

# Czesław Przymusiński

---

## Punkty styku kodeksu pracy z kodeksem i prawem cywilnym

---

Palestra 19/1(205), 6-12

---

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.

## Punkty styku kodeksu pracy z kodeksem i prawem cywilnym

*Autor rozważa, w jakim zakresie kodeks cywilny (i w ogóle prawo cywilne) może jeszcze regulować pewne sprawy w stosunkach pomiędzy zakładami pracy a pracownikami po wejściu w życie kodeksu pracy. W związku z tym poddany jest analizie przepis art. 300 k.p. Uwaga autora zwrócona jest ponadto na stosunki prawne o niespornym charakterze cywilnoprawnym, jakie niejednokrotnie dołączane są do stosunku pracy, jak np. umowa o prace zlecone, umowa o dzieło (zwłaszcza w odniesieniu do pracowników twórczych), poręczenie, zobowiązanie wekslowe. Autor sygnalizuje również problem wyłaniający się na tle zamieszczenia w kodeksie pracy przepisu (art. 6 § 1) przynależnego do dziedziny prawa międzynarodowego prywatnego.*

I. Po wejściu w życie kodeksu pracy powinien jeszcze bardziej zmaleć udział prawa cywilnego w regulowaniu stosunków między zakładami pracy a pracownikami. Dotyczy to zwłaszcza przepisów księgi pierwszej kodeksu cywilnego (część ogólna) i ogólnych przepisów o zobowiązaniach i zobowiązaniach umownych oraz o ich wykonywaniu (tytuły I, III i VII księgi trzeciej k.c.).

Jest to prosta dedukcja wypływająca z pojęcia kodeksu jako aktu prawnego o charakterze względnie autonomicznym, rządzącego się swoistymi pryncypiami, w danym wypadku — zasadami prawa pracy.

Nie powinno się więc sięgać obecnie do kodeksu cywilnego lub do ustaw cywilnych pozakodeksowych w stosunkach między zakładami pracy a pracownikami, jeżeli co innego nie wynika z charakteru danego stosunku prawnego łączącego zakład pracy z pracownikiem lub z samego kodeksu.

W związku z tym warto przypomnieć, jakie elementy zobowiązaniowe, własne lub recypowane, wzbogacają polskie prawo pracy po uchwaleniu kodeksu pracy, pozwalając wyłączyć w poważnym zakresie bezpośrednie lub pośrednie stosowanie kodeksu cywilnego w stosunkach pracy.

Naturalnie przypomnienie to ma charakter przykładowy i dotyczyć będzie tylko podstawowych instytucji prawa zobowiązaniowego.

1.1. Zgodnie z oczekiwaniami i postulatami doktryny kodeks pracy unormował w sposób samodzielny, tj. niezależny od rozwiązań prawa cywilnego, wielką dziedzinę odpowiedzialności materialnej pracowników wobec zakładów pracy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (art. 114—127 k.p.), przy czym szczególne rozwiązania przewidziano dla roszczeń zakładów pracy z tytułu mienia powierzzonego pracownikowi (art. 124—127 k.p.).

Dziedzina odpowiedzialności pracowników stanowiła do niedawna tradycyjną domenę zobowiązaniowego prawa cywilnego, jednakże w związku z postępującym procesem autonomizacji prawa pracy jej rola w stosunkach pracy zaczęła podlegać kwestionowaniu zarówno u nas jak i w innych krajach, socjalistycznych i niesocjalistycznych.

Kamieniem milowym procesu wyzwalania polskiego prawa pracy z pojęć i zasad odpowiedzialności cywilnoprawnej był przepis art. XII § 3 przep. wprov. k.c., a później oparta na tym przepisie uchwała składu siedmiu sędziów Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1965 r.<sup>1</sup>

Zgodnie z tą uchwałą w stosunkach pracy zakres obowiązku naprawienia szkody wyrządzonej nieumyślnie przez pracownika przy wykonywaniu powierzonej pracy może być — stosownie do okoliczności, a zwłaszcza ze względu na stopień zawinienia, stan majątkowy i rodzinny pracownika — ograniczony zgodnie z ukształtowaną w tych stosunkach zasadą ograniczonej odpowiedzialności pracownika.

W pewnej mierze przyspieszyli proces, określanej w doktrynie zagranicznej procesem dezintegracji prawa cywilnego, sami autorzy kodeksu cywilnego 1964 r. przez zbyt rygorystyczne rozwiązanie w kodeksie cywilnym odpowiedzialności odszkodowawczej, nie dające sędziemu żadnych możliwości miarkowania odszkodowania w powyższych sytuacjach.

W swoich uregulowaniach odpowiedzialności materialnej pracowników (dział piąty) kodeks pracy w zasadzie ograniczył się do odpowiedzialności, określanej w prawie cywilnym mianem *ex contractu*. Wynikałoby to z faktu związania wspomnianej odpowiedzialności materialnej pracownika z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych (art. 114 k.p.). Por. też art. 291 § 3 k.p., przewidujący w sposób wyraźny stosowanie przepisów kodeksu cywilnego w zakresie przedawnienia roszczeń odszkodowawczych zakładów pracy w wypadkach gdy „pracownik dopuścił się zagarnięcia mienia społecznego albo w inny sposób umyślnie wyrządził szkodę”.

1.2. W jednym jednak wypadku, mianowicie objętym przepisem art. 120, kodeks pracy wkroczył w sposób wyraźny w dziedzinę odpowiedzialności określanej w prawie cywilnym mianem *ex delicto*, wyłączając bezpośrednią odpowiedzialność pracownika jako sprawcy czynu niedozwolonego, wyrządzonego osobie trzeciej, ale tylko w wypadku, gdy szkoda wyrządzona osobie trzeciej ma związek z wykonywaniem przez pracownika jego obowiązków pracowniczych.

Nastąpiła tu więc pośrednio istotna modyfikacja przepisów k.c. o czynach niedozwolonych, zwłaszcza przepisu art. 414 k.c.

Jak wiadomo, nie została objęta kodeksem pracy dziedzina odpowiedzialności zakładów pracy za wypadki i choroby zawodowe, lecz jeszcze przed wydaniem kodeksu pracy również ta dziedzina przestała być przedmiotem uregulowań prawa cywilnego.

1.3. Opierając się na treści art. 12 k.p., trzeba przyjąć, że kodeks pracy stworzył własne określenie staranności wymaganej w stosunkach nim objętych.

<sup>1</sup> Sygn. akt III PO 40/64, opubl. m. in. w OSPiKA z. 6/1966, poz. 88.

Jak wiadomo, kodeks cywilny celowo nie definiuje (art. 355 k.c.) pojęcia staranności przy wykonywaniu zobowiązań; jego formuła mówi o staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (należyta staranność).

Staranność w stosunkach pracy polega według art. 12 nie tylko na należytych wykonywaniu swoich obowiązków przez pracownika, ale także na przestrzeganiu dyscypliny pracy, dążeniu do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników, przejawianiu w tym celu odpowiedniej inicjatywy oraz na dbałości o dobro zakładu i jego mienie. Dyspozycja art. 12 nie jest ograniczona do uspołecznionych zakładów pracy.

1.4. Jeśli chodzi o klauzule generalne, to można by na pierwszy rzut oka sądzić, że kodeks pracy ograniczył się tylko do recypowania z kodeksu cywilnego zawartych w nim dwóch klauzul, cieszących się dużym prestiżem w naszym systemie prawnym, a mianowicie:

— klauzuli zawartej w art. 7 k.c., przewidującej obowiązek tłumaczenia i stosowania przepisów zgodnie z zasadami ustroju i celami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, oraz

— klauzuli zawartej w art. 8, zabraniającej czynienia z prawa podmiotowego takiego użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Nie ulega chyba wątpliwości, że przy wykładni obu klauzul generalnych powinny być jednak brane pod uwagę uzupełniające je zasady prawa pracy, będące swoistą nadrzędną klauzulą generalną kodeksu pracy.

Zasady prawa pracy nie mają swojego adekwatnego odpowiednika w innych gałęziach prawa, np. w prawie cywilnym.

Na ogół nie czytamy w wyrokach sądowych w sprawach cywilnych, że sąd oparł się na „zasadach prawa cywilnego”, podczas gdy pojęcie „zasad prawa pracy” jest używane i w prawie pozytywnym, i w orzecznictwie.

Pragnąłbym przypomnieć, że wspomniane „zasady” figurowały już w przepisach wprowadzających k.c., mianowicie w znanej dyrektywie art. XII, nakazującej odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego w stosunkach pracy, jeżeli przepisy te są zgodne z zasadami prawa pracy.

1.5. Wreszcie — na tym chciałbym właśnie zakończyć egzemplifikację zwiększonego zakresu zobowiązaniowego prawa pracy — kodeks pracy wziął rozbrat z prawem cywilnym, gdy chodzi o dziedzinę przedawnienia roszczeń ze stosunków pracy. Obecnie przedawnienie w stosunkach pracy reguluje kodeks pracy w sposób samodzielny i niezależny nie tylko od rozwiązań cywilno-prawnych, ale i dotychczasowych (art. 291—295 k.p.).

2. Jednakże skodyfikowanie prawa pracy w Polsce Ludowej — podobnie zresztą jak i w innych krajach posiadających kodeksy pracy — nie oznacza i nie może oznaczać całkowitego wyeliminowania prawa cywilnego w stosunkach między zakładami pracy a ich pracownikami.

Pogląd ten zamierzam krótko uzasadnić bez głębszego na razie wnikiwania w trudną problematykę styku.

Pod rządem kodeksu pracy udział norm prawa cywilnego w regulowaniu stosunków prawnych pomiędzy zakładami pracy a ich pracownikami może mieć miejsce — jak już powiedzieliśmy poprzednio pod 1 — tylko w dwóch sytuacjach, mianowicie:

— kiedy sam kodeks poleca stosowanie prawa cywilnego,

— kiedy treść stosunku prawnego łączącego pracownika z zakładem pracy wykracza poza ramy stosunku pracy, tj. gdy treść stosunku prawnego ma charakter mieszany lub gdy istnieją dwa częściowo niezależne stosunki prawne, choć powstałe na tle zatrudnienia, z których jeden, np. kwalifikowany jako umowa o dzieło lub zlecenie, nie podlega kodeksowi pracy.

Przyjrzyjmy się najpierw sprawie — wydawałoby się — prostej, kiedy sam kodeks pracy odsyła do przepisów prawa cywilnego.

W ten sposób znaleźliśmy się na gruncie art. 300 k.p. Mówi on, że w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Warto zwrócić uwagę, że przepis art. 300 ma na myśli wyłącznie sytuacje, w których stosuje się przepisy kodeksu cywilnego do stosunku pracy, a nie do jakiegoś innego stosunku prawnego występującego razem lub obok stosunku pracy, np. stosunku prawnego zlecenia, poręczenia, zobowiązania wekslowego itd.

Czy mimo autonomicznego charakteru kodeksu pracy istnieją sytuacje, które wymagają posiłkowego stosowania kodeksu cywilnego do stosunku pracy?

Niewątpliwie — tak. Najogólniej można by je podzielić na dwie kategorie.

2.1. Do pierwszej zaliczyłbym wypadki, kiedy w ramach stosunku pracy zachodzi potrzeba skorzystania z pewnych instytucji prawnych o charakterze ściśle akcesoryjnym, mających ścisły związek z zobowiązaniowym charakterem stosunku pracy, prawo pracy zaś takimi własnymi instytucjami nie dysponuje.

Spróbujmy to skonkretyzować.

Umowa o pracę jest uregulowaną w kodeksie pracy czynnością prawną, jednakże kodeks pracy, który pewne cechy tej czynności prawnej określa (np. jej pisemność), nie zajął się sytuacjami polegającymi na tym, że oświadczenia woli pracownika (lub zakładu pracy), złożone w związku z zawieraniem umowy o pracę, mogą być wadliwe w rozumieniu przepisów art. 20 i n. kodeksu cywilnego. Tego rodzaju sytuacji kodeks pracy — słusznie zresztą — samodzielnie nie reguluje i pozostawia ich ocenę kodeksowi cywilnemu, z uwzględnieniem naturalnie zasad prawa pracy.

A oto inny przykład konkretyzujący tę kategorię zastosowań kodeksu cywilnego do stosunków pracy:

Jeżeli nie chodzi o osobę ograniczoną w zdolności do czynności prawnych (art. 22), umowa o pracę w zasadzie nie może być przez pracownika zawarta — zdaniem moim — przez przedstawiciela albo pod warunkiem zawieszającym lub rozwiązującym. Można być zdania, że taki sposób zawarcia umowy o pracę, tj. przez przedstawiciela lub jako warunkowej, byłby niezgodny z zasadami prawa pracy. Nie ma jednak przeszkód, ażeby pracownik wystawił osobie trzeciej pełnomocnictwo do odbioru wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza gdy sam doznaje przeszkody w podjęciu wynagrodzenia. Nie ma też przeszkód — zdaniem moim — ażeby dla uchylenia istniejącego sporu pracownik zawarł z zakładem pracy ugodę pozasądową o charakterze warunkowym.

W takiej sytuacji — i gdy oczywiście za pełnomocnictwem do odbioru wynagrodzenia nie kryje się niedozwolona cesja wynagrodzenia za pracę — wchodzące w grę instytucje prawne kodeksu cywilnego, a więc przedstawicielstwo, warunek, nie istniejące w kodeksie pracy lub inne podobne, mogą być wykorzystane również w stosunkach pracy w ramach upoważnienia zawartego w art. 300 k.p.

Z innych instytucji cywilnoprawnych możliwych do wykorzystania w stosunku pracy należałoby wymienić jeszcze przykładowo: ugodę (art. 917—918 k.c.) i bezpodstawne wzbogacenie (art. 405—414 k.c.). O ugodzie pozasądowej wspomina reszta kodeksu np. w art. 121 w omówionym wyżej dziale przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników.

2.2. Do drugiej kategorii zaliczyłbym sytuacje polegające na tym, że kodeks pracy używa w sposób wyraźny lub domniemany pewnych pojęć, jak np. wina, związek przyczynowy, szkoda, termin, forma pisemna, których jednak nie definiuje. Wówczas wyjaśnienia tych pojęć — z uwzględnieniem oczywiście zasad prawa pracy — należałoby poszukiwać w kodeksie cywilnym.

Jeśli chodzi o pojęcie winy, trudne zagadnienia mogą się wyłaniać na tle art. 82 § 1 k.p., dopuszczającego możliwość pozbawienia pracownika wynagrodzenia lub ograniczenia jego wynagrodzenia z przyczyny zawinionej przez pracownika. Por. zwłaszcza art. 82 § 1 zdanie pierwsze k.p.: „Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje”.

Jak widać, przepis tego typu (por. też art. 81 § 2 zdanie drugie o zawinionym przestoju) nie precyzuje ani rodzaju winy pracownika (wina umyślna, nieumyślna, ciężka, lekka), ani też sposobu jej ustalenia, gdy pracownik oponuje przeciwko pozbawieniu go lub ograniczeniu jego wynagrodzenia. W związku z tym należałoby przypomnieć, że według art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, czyli na zakładzie pracy.

Zasadę tę przejął i rozszerzył kodeks pracy stwierdzając m.in. w art. 116, że zakład pracy jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika. Wprawdzie przepis ten mieści się w dziale o odpowiedzialności materialnej pracowników, a nie w przepisach o wynagrodzeniu za pracę, jednakże trudno by było zająć stanowisko, że w sytuacji opisanej w art. 82 może wystarczyć arbitralna decyzja kierownika zakładu pracy.

Z pewnością charakter istotny ma postanowienie zamieszczone w art. 300, że w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy stosuje się przepisy kodeksu cywilnego o d p o w i e d n i o i tylko w takim zakresie, w jakim nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Jak wiadomo, jedną z zasad prawa pracy jest ochrona wynagrodzenia pracownika i w związku z tym za sprzeczny z tą zasadą należałoby uznać np. przepis k.c., który pozwala zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłacenie kary umownej (art. 483 k.c.). Z pewnością sprzeczna jest z zasadami prawa pracy zasada swobody umów obowiązująca w prawie cywilnym. Należy oczekiwać, że przyszłe orzecznictwo, zwłaszcza Sądu Najwyższego, możliwe w ramach art. 275—277 k.p., wyjaśni bliżej znaczenie klauzul ograniczających zamieszczonych w art. 300 k.p.

3.1. Poza ramami art. 300 k.c. istnieje możliwość stosowania kodeksu cywilnego w stosunkach prawnych pomiędzy zakładami pracy a pracownikami w sytuacjach, które kodeks pracy całkowicie przemilcza, a polegających na tym, że zakład pracy wiąże z pracownikiem — w związku z zatrudnieniem — nie tylko umowa o pracę, ale obok niej inne zobowiązania lub inna umowa, i to regulowana wyłącznie przez prawo cywilne.

Można tu wymienić przykładowo:

— umowę o pracę zleconą zawartą przez zakład pracy z własnym pracownikiem,

— umowę poręczenia długu za członka załogi, połączoną lub nie z wystawieniem lub podpisaniem weksla,

— umowę o dzieło chronione przez prawo autorskie zawartą z własnym pracownikiem,

— umowę o pracę nad wynalazkiem pracowniczym itd. itd.

W wymienionych przykładowo sytuacjach i zbliżonych do nich nie powinno być — wydaje się — wątpliwości, że w świetle kodeksu pracy mamy do czynienia z dwoma różnymi stosunkami prawnymi i odpowiednio z dwiema różnymi jurysdykcjami (komisje rozjemcze, sądy powszechne), i to mimo że w wielu wypadkach, np. u pracowników twórczych teatru i filmu, istnieje dość ścisły związek obu form wynagrodzenia (wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie za dzieło).

Jeśli zatem chodzi o zawierane z pracownikami w procesie zatrudnienia umowy cywilnoprawne, to główny problem polega na tym, że kodeks pracy o tych sytuacjach nie wspomina pomimo ich — niejednokrotnie — faktycznej akcesoryjności w stosunku do podstawowej umowy o pracę.

3.2. Inne sytuacje, które kodeks również przemilcza, polegają — najogólniej mówiąc — na tym, że w procesie zatrudnienia może dochodzić do konfliktów wykraczających już poza ramy stosunku pracy, jak np. do naruszenia praw osobistych pracownika, które, jak wiadomo, są chronione przepisami art. 23 i n. kodeksu cywilnego, albo do wyrządzenia mu innej szkody z winy zakładu, kwalifikującej się jako czyn niedozwolony, z art. 415 k.c., a podlegający również sankcjom cywilno-prawnym, a nie sankcjom prawa pracy.

Istnieje również możliwość odwrotna — po stronie zakładu pracy — kwalifikowania pewnych zachowań pracowników jako czynów niedozwolonych z art. 415 k.c., zwłaszcza czynów lub zaniechań kolidujących z prawem karnym.

Na tym tle wyłania się problem dopuszczalności — w świetle kodeksu pracy — zbiegu odpowiedzialności ze stosunku pracy i z czynu niedozwolonego.

Możliwość takiego zbiegu odpowiedzialności w stosunkach pracy była dotychczas akceptowana w doktrynie<sup>2</sup>, jak również w orzecznictwie.

Chodzi mi tu o przepis art. 443 k.c., według którego okoliczność, że działanie lub zaniechanie, z którego szkoda wynikła, stanowiło wykonanie lub nienależyte wykonanie istniejącego przedtem zobowiązania, np. wyni-

<sup>2</sup> Por. Jan Jończyk: Odpowiedzialność odszkodowawcza w prawie pracy, PiP nr 6/1964, s. 746—759. Por. zwłaszcza uwagi autora dotyczące zbiegu odpowiedzialności (s. 756). Na temat deliktowej odpowiedzialności pracowników już w świetle przepisów kodeksu pracy por. też artykuł Mieczysława Piekarskiego pt.: Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza, opublikowany w nrze 10/74 NP.

kającego ze stosunku pracy, nie wyłącza roszczenia o naprawienie szkody z tytułu czynu niedozwolonego.

Warto w związku z tym raz jeszcze przypomnieć, że dział piąty kodeksu pracy (art. 114—127 k.p.) ma w zasadzie za przedmiot — w sposób wyraźny — wyłącznie odpowiedzialność pracowników ze stosunku pracy.

Rozważania dotyczące problematyki ochrony dóbr osobistych i czynów niedozwolonych w stosunkach pracy należeć będą z pewnością do najbardziej kontrowersyjnych, jeśli chodzi o omawiane punkty styku kodeksu cywilnego z kodeksem pracy.

4. Inne kwestie na styku prawa cywilnego i prawa pracy mają luźniejszy związek z tym opracowaniem.

4.1. Artykuł 303 § 1 k.p. upoważnia Radę Ministrów do rozciągnięcia niektórych przepisów kodeksu i prawa pracy na umowę o pracę nakładczą, która w tej chwili podlega reżymowi prawa cywilnego.

4.2. Artykuł 303 § 2 k.p. zawiera podobne upoważnienie co do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą.

Można domniemywać, że chodzi o umowy tzw. agencyjne w handlu wewnętrznym i gastronomii.

4.3. Należałoby w końcu zasygnalizować, że w kodeksie pracy w dziale pierwszym, w przepisach wstępnych (art. 6 § 1), zawarty jest przepis mający charakter kolizyjnoprawny, czyli przynależny do dziedziny prawa międzynarodowego prywatnego.

Stosownie do art. 6 § 1 k.p. stosunek pracy między obywatelem polskim a polskim przedsiębiorstwem, misją lub inną placówką za granicą podlega przepisom kodeksu.

Powstaje problem stosunku normy kolizyjnej z art. 6 § 1 k.p. do norm kolizyjnych art. 32 i 33 ustawy z dnia 12 listopada 1965 r. — Prawo prywatne międzynarodowe (Dz. U. Nr 46, poz. 290). Otóż według art. 32 pr.pr.m. strony stosunku pracy mogą poddać stosunek pracy wybranemu przez siebie prawu, jeżeli pozostaje ono w związku z tym stosunkiem. Należy zatem przyjąć, że przepis art. 6 § 1 k.p. wyłącza możliwość poddania stosunku pracy określonego w tym przepisie innemu prawu niż polskie, jako nie pozostającym w związku z tym stosunkiem.

Niemniej jednak sformułowanie zawarte w art. 6 § 1 k.p. nie zwalnia — zdaniem moim — zakładu pracy od zamieszczania w odpowiednich umowach o pracę klauzuli wyraźnie poddającej stosunek pracy prawu polskiemu.

Problem styku kodeksu pracy z prawem cywilnym jest więc wielopłaszczyznowy.

W artykule pragnąłem jedynie ukazać istniejącą problematykę i składające się nań zagadnienia cząstkowe. Próba głębszej analizy musi być odłożona do chwili późniejszej.