kodyfikacja prawa cywilnego została oparta na założeniu, że ustawodawstwo pracy stanowi odrębną gałąź prawa i że wobec tego przepisy dotyczące wyłącznie stosunku pracy powinny się znaleźć poza kodeksem cywilnym. Mimo jednak stwierdzonej przez prawodawcę odrębności ustawodawstwa pracy od systemu prawa cywilnego, w stosunkach pracy o charakterze zobowiązaniowym muszą być odpowiednio stosowane — w wypadkach nie uregulowanych przepisami prawa pracy — przepisy kodeksu cywilnego, chyba że, jak stwierdza to art. XII przepisów wprowadzających kodeks cywilny, nie są one zgodne z zasadami prawa pracy.

Konieczność takiego uregulowania stosunku kodeksu cywilnego do ustawodawstwa pracy wynika stąd, że prawo pracy nie zawiera przepisów ogólnych, normujących np. zdolność do czynności prawnych, sposób i formę dokonania czyn-

ności prawnych, wady oświadczenia woli itd. Przy obecnym stanie ustawodawstwa pracy kodeks cywilny nie mógł — aczkolwiek byłoby to bardziej właściwe ze względów teoretycznych i praktycznych — przyjąć zasady, że przepisy kodeksu cywilnego w ogóle nie odnoszą się do stosunków pracy. Art. XII przep. wpraw. k.c. jest wyrazem kompromisu między silnie akcentowanymi ostatnio tendencjami emancypacyjnymi ustawodawstwa pracy a obecnym systemem jego norm.

Posiłkowe stosowanie w stosunkach pracy norm kodeksu cywilnego artykuł XII przep. wpraw. uzależnia od dwóch warunków: od wymagania „odpowiedniego” stosowania tych norm oraz od stwierdzenia, że określona norma kodeksu cywilnego nie jest sprzeczna z zasadami prawa pracy.

Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego w stosunkach pracy oznacza konieczność uwzględniania całej odmienności struktury prawnej stosunku pracy od stosunków cywilnoprawnych. Przykładem odpowiedniego stosowania kodeksu cywilnego w stosunkach pracy może być np. art. 63 k.c. Przepis ten stwierdza, że jeżeli do dokonania czynności prawnej potrzebna jest zgoda osoby trzeciej, to osoba ta może wyrazić zgodę także przed złożeniem oświadczenia przez osoby dokonywające czynności albo po jego złożeniu. Zgoda wyrażona po złożeniu oświadczenia ma moc wsteczną od jego daty. Otóż przepis ten w stosunkach pracy nie może być stosowany wprost, lecz z modyfikacją wynikającą z art. 7 i 8 dekretu z 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późn. zmianami). Modyfikacja ta polega na tym, że wbrew odrębnemu postanowieniu zawartemu w art. 63 k.c. zgoda rady zakładowej, instancji związkowej lub organu administracji państwowej musi być wyrażona przed złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Odpowiednie stosowanie art. 63 k.c. ma w tym wypadku to znaczenie, że zgodzie organu związkowego lub administracji państwowej nadaje się charakter instytucji cywilnoprawnej z wszelkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, a nie charakter decyzji administracyjnej, jak stwierdza to np. wyjaśnienie Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej z dn. 26 sierpnia 1964 r. (Dz. Urz. Min. Zdrowia i Op. Społ. Nr 18, poz. 101).

Przepis kodeksu cywilnego mający zastosowanie w dziedzinie stosunków pracy musi być następnie skontrolowany z punktu widzenia zgodności jego treści z zasadami prawa pracy. Przykładem normy prawnej prawa cywilnego sprzecznej z zasadami prawa pracy może być np. art. 473 § 1 k.c., dopuszczający możliwość przyjęcia przez dłużnika — w drodze umowy — odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania z powodu oznaczonych okoliczności, za które na mocy ustawy dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Przepis ten nie ma zastosowania w sprawach o odpowiedzialność materialną pracownika za szkody spowodowane nienależytym wykonaniem zobowiązania, albowiem stosowanie jego w sferze stosunków pracy oznaczałoby przerzucenie na pracownika ryzyka działalności gospodarczej lub technicznej podmiotu zatrudniającego. Uchronienie pracownika od ujemnych następstw ryzyka gospodarczego lub technicznego należy, jak wiadomo, do powszechnie uznanych zasad prawa pracy.

W ramach omawianej problematyki stosunku kodeksu cywilnego do przepisów ustawodawstwa pracy szczególną uwagę należy poświęcić kwestii przedawnienia roszczeń majątkowych podmiotów stosunku pracy. Dalsze nasze rozważania ograniczymy w zasadzie do tego zagadnienia.

II. Kodeks cywilny a nie uchylone przepisy o przedawnieniu i prekluzji

Jak wiadomo, stosunek kodeksu cywilnego do przepisów ustawodawstwa pracy całościowo określa art. XII przep. wpraw. k.c. Przepis ten stwierdza z jednej strony, że kodeks cywilny nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy, a z drugiej strony utrzymuje dla stosunków pracy niektóre przepisy prawa cywilnego. W szczególności utrzymane zostały w zakresie: art. 105—117 przepisów og. pr. cyw. o przedawnieniu roszczeń majątkowych, art. 259 pkt 3 k.z. ustanawiający zakaz umorzenia przez potrącenie ze strony dłużnika — wbrew woli wierzyciela — wierzytelności z tytułu wynagrodzenia za prace w części nie przekraczającej 750 zł, art. 284 k.z. o trzyletnim przedawnieniu roszczeń pracowniczych oraz art. 473 k.z. o jednorocznej prekluzji roszczeń obu podmiotów stosunku pracy.

Wynikający z treści art. XII przep. wpraw. k.c. stosunek kodeksu cywilnego do ustawodawstwa pracy zaciemnia jednak kolejny art. XIII przep. wpraw. k.c. Artykuł XIII przep. wpraw. nawiązuje do nowego uregulowania w kodeksie cywilnym instytucji przedawnienia roszczeń majątkowych. Jak wiadomo, kodeks cywilny w art. 117—125 znosi istniejące rozróżnienie między przedawnieniem a prekluzją roszczeń majątkowych, wprowadzając w stosunkach cywilnoprawnych nową jednolitą instytucję przedawnienia, różniącą się zarówno od dotychczasowego przedawnienia, jak i od prekluzji. Wobec nowego uregulowania w kodeksie cywilnym przedawnienia roszczeń majątkowych, art. XIII przep. wpraw. k.c. ustanawia ogólną zasadę, że ilekroć w nie uchylonych przepisach prawa cywilnego przewidziane są terminy prekluzyjne (zawite) w dawnym rozumieniu tego pojęcia (tzn. terminy, z upływem których ustawa wyłącza możliwość dochodzenia roszczenia), to z dniem wejścia w życie kodeksu cywilnego terminy te należy uważać za terminy przedawnienia w rozumieniu art. 117 i nast. k.c. Można przypuszczać, że zasada wynikająca z art. XIII przep. wpraw. k.c. odnosi się także do tych nie uchylonych przepisów prawa cywilnego, które przewidują przedawnienie w dawnym rozumieniu instytucji przedawnienia, aczkolwiek w tym zakresie przepisy wprowadzające k.c. nie zawierają normy analogicznej do tej, jaką jest art. XIII. Wniosek ten wynika jednak pośrednio z treści art. II § 1 i art. XIV przep. wpraw. k.c.

Kolejność, w jakiej występują w przepisach wpraw. k.c. artykuły XII i XIII, dała podstawę do przypuszczeń, że generalna zasada wynikająca z art. XIII odnosi się m. in. do nie uchylonego art. 473 k.z. Przypuszczenie to uzasadnia się tym, że art. 473 k.z. zawarty był w kodeksie zobowiązań, tj. w akcie ustawodawczym zaliczanym tradycyjnie do systemu prawa cywilnego. Ma to oznaczać, że po wejściu w życie kodeksu cywilnego art. 473 k.z. musi być traktowany jako „nie uchylony” przepis prawa cywilnego w rozumieniu art. XIII przep. wpraw. k.c. i że stał się on terminem przedawnienia w znaczeniu przyjętym w art. 117 k.c. Dodatkowo wysuwa się argument, że nowe uregulowanie w art. 117 k.c. przedawnienia roszczeń majątkowych — dopuszczające m. in. możliwość nieuwzględnienia upływu terminu przedawnienia, jeżeli uzasadniają to wyjątkowe okoliczności sprawy — bardziej odpowiada specyfice stosunku pracy niż rygorystyczny art. 473 k.z. w dotychczasowym rozumieniu, którego upływ musi być zawsze z urzędu brany pod uwagę bez żadnych możliwości usprawiedliwienia jego przekroczenia.

Pogląd, że art. XIII przep. wpraw. k.c. odnosi się także do nie uchylonych przepisów o przedawnieniu i prekluzji roszczeń majątkowych podmiotów stosunku pracy, nie jest trafny. Przepisy kodeksu cywilnego mogą być stosowane w stosun-

kach pracy tylko w takim zakresie i w taki sposób, jak określa to art. XII przep. wpraw. Przepis ten stwierdza bowiem, że kodeks cywilny ma zastosowanie jedynie w wypadkach nie uregulowanych odmiennie dla stosunków pracy. Kwestia przedawnienia i prekluzji roszczeń ze stosunku pracy nie należy jednak do spraw nie uregulowanych przepisami prawa pracy, skoro art. XII przep. wpraw. utrzymuje dla stosunków pracy art. 105—117 przep. og. pr. cyw. oraz art. art. 284 i 473 k.z. Z punktu widzenia wykładni systematycznej wymienione normy, zaliczane kiedyś do przepisów prawa cywilnego, z dniem wejścia w życie kodeksu cywilnego stały się wyłącznie normami prawa pracy i już chociażby z tej przyczyny nie mogą być zaliczane do nie uchylonych przepisów prawa cywilnego, o których mówi art. XIII przep. wpraw. k.c.

Pozostawienie dla stosunków pracy art. 105—107 przep. og. prawa cyw. może przecież oznaczać tylko to, że zamiarem ustawodawcy byłoby utrzymanie zarówno przedawnienia, jak i prekluzji roszczeń majątkowych ze stosunku pracy w dotychczasowym, nie zmienionym rozumieniu obu tych instytucji prawnych. Przy innej alternatywie utrzymanie w mocy tych norm prawnych nie miałoby żadnego znaczenia. Gdyby ustawodawca zamierzał utrzymać art. 105—107 p.o.p.c. tylko dla zachowania 10-letniego terminu przedawnienia z art. 105 p.o.p.c., to zapewne uchyliłoby zarówno art. 106, zawierający ustawową definicję przedawnienia, jak i art. 114 p.o.p.c., określający definicję prekluzji (terminu zawitego).

Ostatecznie należy zatem przyjąć, że wejście w życie kodeksu cywilnego nie wprowadziło żadnych zmian w zakresie przedawnienia i prekluzji roszczeń ze stosunku pracy.

Na koniec warto przytoczyć treść uchwały składu siedmiu sędziów Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1965 r. III Po 39/64, powziętej w trybie art. 29 ust. 2 ustawy o Sądzie Najwyższym. Uchwała ta — stanowiąca zasadę prawną — stwierdza, co następuje: „Przepisy wprowadzające kodeks cywilny, przez pozostawienie w mocy dla stosunków pracy art. 105—107 przep. og. prawa cywilnego (Dz. U. z 1950 r. Nr 34, poz. 311) oraz art. 284 i art. 441—447 kodeksu zobowiązań (Dz. U. z 1933 r. Nr 82, poz. 598), utrzymują nadal dla tych stosunków zarówno przedawnienie, jak i prekluzję roszczeń majątkowych według zasad obowiązujących do dnia 1 stycznia 1965 r.”.

W związku z omawianym zagadnieniem powstaje jednak pytanie, czy po wejściu w życie kodeksu cywilnego nie nastąpiło pogorszenie sytuacji prawnej pracowników w porównaniu ze stanem prawnym, jaki *de lege lata* obowiązuje w zakresie przedawnienia roszczeń majątkowych w stosunkach cywilnoprawnych. Skoro bowiem art. XII przep. wpraw. k.c. nakazuje stosować w stosunkach pracy dotychczasowe przepisy o przedawnieniu i prekluzji, to w praktyce prawa pracy nie może mieć zastosowania art. 117 § 3 k.c., który, jak wiadomo, dopuszcza możliwość usprawiedliwienia upływu terminu przedawnienia, jeżeli spóźnienie dochodzenia roszczeń jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami. Przypuszczenie takie nie byłoby jednak uzasadnione. W dziedzinie przedawnienia i prekluzji sytuacja prawna podmiotów stosunku pracy nie przedstawia się bynajmniej gorzej niż ma to miejsce w stosunkach cywilnoprawnych. Możliwość usprawiedliwienia nieznacznego przekroczenia terminu przedawnienia lub prekluzji znana jest od dawna ustawodawstwu i praktyce prawa pracy. Można nawet przypuszczać, że w tym zakresie ustawodawstwo pracy było chyba wzorem unormowania przyjętego w § 3 art. 117 k.c. Przykładem analogicznych rozwiązań ustawodawczych może być bowiem art. 6 ust. 2 dekretu z dnia 10 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. Nr 10, poz. 35) oraz art. 14 ust. 1 dekretu z 18 stycznia 1956 r.

Warto także zaznaczyć, że praktyka komisji rozjemczych w zakresie usprawiedliwienia przekroczenia terminów zawitych ustanowionych w art. 6 ust. 2 dekretu z dn. 10 lutego 1954 r. jest dość liberalna.

Poza art. 14 ust. 1 dekretu z dn. 18.I.1956 r., artykuły 284 i 483 k.z. nie przewidują *expressis verbis* możliwości usprawiedliwienia przekroczenia terminu przedawnienia lub prekluzji. Ujemne społecznie następstwa rygorystycznego stosowania tych norm w orzecznictwie próbowało się nieraz — do dnia wejścia w życie kodeksu — skorygować przez zastosowanie art. 1 i 3 p.o.p.c. Różnica między przedawnieniem a prekluzją sprawia, że odmiennie należy ocenić możliwość zasądzenia przedawnionego lub sprekludowanego roszczenia. Przez zgłoszenie zarzutu przedawnienia dłużnik korzysta, czyni użytek z prawa podmiotowego, postępowaniu więc jego w okolicznościach konkretnego wypadku można postawić zarzut nadużycia prawa w sposób naruszający zasady współzycia społecznego. Stanowisku takiemu dał wyraz Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25.X.—7.XI.1957 r. II CR 332/56 (OSN z 1958 r. poz. 112).

Inaczej przedstawia się sprawa z terminami prekluzyjnymi. Upływ terminu prekluzyjnego sąd musi uwzględnić z urzędu, choćby dłużnik zachowywał się zupełnie biernie, a nawet o prekluzji nie wiedział. Czy w tym ostatnim wypadku można postawić dłużnikowi zarzut, że czyni ze swego prawa użytek naruszający zasady współzycia społecznego? Gramatyczna i logiczna wykładnia art. 5 k.c. przemawia za odpowiedzią przeczącą. Problem jest jednak złożony. Czy różnica między przedawnieniem a prekluzją jest tak istotna, że korzystanie z zarzutu przedawnienia może podlegać kontroli z punktu widzenia art. 5 k.c., na skutki zaś upływu terminu prekluzyjnego przepis ten nigdy nie będzie miał wpływu?

W tradycyjnym ujęciu odmowa udzielenia ochrony prawnej działaniom wierzyciela sprzecznym z zasadami współzycia społecznego stanowić ma akt represji za jego naganne zachowanie się. Skuteczność zarzutu nadużycia prawa podmiotowego zależy przy takim rozumieniu od wykazania winy wierzyciela. Dopuszczalność korzystania z zarzutu nadużycia prawa ogranicza się przy tym do spraw o roszczenia majątkowe z wyłączeniem innych wypadków, gdy korzystanie z przysługującego prawa polega np. na złożeniu oświadczenia woli, dokonaniu czynności prawnej kształtującej i innych podobnych czynnościach. W literaturze i orzecznictwie ostatniego okresu bardziej częste jest jednak traktowanie norm tego typu, jakim jest art. 5 k.c., jako tzw. klauzuli generalnych, dochodzących do głosu zawsze, gdy rozwiązanie spornego problemu prawnego przy zastosowaniu norm prawa cywilnego byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub przyjętymi w społeczeństwie regułami współzycia. Przy takim rozumieniu tego zagadnienia zachowanie się strony i jej ewentualna wina nie mają decydującego znaczenia. W razie dochodzenia sprekludowanego roszczenia istotne jest nie to, czy dłużnik powołał się na upływ terminu prekluzyjnego, lecz to, że w wyniku uwzględnienia upływu tego terminu dłużnik uzyskałby nienależną korzyść majątkową, co w konsekwencji prowadziłoby do stanu niezgodnego z zasadami współzycia społecznego. Decydujący jest obiektywny stan rzeczy, a nie samo zachowanie się dłużnika.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 8 kwietnia 1959 r. 3 CR 678/58 (OSPika nr 1 z 1961 r., poz. 3, opubl. z aprobowaną glosą A. Ohanowicza) stwierdzającym, że nie ma żadnych ważnych powodów do tego, by te same w ostatecznym wyniku następstwa przedawnienia i prekluzji traktować różnie w świetle art. 3 p.o.p.c. Podobny pogląd reprezentuje także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1958 r. 1 CR 247/58 ogłoszone w OSPika nr 9 z 1959 r.,

poz. 249 wraz z glosą S. Białka), wydane na tle art. 52 ust. 2 ustawy o spółdzielniach i ich związkach. Sąd Najwyższy stwierdzając, że początek biegu terminu prekluzji nie może być uzależniony od tego, czy uprawniony ma wiadomość o zdarzeniu, od którego zaczyna biec termin, zaznacza jednak, że inaczej należy oceniać sprawę, gdy brak wiedzy o tym zdarzeniu spowodowany został wyłącznie działaniem drugiej strony skierowanym na szkodę uprawnionego. Jeżeli dłużnik działaniem swym sprzecznym z zasadami współzycia społecznego uniemożliwi wierzycielowi dokonanie czynności w terminie zawitym, uznać należy mimo to, że termin ten został zachowany, gdy czynność została wykonana bez nie uzasadnionej zwłoki, zawinionej przez tę stronę. Wątpliwości co do dopuszczalności zasądzenia sprekludowanego roszczenia z powołaniem się na zasady współzycia społecznego przesądza chyba ostatecznie uchwała składu siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 1964 r. III PO 87/63, wpisana do księgi zasad prawnych. Uchwała stwierdza m. in., że z przyczyn uzasadnionych szczególnie okolicznościami można uwzględnić spóźnienie zgłoszenia roszczenia po upływie terminu prekluzyjnego.

Na marginesie tego zagadnienia warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię.

W niektórych wypadkach sprawa wszczęta przez komisję rozjemczą znajduje swe ostateczne rozstrzygnięcie w sądzie. Załóżmy, że komisja rozjemcza uwzględniła spóźnienie w zgłoszeniu roszczenia, przekraczające jednoroczną prekluzję z art. 473 k.z. Wypadki takie zdarzają się, albowiem stosownie do wyjaśnienia CRZZ z 17 lutego 1958 r. („Przegląd Zagadnień Socjalnych” nr 5 z 1958 r., str. 65) komisje rozjemcze nie są związane terminem prekluzji z art. 473 k.z., gdyż zostały on zastąpiony szczególnymi terminami zawitymi z art. 6 ust. 1 dekretu z 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych. W takich wypadkach wyłania się zagadnienie, czy sąd jest związany decyzją komisji rozjemczej uwzględniającą spóźnienie mimo upływu terminu z art. 473 k.z. Rozbieżnościom w orzecznictwie sądowym położyła kres zasada prawna Sądu Najwyższego z 27 listopada 1961 r. 1 CO 18/61, w myśl której jeżeli komisja rozjemcza uwzględniła spóźnienie wniosku w trybie art. 6 ust. 2 dekretu z 24 lutego 1954 r., to sąd nie może oddalić powództwa na podstawie art. 473 k.z.

Nasze dotychczasowe rozważania dotyczyły wyłącznie terminów przedawnienia i prekluzji roszczeń majątkowych ze stosunku pracy. Tylko do tych terminów odnosi się zresztą cytowana przeze mnie zasada prawna Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1965 r. III PO 39/64. Obok terminów dochodzenia roszczeń majątkowych prawo pracy zna także inne terminy zawite, np. termin zawity do dokonania pozasądowej czynności prawnej kształtującej stosunek pracy (art. 2 ust. 2 dekretu z 18.I.1956 r.), termin zawity do dokonania czynności faktycznej niezbędnej do zachowania prawa (art. 4 ust. 2 dekretu z dn. 18.I.1956 r.), terminy procesowe itd. Także i w tej dziedzinie wejście w życie kodeksu cywilnego nie wprowadziło żadnych zmian wobec ogólnej zasady, że kodeks cywilny nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy. Art. XIII przep. wpraw. k.c. stwierdza przy tym, że zmiana w nie uchylonych przepisach prawa cywilnego terminów zawitych na terminy przedawnienia określone w kodeksie cywilnym — odnosi się wyłącznie do terminów dochodzenia roszczeń. Jest oczywiste, że art. XIII przep. wpraw. nie odnosi się w ogóle do terminów zawitych nie będących terminami dochodzenia roszczeń. Terminy ustanowione dla dokonania określonych czynności mają różną treść i znaczenie. Ustalenie wspólnych dla nich zasad nie jest możliwe. Istota każdego takiego terminu musi być wyjaśniona na podstawie konkretnego przepisu ustawy, który nieraz określa także skutki jego przekroczenia.

III. Zakres odpowiedzialności materialnej pracownika

Odpowiedzialność materialna pracownika za szkody spowodowane niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków wynikających ze stosunku pracy uregulowana jest w art. 471 i nast. k.c. Pracownik — tak jak każdy inny dłużnik stosunku cywilnoprawnego — odpowiada za całość wyrządzonej szkody bez względu na to, czy i w jakim stopniu do powstania szkody przyczynił się także podmiot zatrudniający pracownika. W kodeksie cywilnym brak jest bowiem normy analogicznej do uchylonego art. 158 § 1 k.z.

Zasada pełnej odpowiedzialności materialnej dłużnika uzasadniona jest na gruncie stosunków cywilnoprawnych względami wzmożonej ochrony prawnej mienia społecznego. Zasada ta nie powinna chyba być rygorystycznie stosowana w wypadku odpowiedzialności materialnej pracownika, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że podmiot zatrudniający przyczynił się — przez zaniedbanie swych organów — do powstania szkody. Przerzucenie w takich wypadkach wyłącznie na pracownika odpowiedzialności za całą szkodę nie dałoby się pogodzić z zasadą ochrony zarobków pracowniczych podobnie jak i z innymi zasadami prawa pracy. Zasadnicza trudność rozstrzygnięcia tego zagadnienia polega na tym, że odpowiedzialność materialna pracownika uregulowana jest przepisami kodeksu cywilnego, który w tym zakresie oparty jest na odmiennych założeniach.

Warto przypomnieć, że ustawodawstwo pracy innych krajów socjalistycznych ustanawia — jako zasadę — ograniczoną odpowiedzialność materialną pracownika, i to bez względu na to, czy podmiot zatrudniający przyczynił się do powstania szkody. Na przykład radziecki kodeks pracy (art. 83) przewiduje — jako zasadę — ograniczoną odpowiedzialność pracownika, jeżeli szkoda wynikła z winy nieumyślnej, została wyrządzona w czasie wykonywania obowiązków przez pracownika, a nie zachodzi wypadek pełnej odpowiedzialności materialnej pracownika na podstawie przepisów szczególnych lub szczególnej umowy o pracę. Pełna odpowiedzialność — według prawa radzieckiego — zachodzi jedynie wtedy, gdy szkoda wynikła z czynu przestępnego, gdy została spowodowana bez związku z wykonywaniem obowiązków ze strony pracownika lub gdy pełną odpowiedzialność materialną przewiduje przepis szczególny albo umowa o pełnej odpowiedzialności materialnej, zawarta między pracownikiem a zakładem pracy.

W naszym systemie prawnym nie istnieje możliwość odpowiedniego zmniejszenia odszkodowania. W nielicznych wypadkach sąd będzie mógł zapewne ograniczyć wysokość dochodzonego odszkodowania z powołaniem się na art. 5 k.c., jednakże całe to zagadnienie wymaga, jak się wydaje, odrębnego uregulowania ustawodawczego.