

# Witold Formański

---

## Przedawnienie roszczeń w kodeksie pracy

---

Palestra 19/1(205), 32-45

---

1975

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## Przedawnienie roszczeń w kodeksie pracy

*Artykuł zawiera — poza krótkim zrelacjonowaniem stanu prawnego przedkodeksowego, w dziedzinie przedawnienia i prekluzji roszczeń ze stosunku pracy, którego unormowania będą jeszcze przez długi czas z mocy art. XXII przep. wpraw. kod. pr. stosowane w praktyce — szczegółowe przedstawienie kodeksowego statusu prawnego instytucji przedawnienia roszczeń, przy czym autor podejmuje próbę rozwiązania wielu zagadnień dyskusyjnych oraz sygnalizuje niektóre problemy, jakie praktyka jako kontrowersyjne wyłoni.*

### Rozdział I.

#### PRZESŁANKI UTRZYMANIA W KODEKSIE PRACY INSTYTUCJI PRZEDAWNIEŃ ROSZCZEŃ\*

Stan prawny przedkodeksowy w dziedzinie czasowego ograniczenia dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy jest ogromnie skomplikowany. Dlatego spotykał się on ze zdecydowaną krytyką w doktrynie, która poszukiwała rozwiązań bardziej jednolitych i bardziej przydatnych dla praktyki. Nie zabrakło jednak i takich koncepcji, które podawały w ogóle w wątpliwość, czy zasadne będzie utrzymanie instytucji przedawnienia w przyszłym prawie pracy. Kodeks pracy — podobnie zresztą jak i kodeks cywilny — wybrał drogę pośrednią: utrzymując nadal w mocy instytucje przedawnienia zmodyfikował ją, ujedynolcił i upodobił do przedawnienia znanego kodeksowi cywilnemu, jednocześnie jednak znacznie ją uprościł.

Ustawodawca polski, utrzymując na przyszłość instytucję przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, kierował się niewątpliwie następującymi przesłankami:

- 1) Trwający przez dłuższy czas stan faktyczny niezgodny ze stanem prawnym stwarza w stosunkach pracy niepożądaną niepewność i podważa bezpieczeństwo prawne.
- 2) Uprawniony, nie wykonując przez dłuższy czas swego uprawnienia, przestaje się liczyć z możliwością zaspokojenia roszczenia.
- 3) Groźba utraty roszczenia mobilizuje osoby uprawnione do terminowego dochodzenia nie zaspokojonych roszczeń.
- 4) Po upływie znacznego czasu zarówno wierzyciel jak i dłużnik mogą napotykać znaczne trudności dowodowe, a organ rozstrzygający sprawę — trudności w dociekanii prawdy obiektywnej.

\* Artykuł ten stanowi rozwinięcie tez i wywodów, zamieszczonych w zeszycie 7/1974 Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych — Studia i Materiały, tegoż autora (s. 185—197).

- 5) Pracownik, będąc słabszym kontrahentem stosunku pracy, powinien być chroniony przed nie ograniczoną w czasie obawą przymusowej egzekucji z jego majątku.
- 6) Opieszale dochodzenie roszczeń przez zakłady pracy wpływa ujemnie na ich działalność, dezorganizując dyscyplinę finansową.

Rozważania na temat stanu prawnego kodeksowego w dziedzinie przedawnień należy jednak poprzedzić krótkim zrelacjonowaniem stanu prawnego przedkodeksowego, obowiązującego w stosunkach pracy w zakresie czasowego ograniczenia dochodzenia roszczeń. Taka bezpośrednia konfrontacja sprzyja uświadomieniu sobie odmienności i oryginalności nowej, kodeksowej reglamentacji upływu czasu jako zdarzenia prawnego ograniczającego dochodzenie roszczeń. Przemawia za tym ponadto — niezależnie od faktu, że w chwili redagowania tego przyczynku, czyli przed 1 stycznia 1975 r., był on jeszcze zawsze aktualnym stanem obowiązującym — ten wzgląd, iż przepis intertemporalny zamieszczony w artykule XXII przepisów wprowadzających kodeks pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Dz. U. Nr 24, poz. 142) odsyła w określonych tam sytuacjach do przepisów dotychczasowych w zakresie tak przedawnienia jak i prekluzji z art. 473 kodeksu zobowiązań.

## Rozdział II.

### STAN PRAWNY PRZEDKODEKSOWY

1. Kodeks cywilny nie naruszył przepisów ustawodawstwa pracy, a do czasu wydania odpowiednich przepisów tego ustawodawstwa, czyli do chwili wejścia w życie kodeksu pracy, pozostawił w mocy dla tych stosunków dawniejsze przepisy dotyczące przedawnienia i prekluzji (art. XII § 2 przepisów wpraw. kodeks cywilny). Dlatego też w stanie prawnym przed wejściem w życie kodeksu pracy dochodzenie roszczeń ze stosunku pracy ograniczone było dwoma rodzajami terminów:

- a) terminami przedawnienia w rozumieniu art. 106 przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r., po upływie których osoba, przeciwko której roszczenie przysługuje, mogła się uchylić od zaspokojenia roszczenia, przy czym nie następuje wygaśnięcie prawa; przedawnienia tego nie uwzględnia się z urzędu, z chwilą jednak powołania się na nie zobowiązanie przedawnione przekształca się w naturalne;
- b) terminami zawitymi, zwanymi także prekluzyjnymi i unormowanymi w art. 114—117 przepisów ogólnych prawa cywilnego, z upływem których wyłączone było dochodzenie roszczenia, przy czym organ rozstrzygający sprawę obowiązany był upływ takiego terminu uwzględnić z urzędu.

Obok terminów przedawnienia i terminów zawitych do dochodzenia roszczeń, ustawodawstwo pracy, podobnie jak prawo cywilne, znało jeszcze terminy zawite do ukształtowania określonych praw oraz terminy do zachowania poszczególnych praw.

Spośród terminów przedawnienia wymienić należy — w dziedzinie stosunków pracy — przewidziany w art. 284 kodeksu zobowiązań trzyletni

termin przedawnienia wierzytelności pracowników z tytułu wynagrodzenia za pracę i zwrotu poniesionych wydatków tudzież wierzytelności pracodawców z tytułu udzielonych zaliczek oraz przewidziany w art. 105 p.o.p.c. dziesięcioletni termin przedawnienia pozostałych roszczeń majątkowych ze stosunku pracy. Poza powyższymi terminami przedawnienia sądowe dochodzenie roszczeń wynikających z umowy o pracę — tak przez zakład pracy jak i przez pracowników — było ograniczone z mocy art. 473 k.z. jednorocznym terminem zawitym, liczonym od dnia zakończenia stosunku pracy.

2. Jeśli idzie o roszczenia majątkowe odszkodowawcze, to w kwestii przedawnienia i prekluzji tych roszczeń ukształtował się następujący pogląd:

— roszczenia o naprawienie szkód wynikłych z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania ulegały przedawnieniu dziesięcioletniemu z mocy art. 105 p.o.p.c.; dochodzenie tych roszczeń było również ograniczone jednorocznym terminem zawitym, przewidzianym w art. 473 k.z. Taki stan dotyczył roszczeń opartych na tzw. odpowiedzialności kontraktowej, unormowanej w art. 239 k.z. i w art. 471 k.c.;

— roszczenia o naprawienie szkód wyrządzonych czynem niedozwolonym ulegały z mocy art. 283 k.z. trzyletniemu przedawnieniu, a jeżeli szkoda wynikła ze zbrodni lub występku — przedawnieniu dziesięcioletniemu. Dochodzenie roszczeń opartych na tzw. odpowiedzialności deliktowej nie było ograniczone jednorocznym terminem zawitym z art. 473 k.z., gdyż nie wywodziły się one *sensu stricto* ze stosunku pracy.

Ten niejednorodny stan prawny w dziedzinie roszczeń odszkodowawczych uległ z chwilą wejścia w życie kodeksu cywilnego jeszcze większemu skomplikowaniu. Wprowadził roszczenia o naprawienie szkód wynikłych z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o pracę, jako roszczenia ze stosunku pracy, ulegały pod rządem kodeksu cywilnego nadal dotychczasowym przepisom o przedawnieniu i prekluzji (art. 105—117 p.o.p.c. i art. 473 k.z. w związku z art. XII § 2 przep. wpraw. k.c.), jednakże roszczenia o naprawienie szkód wyrządzonych czynem niedozwolonym, jako roszczenia oparte na tzw. odpowiedzialności deliktowej, objęte zostały reżymem przedawnienia z kodeksu cywilnego, unormowanego w art. 117—125 k.c., oraz w art. 442 k.c. Przedawnienie z kodeksu cywilnego różni się w sposób zasadniczy od przedawnienia z poprzedniego reżymu prawnego (poprzednio przedawnienie można było uwzględnić tylko na zarzut podniesiony przez dłużnika, według zaś kodeksu cywilnego organ rozpoznający sprawę uwzględnia z urzędu upływ przedawnienia), pozostały natomiast identyczne z poprzednimi same terminy dochodzenia roszczeń o naprawienie szkód wyrządzonych czynem niedozwolonym, jak i szkód wynikłych ze zbrodni lub występku.

3. Niezależnie od obowiązujących w stanie prawnym przed wejściem w życie kodeksu pracy terminów przedawnienia i prekluzji wyżej przedstawionych, obowiązywały jeszcze inne ograniczenia czasowe w kwestii dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy:

- a) przewidziane w art. 6 dekretu z dnia 24.II.1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. Nr 10, poz. 35) terminy do złożenia wniosku o rozpoznanie sporu przez zakładową komisję roz-

jemczą (termin 14-dniowy — w sprawach o rozwiązanie stosunku pracy, termin jednomiesięczny — w sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i termin trzymiesięczny — w pozostałych sprawach). Upływ tych terminów, podobnie jak się to dzieje z terminami zawitymi, bierze się z urzędu pod uwagę, jednakże komisja rozjemcza może z przyczyn uzasadnionych szczególnymi okolicznościami uwzględnić spóźnienie zgłoszenia wniosku o rozpoznanie sporu (art. 6 ust. 2 dekretu),

- b) terminy przewidziane w dekrete z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. z 1956 r. Nr 2, poz. 11 z późn. zm.): 14-dniowy termin do dochodzenia roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy. Komisja rozjemcza lub sąd mogą z przyczyn uzasadnionych szczególnymi okolicznościami uwzględnić spóźnienie zgłoszenia roszczenia (art. 14 ust. 1); sześciomiesięczny termin zawity do dochodzenia przed sądem roszczenia pracownika o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (art. 14 ust. 2).

4) Jeszcze większe komplikacje wprowadził art. XII § 3 przep. wpraw. k.c., upoważniający w wypadkach nie uregulowanych przepisami prawa cywilnego, pozostawionymi w mocy dla stosunków pracy, do stosowania odpowiednio przepisów kodeksu cywilnego, chyba że nie są one zgodne z zasadami prawa pracy. W szczególności wyłoniła się kwestia dopuszczalności stosowania w stosunkach pracy art. 117 § 3 zdanie drugie kodeksu cywilnego, dotyczącego możliwości nieuwzględnienia przedawnienia, skoro art. 3 p.o.p.c. nie został utrzymany w mocy. Po pewnych początkowo wahaniach przeważał pogląd, że art. 117 § 3 zdanie drugie k.c. nie ma w stosunkach pracy zastosowania.

Przed wejściem w życie kodeksu cywilnego doktryna i judykatura wypowiadała się na ogół za możliwością stosowania art. 3 p.o.p.c. w wypadkach korzystania przez dłużników z zarzutu przedawnienia. Natomiast dopuszczalność stosowania tego przepisu do wypadków prekluzji była powszechnie kwestionowana.

Po wejściu w życie kodeksu cywilnego przyjęto powszechnie możliwość stosowania art. 5 k.c. z jego konstrukcją nadużycia prawa do przedawnień w stosunkach pracy; przepis ten nie chroni w stosunkach pracy przed skutkami prekluzji.

Do dziś natomiast nie zostało wyjaśnione i nadal uchodzi za kontrowersyjne zagadnienie dopuszczalności stosowania art. 5 k.c. do przedawnień określonych w kodeksie cywilnym (art. 117 i nast.), głównie z tego względu, że uwzględnienie spóźnienia jest unormowane szczególnie przepisem art. 117 § 3 zdanie drugie k.c.

5) Dla pełnego obrazu, jak dalece skomplikowany był stan prawny przedkodeksowy w dziedzinie przedawnień, należy jeszcze wskazać na odrębność terminów dochodzenia roszczeń, przewidzianych w poszczególnych ustawach, które po wejściu w życie kodeksu cywilnego zostały utrzymane w mocy. Wystarczy — dla ilustracji — wymienić choćby terminy obowiązujące w spółdzielczych stosunkach pracy albo terminy do dochodzenia świadczeń z ustawy z 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy.

## Rozdział III.

KODEKSWE UNORMOWANIE PRZEDAWNIEŃ ROSZCZEŃ  
ZE STOSUNKU PRACY

Z dniem 1 stycznia 1975 r. uchyla się (art. IV § 1 pkt 18) art. XII § 2 i 3 przepisów wprowadzających kodeks cywilny oraz utrzymane w mocy tymi przepisami m. in. interesujące nas art. 105—117 przep. og. pr. cyw. oraz art. 284 i 473 kodeksu zobowiązań.

Wymienione przepisy zostają zastąpione przez przepisy art. 291—295 kodeksu pracy, normujące w sposób jednolity i kompleksowy instytucję przedawnienia roszczeń.

Relacjonując kodeksowy stan prawny i podejmując próbę wykładni niektórych przepisów, pragnę na wstępie zastrzec, że nieznaczną część tez, które mogą być uznane za dyskusyjne, zaopatruję wzmianką wskazującą na to, że są one wyrazem osobistych poglądów autora.

1) Ustanawia się mianowicie dla roszczeń ze stosunku pracy termin trzyletni jako podstawowy termin przedawnienia, liczony od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Termin ten dotyczy roszczeń tak pracowników jak i zakładów pracy, przy czym początek biegu przedawnienia został unormowany w zasadzie podobnie jak w kodeksie cywilnym.

Dotyczy on także roszczeń innych osób, które wywodzą swoje roszczenia ze stosunku pracy, choć same nie są pracownikami objętymi tym stosunkiem, jak np. roszczenia członków rodziny zmarłego pracownika do tzw. odprawy pośmiertnej (art. 93 k.p.). Przez zamieszczenie tego roszczenia w kodeksie pracy ustawodawca przesądził m. zd. kontrowersyjne dotychczas zagadnienie, czy odprawa pośmiertna jest świadczeniem ze stosunku pracy, w sensie pozytywnym.

Jeśli idzie o roszczenia pracowników, ustawodawca, zdając sobie sprawę z niedogodności krótkich terminów obowiązujących dotychczas w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi, zastąpił je teraz jednym, stosunkowo długim, bo 3-letnim terminem przedawnienia, dostatecznie chroniącym pracownika przed niepożądanymi skutkami upływu czasu i bezczynności. Jedyny wyjątek — to krótkie terminy obowiązujące w postępowaniu przed komisją odwoławczą do spraw pracy, ustanowione z mocy art. 269 kod. pracy dla odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (7 dni), dla wniosku o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie (14 dni) w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub wygaśnięcia umowy o pracę i dla wniosku o nawiązanie stosunku pracy (14 dni) w razie odmowy przyjęcia do pracy (żołnierz, tymczasowo aresztowany).

Krótkie te terminy zostały zamieszczone poza działem czternastym, poświęconym przedawnieniu roszczeń, wobec czego skutki prawne upływu tych terminów są inne od skutków przedawnienia. Upływ tych terminów powoduje unicestwienie możliwości dochodzenia roszczeń.

Ale i w tych wypadkach kodeks umożliwia złagodzenie rygorystyki tych terminów, uprawniając komisję do rozpatrzenia odwołań i wniosków w spóźnionym terminie, jeżeli opóźnienie jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie jest nadmierne (art. 269 § 4).

Tego rodzaju uporządkowanie stanu prawnego — na tle dotychczasowego, niejednolitego i zagmatwanego reżymu — jest ze wszech miar pożądane.

Wyłania się natomiast na tle art. 291 § 1 kodeksu pracy zagadnienie, czy przedawnieniu ulegają tylko roszczenia majątkowe, czy również i niemajątkowe.

Posługując się terminem „roszczenia”, mamy na myśli roszczenia prawnomaterialne, to jest uprawnienia do domagania się od indywidualnie oznaczonych osób (fizycznych lub prawnych), aby zachowały się w określony sposób, polegający na czynieniu, zaniechaniu lub znoszeniu. Należy je odróżnić od roszczeń procesowych, to jest od żądań o zrealizowanie uprawnienia przez osobę zobowiązaną, skierowane do organu rozstrzygającego spór. Wśród roszczeń prawnomaterialnych podstawową grupę (przeważającą) stanowią roszczenia majątkowe, uwarunkowane ekonomicznym interesem uprawnionego, z reguły przenoszalne (albo w drodze umowy — zwane wówczas zbywalnymi — albo dziedziczne) i podzielne. Do niemajątkowych zaliczamy w zasadzie roszczenia nie uwarunkowane ekonomicznym interesem uprawnionego, nieprzenoszalne, niepodzielne i których celem jest ochrona ściśle osobistych, rodzinnych i wynikających z przynależności do jakiejś organizacji interesów i stosunków uprawnionego (np. roszczenie o ochronę czci, swobody sumienia, tajemnicy korespondencji, nazwiska, wizerunku własnej postaci, w sprawie wychowania, opieki itp.).

Na gruncie stosunków pracy można spośród roszczeń niemajątkowych wymienić przykładowo roszczenie o wydanie opinii pracowniczej czy o udzielenie urlopu w naturze.

Z reguły — gdy chodzi o urlop w naturze — zakład pracy nie neguje uprawnienia pracownika do urlopu, lecz przesuwając możliwość jego wykorzystania na okres późniejszy. W takiej sytuacji pracownikowi nie grozi utrata skutecznego dochodzenia realizacji tego prawa, ponieważ w postępowaniu zakładu zachodzi dorozumiane uznanie roszczenia, powodujące przerwę biegu przedawnienia. Jeżeli jednak zakład pracy odmawia pracownikowi udzielenia urlopu (ponieważ zaprzecza, by mu takie roszczenie przysługiwało), konieczność usunięcia niepewności co do istnienia w tym względzie obowiązku zakładu pracy w terminie trzyletnim dostatecznie chroni usprawiedliwiony interes pracownika.

Za pozytywną więc odpowiedzią na pytanie, czy przedawnienie dotyczy tak roszczeń majątkowych jak i niemajątkowych, przemawia wykładnia gramatyczna art. 291 § 1, który nie dopuszcza żadnego wyjątku (w przeciwieństwie do art. 117 § 1 kod. cyw., który wyraźnie podaje przedawnieniu tylko roszczenia majątkowe, i to przy zastrzeżeniu pewnych wyjątków). Kompleksowość unormowania roszczeń pracowniczych w kodeksie pracy też wspiera taką odpowiedź. Osobiście nie widzę podstaw do ograniczenia zakresu działania przedawnienia tylko w odniesieniu do roszczeń majątkowych.

2) Organizacyjna funkcja prawa pracy postuluje, by zakłady pracy dochodziły swoich należności troskliwie i bez niepotrzebnej zwłoki. Jednocześnie ochronna funkcja tego prawa nakazuje chronić przede wszystkim pracownika, jako słabszego kontrahenta stosunku pracy. Jego przeto wynagrodzenie jako podstawa egzystencji powinno być chronione przed

możliwością uszczuplenia w zbyt długim okresie. Wiąże się to również z większym ryzykiem wyrządzenia przez pracownika szkody w procesie pracy. Powyższe przesłanki leżały niewątpliwie u podstaw ustanowienia znacznie krótszego terminu przedawnienia roszczeń zakładu pracy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika nieumyślnie albo wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Potrzeba ochrony pracownika przed nadmiernie przeciągającą się w czasie koniecznością zaspokojenia zaległych świadczeń wobec zakładu pracy i jednocześnie postulat mobilizowania zakładów pracy do szybkiego egzekwowania przysługujących im roszczeń zadecydowały o jednorocznym terminie przedawnienia roszczeń odszkodowawczych zakładów pracy wobec swoich pracowników. Bieg tego terminu rozpoczyna się od chwili powzięcia wiadomości o wyrządzeniu przez pracownika szkody, samo jednak przedawnienie nie może biec dłużej niż do upływu 3 lat od wyrządzenia szkody (art. 291 § 2).

Ten krótki termin przedawnienia obowiązuje również — co stanowi zasadniczą zmianę w stosunku do dotychczas obowiązującego stanu prawnego — gdy idzie o roszczenia zakładu pracy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek występku nieumyślnego (por. art. 291 § 3).

Bieg rocznego przedawnienia, zgodnie z art. 291 § 2 kod. pracy, rozpoczyna się od dnia, w którym zakład pracy powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody. Przez „powzięcie wiadomości” należy rozumieć nie tylko dostatecznie uprawdopodobnioną świadomość powstania szkody, ale także uzyskanie dostatecznie pewnych danych co do osoby sprawcy szkody. Dopóki zakład pracy nie będzie dysponował wskazanymi danymi, dopóty nie rozpoczyna biegu jednoroczny termin przedawnienia z art. 291 § 2. Rzeczywista data „powzięcia wiadomości” jest tu decydująca, chociażby zakład pracy mógł powziąć ją wcześniej, gdyż przepis ten zakreśla jedynie końcową datę upływu takiego przedawnienia, jaką jest upływ 3 lat od daty wyrządzenia szkody. Tego rodzaju konstrukcja przepisu zobowiązuje zakład pracy do podjęcia starań o wykrywanie szkód bez niepotrzebnej zwłoki i o ujawnienie ich sprawcy pod rygorem przedawnienia roszczeń odszkodowawczych z upływem lat trzech, nawet mimo nie zawinionego braku wiadomości o szkodzie i o jej sprawcy.

Należy też pamiętać, że termin jednoroczny ulega sukcesywnemu zmniejszeniu się, im później zakład pracy — po upływie dwuletniego terminu od powstania szkody — dowie się o wyrządzeniu szkody i o jej sprawcy.

3) Względ na ochronę własności społecznej w sytuacji, gdy szkoda w tej własności powstała w wyniku przestępstwa, sprzeciwia się nadmiernemu skróceniu terminów do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych. Odpada również wówczas wysuwany na korzyść pracownika postulat ochronny. Dlatego kodeks pracy w razie wyrządzenia przez pracownika szkody w mieniu społecznym umyślnie lub w wyniku zagarnięcia nakazuje w zakresie roszczeń o naprawienie takiej szkody bezpośrednio stosować przepisy kodeksu cywilnego (nie odpowiednio, lecz wprost). Ponieważ umyślne wyrządzenie szkody w mieniu społecznym będzie z reguły zbrodnią lub występkiem, roszczenie o naprawienie takiej szkody ulegać będzie



przedawnieniu dziesięcioletniemu, liczonemu od dnia popełnienia przestępstwa. Nie widzę raczej możliwości stosowania trzyletniego terminu, przewidzianego w kodeksie cywilnym dla przedawnienia roszczenia o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym, ponieważ trudno sobie wyobrazić, by umyślne wyrządzenie szkody w mieniu nie było co najmniej umyślnym występkiem.

Wyjątkowo kodeks wykroczeń (ustawa z dnia 29 maja 1971 r. — Dz. U. Nr 12, poz. 114) uznaje za wykroczenie (a więc nie za występpek) kradzież lub przywłaszczenie sobie mienia, którego wartość nie przekracza 500 zł (art. 119), albo umyślne uszkodzenie mienia, jeżeli szkoda nie przekracza 500 zł (art. 124), chyba że sprawca jest recydywistą lub wymienionych czynów dopuścił się przy użyciu gwałtu, przemocy lub w sposób szczególnie zuchwały (art. 130).

Przepis art. 291 § 3 nawiązuje do stanu faktycznego unormowanego w art. 122 kod. pracy, który przewiduje dwa sposoby wyrządzenia szkody.

Pierwszy sposób, mianowicie wyrządzenie szkody w drodze zagarnięcia mienia społecznego, nie następuje wątpliwości, gdyż pojęcie zagarnięcia mienia, tak samo jak i pojęcie mienia społecznego — jako wyrażenia ustawowe — wyjaśnia w drodze wykładni autentycznej kodeks karny w przepisach art. 120 § 6 i art. 120 § 8.

Trudniejsze natomiast jest określenie drugiego sposobu wyrządzenia szkody. Wyłania się bowiem pytanie, czy do przyjęcia tego sposobu konieczna jest przesłanka umyślności samego wyrządzenia szkody, to jest wtedy, gdy sprawca chce ją wyrządzić albo przewidując możliwość jej wyrządzenia na to się godzi, czy też wystarczy samo umyślne naganne postępowanie, w następstwie którego została wyrządzona szkoda, chociaż samo wyrządzenie szkody leżało poza zamiarem, a nawet nie było objęte przewidywaniem przez sprawcę możliwości jej powstania. Ograniczam się tylko do zasygnalizowania takiego problemu.

4) Roszczenia o świadczenia okresowe będą podlegały — zgodnie z ogólną normą art. 291 § 1 — trzyletniemu terminowi przedawnienia. Od wymagalności świadczenia okresowego biegnie termin tego przedawnienia.

5) Terminy przedawnienia są ustalone bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, dlatego też — stosownie do art. 291 § 4 — nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną. Wynika to stąd, że przepisy o przedawnieniu realizują cele społeczno-ekonomiczne w interesie obu stron stosunku pracy, nie mogą więc być uzależnione od ich woli.

6) Kodeks pracy nie tylko zerwał z utrzymaniem dwóch reżymów dawności, tzn. przedawnienia i prekluzji, ale usunąwszy prekluzję, zmodyfikował tradycyjną konstrukcję przedawnienia, uwzględnianego tylko w wyniku podniesienia w tym względzie zarzutu. W toku wieloletniej dyskusji nad modelem instytucji przedawnienia w stosunkach pracy wysunięto szereg argumentów za tradycyjnym ujęciem przedawnienia, wiele — za nowym ujęciem, które zbliża przedawnienie w pewnej sferze do prekluzji, z pominięciem jednak bezwzględności i intensywności działania tej ostatniej. Przychylając się do drugiego kierunku, ustawodawca usta-

nowił obowiązek uwzględniania upływu przedawnienia z urzędu (art. 292 § 2). Organ powołany do rozstrzygania sporów obowiązany jest uwzględnić upływ przedawnienia bez względu na to, czy stroną powodową jest zakład pracy, czy pracownik.

Roszczenia przedawnionego nie można dochodzić. Roszczenie nie wygasa na skutek przedawnienia, lecz staje się ono niezaskarżalne, niezupełne. Nie można więc żądać zwrotu świadczenia spełnionego po upływie okresu przedawnienia roszczenia o takie świadczenie. Jego spełnienie jest bowiem wykonaniem istniejącego zobowiązania, choć niezupełnego.

Niemożliwość skutecznego dochodzenia roszczenia przedawnionego nie oznacza jednak niedopuszczalności drogi sądowej czy rozjemczej.

7) Kodeks pracy w celu złagodzenia rygoryzmu działania tak unormowanej instytucji przedawnienia przewidział jednak dwie możliwości unicestwienia przedawnienia.

Pierwsza możliwość leży w zakresie uprawnień strony zobowiązanej (tego, przeciwko komu roszczenie przysługuje). Art. 292 § 1 przewiduje mianowicie możliwość zrzeczenia się korzystania z przedawnienia. Jednakże tylko zrzeczenie dokonane po upływie terminu przedawnienia jest ważne. Może ono być wyraźne lub dorozumiane.

Wskutek zrzeczenia się korzystania z przedawnienia roszczenie dochodzone musi być rozpoznane co do istoty. Osoba, od której dochodzi się spełnienia świadczenia, może mieć interes w tym, by roszczenie było rozpoznane co do istoty.

Druga możliwość leży w zakresie uprawnień organu powołanego do rozstrzygnięcia sporu. Z mocy bowiem art. 292 § 2 organ ten władny jest nie uwzględnić upływu przedawnienia, jeżeli opóźnienie nastąpiło w następstwie wyjątkowych okoliczności i nie jest nadmierne. A więc następuje tu z mocy decyzji organu jak gdyby przedłużenie terminu przedawnienia.

Kodeks pracy, wprowadzając instytucję nieuwzględnienia upływu przedawnienia, przejmuje znane już unormowanie z kodeksu cywilnego w art. 117 § 3 zdanie ostatnie k.c.

W związku jednak z możliwością nieuwzględnienia upływu przedawnienia w stosunkach pracy, odżywa pod rządem kodeksu pracy nie rozstrzygnięty dotychczas definitywnie spór, czy w zakresie skutków upływu czasu zachodzi możliwość stosowania konstrukcji nadużycia prawa, do jakiej uprawnia art. 8 kod. pracy. Słuszna tendencja do zapobiegania nadużywaniu konstrukcji nadużycia prawa nie może prowadzić do całkowitego przekreślenia mocy art. 8 kod. pracy w sytuacji, gdy korzystanie z przysługującego prawa może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego w PRL. Artykuł 292 § 2 kod. pracy nie pozostaje wobec art. 8 tegoż kodeksu w relacji przepisu szczególnego do przepisu ogólnego, wyłączonego poprzednim przepisem. Norma bowiem art. 8 kod. pracy zawiera klauzulę generalną, mającą charakter nadrzędny w odniesieniu do pozostałych przepisów danego aktu normatywnego. Jestem przeto zdania, że w wyjątkowych okolicznościach przez klauzulę generalną z art. 8 kod. pracy organ rozstrzygający spór będzie mógł nie uwzględniać upływu przedawnienia, chociaż brak będzie wszystkich ele-

mentów mogących uzasadnić nieuwzględnienie upływu przedawnienia z mocy art. 292 § 2 kod. pracy.

Pominięcie w tymże art. 292 § 2 wymagania zawartego w art. 117 § 3 kod. cyw., by termin przedawnienia nie przekraczał lat trzech, jest uzasadnione, skoro kodeks pracy nie zna dłuższych terminów przedawnienia od trzyletniego. Wprawdzie roszczenia o naprawienie szkody wyrządzonej wskutek zagarnięcia mienia społecznego albo wyrządzonej w inny sposób umyślnie podlegają — jeśli chodzi o przedawnienie — reżymowi z kodeksu cywilnego, a więc mogą ulegać przedawnieniu nawet dziesięcioletniemu, ale do tych roszczeń nie może mieć zastosowania art. 292 § 2 kod. pracy, lecz jedynie art. 117 § 3 kod. cyw., a ten umożliwia nieuwzględnienie upływu przedawnienia tylko tych terminów, które nie przekraczają lat trzech.

8) Istotną zmianą jest również objęcie przedawnieniem roszczeń ze stosunku pracy, nawiązanego nie tylko w drodze umowy o pracę (art. 25), powołania i wyboru, lecz także nawiązanego w drodze mianowania (art. 68, 73, 76).

9) Zawieszenie biegu przedawnienia. Bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może dochodzić przysługujących mu roszczeń przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów (art. 293). Według przyjętej w doktrynie i w praktyce teorii obiektywnej, przez siłę wyższą należy rozumieć zdarzenie pochodzące z zewnątrz, tj. spoza sfery działania zainteresowanej osoby, nie dające się z góry przewidzieć i któremu nie można zapobiec. Chodzi więc o zdarzenia typu katastroficznego. Nie może natomiast spowodować zawieszenia biegu przedawnienia przeszkoda związana z osobą dłużnika, np. jego ciężka choroba albo wyjazd za granicę, gdyż w takich sytuacjach uprawniony może dochodzić swych roszczeń za pośrednictwem pełnomocnika.

Po ustaniu przeszkody następuje kontynuacja biegu przedawnienia. Oznacza to, że zawieszenie nie spowodowało anulowania biegu przedawnienia, jaki miał miejsce do momentu ujawnienia się przeszkody w postaci siły wyższej, gdyż bieg przedawnienia przed zawieszeniem dolicza się do biegu, jaki rozpoczął się po ustaniu przeszkody. Tym też przede wszystkim różni się zawieszenie biegu przedawnienia od przerwy biegu przedawnienia.

Od zawieszenia i przerwy biegu przedawnienia należy odróżnić jeszcze jedną instytucję, zwaną niekiedy wstrzymaniem zakończenia biegu przedawnienia. Z mocy art. 294 kod. pracy tego rodzaju wstrzymanie ma miejsce w stosunku do roszczeń przysługujących osobom nie mającym pełnej zdolności do czynności prawnych albo co do których istnieje podstawa do ich całkowitego ubezwłasnowolnienia. Przedawnienie względem takich osób nie może się skończyć wcześniej niż z upływem dwóch lat od dnia ustanowienia dla nich przedstawiciela ustawowego albo od dnia ustania przyczyn jego ustanowienia, np. w razie osiągnięcia pełnoletności. Kodeks zapewnia takim osobom pewien dodatkowy czas, w ciągu którego mogłyby zapobiec utracie swych roszczeń.

10) Przerwanie biegu przedawnienia. Od zawieszenia, jak również od wstrzymania zakończenia biegu przedawnienia, wyżej już

omówionych, należy odróżnić przerwanie biegu przedawnienia, które tym różni się od zawieszenia i wstrzymania, że cały okres od rozpoczęcia biegu aż do przerwy nie ulega wliczeniu do okresu przedawnienia. Zasadę tę statuuje wyraźnie art. 295 § 2 kod. pracy stanowiąc, że po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo.

Przerwanie takie, podobnie jak w kodeksie cywilnym, również według kodeksu pracy jest następstwem dokonania określonej czynności prawnej przez wierzyciela lub dłużnika. Z mocy art. 295 § 1 pkt 1 kodeksu pracy tylko taka czynność wierzyciela wywołuje przerwę biegu przedawnienia, która:

- a) zostaje podjęta przed właściwym organem powołanym do rozstrzygnięcia sporów lub egzekwowania roszczenia oraz
- b) zostaje przedsięwzięta bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia.

Dłużnik natomiast wywołuje przerwę biegu przedawnienia — z mocy art. 295 § 1 pkt 2 kodeksu pracy — przez uznanie roszczenia.

Odpowiedź na to, jakie czynności zmierzają bezpośrednio do dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia, dają przepisy prawa procesowego. Spośród takich czynności należy wymienić na pierwszym miejscu wniesienie pozwu (żądania, wniosku). Podobne skutki jak pozew wywołuje również powództwo wzajemne. Przerwę biegu przedawnienia, jak to wyjaśniła doktryna, wywołują także np. podniesienie w procesie zarzutu potrącenia, złożenie wniosku o zabezpieczenie powództwa, wnioski o wszczęcie postępowania egzekucyjnego, zabezpieczenie z urzędu przez prokuratora roszczenia o naprawienie szkody w postępowaniu karnym, złożenie wniosku przez pracownika o rozstrzygnięcie sporu przed zakładową komisją rozjemczą. Nie dojdzie jednak do przerwy biegu przedawnienia w razie dokonania czynności, które nie wywołały przewidzianych przez prawo skutków, jak np. zwrot pozwu wobec niezuzupełnienia w terminie braków formalnych albo umorzenie zawieszono postępowania lub cofnięcie pozwu (wniosku), jak również w razie podjęcia czynności, które nie zmierzają bezpośrednio do dochodzenia roszczenia, jak np. wniosek o ustanowienie kuratora lub wniosek o zabezpieczenie dowodu.

Wszelkie natomiast pisma wysyłane przez wierzyciela do dłużnika, wzywające o zapłatę, pisma ponaglające, monity itp., nie wywołują nigdy przerwania biegu przedawnienia.

Uznanie roszczenia, by wywołało skutek w postaci przerwania biegu przedawnienia, nie musi być dokonane na piśmie. Kodeks nie wymaga, by nastąpiło ono w określonej formie, może więc ono być wyraźne lub dorozumiane, jednakże oświadczenie o uznaniu musi być złożone wobec wierzyciela. Należy również pamiętać, że uznanie roszczenia już przedawnionego nie może wywołać przerwy biegu przedawnienia. W wypadku takim będzie rzeczą organu rozstrzygającego spór rozważyć, czy nie mieści się w takim uznaniu dorozumiane zrzeczenie się korzystania z przedawnienia.

Przerwa biegu przedawnienia trwa tak długo, dopóki trwa przyczyna, która ją spowodowała. Jeżeli przerwa taka nastąpiła wskutek uznania roszczenia, przedawnienie rozpoczyna bieg na nowo zaraz po dokonaniu

uznania. Inaczej ma się rzecz, gdy przerwa nastąpiła wskutek czynności przedsięwziętych przed organem powołanym do rozstrzygania sporów. Z mocy bowiem art. 295 § 2 kodeksu pracy bieg przedawnienia na nowo rozpoczyna się wówczas dopiero od momentu zakończenia postępowania wywołanego tą czynnością. Przez zakończenie należy oczywiście rozumieć prawomocne zakończenie postępowania.

#### Rozdział IV.

##### STATUS INTERTEMPORALNY

Przy stosowaniu przepisów o przedawnieniu istotne znaczenie mogą mieć — z natury rzeczy — przepisy intertemporalne. Statuują one szereg zasad, bliżej określonych w art. XXII przep. wprov. kod. pracy bądź z niego wydedukowanych.

Oto one:

- a) do roszczeń już przedawnionych w dniu wejścia w życie kodeksu pracy, tj. w dniu 1 stycznia 1975 r., stosuje się przepisy dotychczasowe zgodnie z zasadą nieretroakcji,
- b) do roszczeń sprekludowanych w dniu wejścia w życie kodeksu pracy stosuje się przepisy dotychczasowe,
- c) roszczenia sprekludowane w dniu wejścia w życie kodeksu pracy nie mogą być również dochodzone po wejściu w życie kodeksu pracy, chociaż kodeks ten nie zna instytucji prekluzji,
- d) roszczenia nie sprekludowane w dniu wejścia w życie kodeksu pracy nie mogą już po 1 stycznia 1975 r. ulec prekluzji, podlegają więc tylko przepisom o przedawnieniu,
- e) do roszczeń powstałych przed tą datą i jeszcze w tej dacie według przepisów dotychczasowych nie przedawnionych stosuje się przepisy kodeksu pracy dotyczące przedawnienia,
- f) początek, zawieszenie i przerwanie biegu przedawnienia ocenia się według przepisów dotychczasowych, gdy chodzi o czas przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy,
- g) bieg przedawnienia terminów z kodeksu pracy krótszych niż według przepisów dotychczasowych rozpoczyna się z dniem wejścia w życie kodeksu pracy,
- h) jeżeli jednak przedawnienie według przepisów dotychczasowych nastąpiłoby wcześniej niż według krótszego terminu, liczonego od dnia wejścia w życie kodeksu pracy, przedawnienie następuje z wpływem tego wcześniejszego terminu,
- i) zakładając, że kodeks pracy dopuszcza do przedawnienia roszczeń, które według dotychczasowych przepisów nie ulegały przedawnieniu (np. roszczenia niemajątkowe), bieg przedawnienia takich roszczeń rozpoczyna się dopiero z dniem wejścia w życie kodeksu pracy.

Podkreślam, że zasady przytoczone pod d) i i) nie wynikają bezpośrednio z brzmienia rozważanego przepisu, lecz są w drodze wykładni wydedukowane z jego treści.

## Rozdział V.

ZAGADNIENIA KONTROWERSYJNE,  
JAKIE WYŁONI PRAKTYKA

Jak już zaznaczyłem wcześniej, pragnąc wyjść naprzeciw potrzebom praktyki nie ograniczyłem się tylko do relacjonowania kodeksowego stanu prawnego dotyczącego przedawnienia roszczeń, lecz również podjąłem próbę zajęcia stanowiska wszędzie tam, gdzie wydawało mi się to celowe. Tam, gdzie wyrażony pogląd wydawał mi się dyskusyjny, czyniłem o tym odpowiednią wzmiankę.

Wspomniany взгляд na potrzeby praktyki skłania mnie do zasygnalizowania już na obecnym etapie kilku zagadnień, których jakakolwiek próba rozwiązań nie może być wolna od kontrowersyjności, gdyż ich prawidłowe rozwiązanie będzie wymagało pogłębionych rozważań ze strony doktryny i uwzględnienia dorobku orzecznictwa, a więc dopiero po upływie pewnego okresu obowiązywania kodeksu pracy.

1. Kodeks pracy nie normuje instytucji umowy, przez którą jedna ze stron lub obie zobowiązują się do zawarcia w przyszłości umowy o pracę (umowa przedwstępna). Na pytanie jednego z sądów wojewódzkich Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 26 lipca 1974 r. III PZP 22/74 (jeszcze nie publ. w urzędowym zbiorze) udzielił następującej odpowiedzi:

„Sprawa o naprawienie szkody związanej z odmową zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę jest sprawą ze stosunku pracy w rozumieniu art. XII przep. wpraw. k.p.c. i art. 459 § 1 k.p.c.”

W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podkreśla również, że także pod względem przedmiotowym sprawa kwalifikuje się jako sprawa ze stosunku pracy, dotyczy bowiem odszkodowania za niedojście do skutku przyrzeczonej umowy o pracę.

W sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy (a umowa o zawarcie umowy o pracę należy do spraw ze stosunku pracy) stosuje się odpowiednio — z mocy art. 300 kodeksu pracy — przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. W konsekwencji należy sięgnąć do przepisów art. 389 i 390 kodeksu cywilnego. Przewidziane tam roszczenia odszkodowawcze przedawniają się z upływem jednego roku od dnia, w którym umowa przyrzeczenia miała być zawarta.

Powstaje zagadnienie, czy do takich roszczeń będzie miał zastosowanie roczny termin przedawnienia z art. 390 § 3 k.c., czy też trzyletni termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p.

Wydaje się, że nawet stosowanie tylko odpowiednio do omawianych roszczeń odszkodowawczych art. 390 k.c. nie uzasadnia „rozdrabniania” tego przepisu w tym sensie, że dla bytu tych roszczeń właściwy jest art. 390 k.c., a dla terminów ich przedawnienia — art. 291 § 1 k.p. Źródłem tych roszczeń jest najpierw umowa przedwstępna, jednakowa do zawarcia wszelkiego rodzaju umów przyrzeczonych. Termin przedawnienia powinien być także jednakowy niezależnie od rodzaju przyrzeczonej umowy.

Takiemu pogładowi można przeciwstawić inny, oparty na założeniu, że skoro sprawa o odszkodowanie z powodu niezawarcia przyrzeczonej umowy o pracę jest sprawą ze stosunku pracy, obowiązuje powszechny dla roszczeń ze stosunku pracy termin trzyletni przedawnienia.

2. Stosownie do art. XVIII § 2 przep. wpraw. kodeks pracy odszkodowanie na rzecz zakładu pracy z tytułu szkody wyrządzonej przez pracownika, zasądzone prawomocnym, lecz nie wykonanym wyrokiem sądowym zapadłym przed dniem 1 stycznia 1975 r., podlega ograniczeniu w wypadkach i na zasadach określonych w kodeksie pracy. W razie sporu o ograniczenie odszkodowania orzeka na wniosek osoby zainteresowanej sąd, który wydał wyrok w sprawie. Czy i jaki termin przedawnienia będzie tu właściwy?

Nasuwa się tu nie jedna odpowiedź. Na przykład ograniczenie odszkodowania nie podlega żadnemu przedawnieniu, albo też wniosek o ograniczenie odszkodowania może być złożony, dopóki roszczenie stwierdzone takim wyrokiem w ciągu 10 lat od jego uprawomocnienia się może być egzekwowane, z chwilą bowiem upływu tego okresu wniosek o ograniczenie odszkodowania staje się bezprzedmiotowy, albo wreszcie roszczenie o ograniczenie odszkodowania podlega ogólnemu trzyletniemu przedawnieniu z art. 291 § 1 k.p.

Osobiście ryzykuję opowiedzenie się za odpowiedzią ostatnią z następującą argumentacją: Ograniczenie odszkodowania jest obligatoryjne i dokonywane z urzędu. Jest to instytucja prawna, działająca *ex lege*. Jeżeli jednak zakład pracy dokona ograniczenia w nieodpowiednim zakresie, powstanie między osobami zainteresowanymi spór (niekoniecznie tylko między zakładem pracy a pracownikiem, w grę bowiem mogą wchodzić wierzyciele, spadkobiercy dłużnika), wszczęty jednak na żądanie osoby zainteresowanej. Spór taki powstanie także wówczas, gdy zakład pracy nie podejmuje decyzji o ograniczeniu odszkodowania. Osoba zainteresowana wezwie wówczas zakład pracy do podjęcia decyzji, a w razie jej braku — też powstanie spór. Przysługujące więc z mocy art. XVIII przep. wpraw. k.p. roszczenie staje się wymagalne z chwilą, gdy zaistnieje spór. Od tego momentu biegnie trzyletni termin przedawnienia roszczenia o dokonanie przez zakład pracy właściwego obniżenia odszkodowania.

Zakreślone ramy artykułu zobowiązują do samego choćby zasygnalizowania takich jeszcze zagadnień:

3. Czy w związku z wejściem w życie kodeksu pracy roszczenia o przysługujące od uspołecznionych zakładów pracy świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ulegają przedawnieniu przewidzianemu w kodeksie pracy (chyba że nowa ustawa bądź jej nowelizacja wprowadzą inne terminy)?

4. Czy trzyletni termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p. ma zastosowanie do roszczeń zwrotnych?

5. Czy początek biegu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, ustanowiony przez kodeks pracy, ma również zastosowanie do roszczeń unormowanych innymi aktami prawnymi, jeżeli przepisy tych aktów — poza odmiennym terminem przedawnienia roszczeń — nie regulują zagadnienia początku biegu przedawnienia tychże roszczeń?

---

Stosowanie w praktyce rozważanych przepisów kodeksu pracy o przedawnieniu roszczeń ze stosunku pracy rychło uzupełni katalog zagadnień prawnych wymagających wyjaśnienia. Zajęcie co do niektórych z nich wyraźnego stanowiska w niniejszym artykule spełni swoje zadanie, jeżeli pobudzi do poszukiwania nowych, twórczych rozwiązań.