

KATARZYNA ROSZEWSKA

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

## ZWIĄZKI GENETYCZNE I NORMATYWNE PRAWA PRACY Z PRAWEM CYWILNYM

### I. ZWIĄZKI GENETYCZNE

Temat wyodrębnienia prawa pracy z prawa cywilnego był już podejmowany w literaturze prawa pracy wielokrotnie. Powstały opracowania historyczne dokonujące przeglądu rozwoju ustawodawstwa prawa pracy i opracowania naukowe podkreślające związki normatywne prawa pracy z prawem cywilnym. Ciągłe jednak daje się zauważyć pewien niedosyt w analizach teoretycznych powiązań prawa pracy z prawem cywilnym. Z kolei judykatura prawa pracy odwołując się do prawa cywilnego czyni to często bez głębszej analizy przesłanek posługiwania się przepisami Kodeksu cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy.

Niniejsze opracowanie koncentruje się na związkach genetycznych prawa pracy z prawem cywilnym i ich wpływie na powiązania normatywne obu dziedzin.

Rozpoczynając od prezentacji związków genetycznych wspomnieć należy, iż za pierwowzór umowy o pracę przyjęło się traktować zobowiązanie prawa rzymskiego – *locatio conductio operarum*<sup>1</sup>, Jednak

---

<sup>1</sup> Stanowiła ona jedno z zobowiązań prawa rzymskiego. Zobowiązanie to dochodziło do skutku przez czynność prawną dwustronną – umowę, będącą odmianą kontraktu najmu usług. Regulowała tylko najem pracy ludzi wolnych. Na podstawie *locatio*

początki normatywnych źródeł nowożytnego prawa pracy sięgają czasów ustawodawstwa fabrycznego. Na przełomie XVIII/XIX wieku wraz z rozwojem przemysłu fabrycznego oraz popularyzacją idei liberalizmu gospodarczego odżyło zainteresowanie instytucją *locatio conductio operarum*. Nowe metody produkcji pozwalające wytwarzać na skalę masową zmieniły nie tylko stosunki gospodarcze, lecz zrewolucjonizowały stosunki społeczne. Potrzeba świadczenia pracy za wynagrodzeniem na rzecz innego podmiotu na szerszą skalę zbiegła się z rozwojem postulatów formalnej równości podmiotów prawa oraz nieograniczonej swobody umów w ramach stosunków cywilnych. Sprzyjały one powrotowi do osiągnięć prawa rzymskiego. Zatem źródłem zobowiązania, w ramach którego świadczone pracę podporządkowaną stała się umowa o pracę oparta, jak inne umowy prawa cywilnego na zasadzie swobody umów i formalnej równości obu stron. Ówczesne umowy cywilnoprawne wolne były od ingerencji państwa. W konsekwencji więc faktyczna równość stron stosunku pracy nie istniała. Pracownik pozbawiony był swobody w stanowieniu treści stosunku pracy, przystępował do jej świadczenia w drodze adhezji. Ta pełna swoboda umów skutkująca stanowieniem warunków, na jakich praca była świadczona, w sposób dowolny przez jedną ze stron (pracodawcę) uniemożliwiała wręcz kształtowanie się odrębności przyszłego prawa pracy. Nie ścierały się bowiem dążenia i potrzeby obu stron, które mogłyby doprowadzić do wypracowania jakiegoś nowego modelu umów. Stosunki zatrudnienia zdominowane zostały przez aktualne potrzeby pracodawców.

---

*conductio operarum* najemnik (*locator* – odpowiednik obecnego pracownika) zobowiązywał się do wykonywania określonych prac osobiście i według wskazówek pracodawcy na jego rzecz (*conductora*), pracodawca zaś zobowiązywał się wzajemnie do zapłacenia umówionego wynagrodzenia (*pensio*) również w sytuacji, gdy odmówił przyjęcia świadczenia. Obydwu stronom służyło prawo wystąpienia do sądu z roszczeniem o spełnienie świadczenia przez drugą stronę. Zważywszy jednak, że w ówczesnych czasach większość prac wykonywali niewolnicy jej zastosowanie w prawie rzymskim było bardzo wąskie – R. TAUBENSCHLAG, *Rzymskie prawo prywatne*, Warszawa 1955, s. 214, K. KOLAŃCZYK, *Prawo Rzymskie*, Warszawa 1976, s. 398 i n.

Dopiero przemiany społeczne w I połowie XIX wieku wymusiły rozwój ustawodawstwa fabrycznego (zwanego inaczej robotniczym, przemysłowym). Emancypacja prawa pracy odbywała się bowiem za pośrednictwem ruchu związkowego. Nie była wynikiem naturalnej ewolucji prawa, jak to się działo w przypadku kolejnych umów nazwanych prawa cywilnego lub stosunków handlowych. To nie potrzeba udoskonalenia obrotu prawnego, czy naturalna konsekwencja unormowania funkcjonujących już w ramach swobody umów stosunków łączących podmioty prawa, lecz społeczne zapotrzebowanie na ochronę jednej ze stron stosunku prawnego doprowadziło do powstania pierwszych instytucji prawa pracy. Moment ingerencji państwa za pomocą norm *ius cogens* w nieograniczoną swobodę umów i powstanie ustawodawstwa fabrycznego był pierwszym etapem kształtowania się prawa pracy.

Ustawodawca wkroczył w stosunki zatrudnienia przez ograniczenie autonomii pracodawcy w istotnych elementach umowy o pracę, objął ochroną prawną młodocianych i kobiety, wprowadził nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy. Pierwszy akt ochronny wprowadzono w Anglii już w 1802 r. (*moral and health act*)<sup>2</sup>, lecz dopiero II połowa XIX w. przyniosła pierwsze akty rangi ustawowej, dotyczące wyłącznie pracy świadczonej w warunkach podporządkowania w wielu innych krajach.

Drugi moment przełomowy wiąże się z walką ruchu związkowego o prawo koalicji i prawo kontraktowania na szczeblu związek zawodowy – pracodawca. Spowodowało to wzrost znaczenia ruchu związkowego i doprowadziło do przejęcia inicjatywy przez organizacje związkowe w zakresie wpływania na postanowienia indywidualnych umów o pracę. Na tym etapie umowy zbiorowe można uznać za przełom w dotychczasowym zapatrywaniu na konstrukcję stosunku zobowiązaniowego. Nie indywidualna umowa ograniczona ewentualnie wiążącymi postanowieniami ustawodawcy kształtowała treść stosunku zobowiązaniowego, a porozumienie o charakterze kolektywnym,

---

<sup>2</sup> Por. T. ZIELIŃSKI, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa-Kraków 1986, s. 73.

obejmujące zarazem swym zakresem obowiązywania szereg indywidualnych stosunków pracy. Uważano nawet, że wskutek wprowadzenia na szeroką skalę regulacji układowej umowa o pracę zatraciła swój charakter – „wolnej umowy prywatnoprawnej” i nabrała cech układu o charakterze publicznoprawnym<sup>3</sup>.

Na etapie pierwszych ingerencji ustawodawcy w stosunki pracy, a następnie oddziaływania związków zawodowych na kształt postanowień umownych stosunku pracy rozwijał się przede wszystkim nurt socjalny prawa pracy, lecz przemiany te nie pozostały bez wpływu na późniejsze zobowiązania prawa pracy.

Na tym etapie rozwoju prawa pracy nie przywiązywano znaczenia do teoretycznych powiązań prawa pracy z prawem cywilnym i ich wzajemnych relacji oraz oddziaływania na siebie. Za wcześniej było rozstrzygać, czy unormowania dotyczące świadczenia pracy podporządkowanej stanowią część prawa cywilnego, ewentualnie jego przepisy o charakterze *lex specialis* nie poddające się już niektórym rozwiązaniom ogólnym dotyczącym zobowiązań. Nie zdecydowano jeszcze, czy należy uznać je za samodzielną i odrębną od prawa cywilnego regulację prawną.

W czasie gdy w Europie powoli rozkwitało prawo pracy tereny Polski zdane były na ustawodawstwo państw zaborczych. Krzyżowały się na nich wpływy prawa rosyjskiego, niemieckiego i austriackiego. Na terenie byłego Królestwa Kongresowego obowiązywały przepisy Kodeksu Napoleona z 1804 r. regulujące najem sług i robotników. Pomimo dużego zróżnicowania w ustawodawstwie pracy na terenach Polski z całą pewnością we wszystkich ustawodawstwach państw zaborczych panowała swoboda umów przełamana ingerencją ustawodawcy tylko w stosunkach pracy dla niektórych kategorii pracowników<sup>4</sup>. Wszystkim państwom zaborczym właściwa była praktyka regulacji w odrębnych ustawach stosunków pracy dla poszczególnych kategorii pracowników. Czasem nawet odrębności te dotyczyły tej samej grupy,

---

<sup>3</sup> F. ZOLL, *Prawo pracy w biegu wieków*, «Rocznik Prawniczy Wileński» 4 (1930), s. 250.

<sup>4</sup> A. RACZYŃSKI, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 8.

w zależności od tego, czy pracodawcą była osoba prywatna, państwo, czy samorząd<sup>5</sup>. Wprowadzenie odrębnej regulacji dla istotniejszych grup zawodowych można uznać za kolejny etap wyodrębniania się i usamodzielniania prawa pracy. Regulacje te uzyskały pierwszeństwo przed unormowaniami cywilnymi dotyczącymi świadczenia pracy.

Po odzyskaniu niepodległości w pierwszych miesiącach i latach opracowano i wydano wiele przepisów służących ochronie pracowników, zważywszy, że różnice pomiędzy terenami byłych państw zaborczych były większe w prawie pracy, niż w innych dziedzinach prawa<sup>6</sup>. Wiązało się to zapewne ze znacznym zróżnicowaniem sytuacji społecznej i gospodarczej na terenach państw zaborczych. Pierwszym aktem rangi ustawowej w odrodzonym Państwie był dekret z 23 listopada 1918 r. o 8-miogodzinnym dniu pracy<sup>7</sup>, zastąpiony w następnym roku ustawą z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu<sup>8</sup>, która podtrzymała 8-godzinny dzień pracy, wprowadziła 46-godzinny tydzień pracy oraz dopłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Pod wieloma względami ustawa ta wyprzedzała inne ustawodawstwa Europy, a także ograniczyła ramy czasu pracy wyznaczone konwencją waszyngtońską na I sesji MOP<sup>9</sup>, ta bowiem przewidywała 48-godzinny tydzień pracy i o połowę niższe stawki za pracę w godzinach nadliczbowych, niż te określone w polskiej ustawie o czasie pracy. W tym samym czasie uchwalono także ustawy o państwowych urzędach pośrednictwa pracy, o urządzeniu i działalności inspekcji pracy, o pracowniczych związkach zawodowych, o zabezpieczeniu na wypadek choroby, o załatwianiu zatargów zbiorowych w rolnictwie

---

<sup>5</sup> A. RACZYŃSKI, *op. cit.*, s. 8.

<sup>6</sup> M. ŚWIĘCICKI, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1939*, Warszawa 1960, s. 11

<sup>7</sup> Dekret z 23 listopada 1918 r. o 8-miogodzinnym dniu pracy (Dz.U. Nr 17, poz. 42).

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (tekst jednolity Dz.U. z 1933 r. Nr 94, poz. 734 ze zm.).

<sup>9</sup> Pierwsza Konferencja Ogólna MOP odbyła się w dniach 28 października – 20 listopada 1919 r. w Waszyngtonie.

i z dozorcami domowymi, o pomocy dla bezrobotnych i o urlopach pracowniczych.

Rangę stosunkom pracy nadała Konstytucja z 17 marca 1921 r.<sup>10</sup> Wśród swoich celów wymieniała zabezpieczenie poszanowania pracy oraz należnych praw i szczególnej opieki Państwa. Art. 102 i 103 stanowiły, że praca, jako główna podstawa bogactwa Rzeczypospolitej, pozostawać ma pod szczególną ochroną państwa.

W celu realizacji postanowień Konstytucji wprowadzono dorywczo ustawy wykonawcze. Później reformy prawa pracy dokonały dekrety wydane na podstawie upoważnienia Prezydenta<sup>11</sup>. Wiele przepisów dekretów sprowadzało się do ochrony pracownika przed ewentualnymi nadużyciami płynącymi z treści umów o pracę. Nadal jednak po wydaniu dekretów daleko było prawu pracy do skoncentrowanego, pełnego i jednolitego ustawodawstwa. Ciągłe brak było również jednolitego, ustawowego unormowania umów zbiorowych pracy i załatwiania za targów zbiorowych.

Dodatkowo zauważyć należy, że tereny wolnego Państwa Polskiego nadal dzieliły się pod względem zasięgu obowiązywania przepisów krajowych na kilka stref. Niektóre tylko ustawy i dekrety obowiązywały na terytorium całego kraju, lub niemal na całym terytorium, bo bez Górnego Śląska, albo bez województwa śląskiego. Były i takie, które obowiązywały tylko na terenach byłego zaboru rosyjskiego i austriackiego albo pruskiego, a nawet tylko na części zaboru rosyjskiego i byłego Królestwa Kongresowego oraz części województwa białostockiego<sup>12</sup>.

Za duże osiągnięcie ustawodawstwa krajowego uznano zatem wprowadzenie niemal na całym terytorium dwóch dekretów w 1928 r. o robotnikach i pracownikach umysłowych<sup>13</sup>. Zniosły one przepisy ustaw

---

<sup>10</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 marca 1921 r. (Dz.U. Nr 44, poz. 267).

<sup>11</sup> Ustawa z 2 sierpnia 1926 r. o upoważnieniu Prezydenta Rzeczypospolitej do wydania rozporządzeń z mocą ustawy (Dz.U. Nr 78, poz. 443).

<sup>12</sup> A. RACZYŃSKI, *op. cit.*, s.14-15

<sup>13</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 35, poz. 323); Rozporządzenie

przemysłowych, górniczych, a utrzymały w mocy postanowienia kodeksów cywilnych państw zaborczych. Zachowywały moc te postanowienia, które nie były sprzeczne z dekretemi. Nadto wszystkie przepisy kodeksów obowiązywały tylko dla tych stosunków pracy, które nie miały swej regulacji w dekretach, czyli dla pracowników samodzielnych oraz tych kategorii pracowników zależnych, których nie obejmowały dekrety, np. nauczycieli i wychowawców, robotników rolnych, służby domowej, dozorców. Oba dekrety stanowiły przepisy szczególnie do później uchwalonego kodeksu zobowiązań z 1933 r., który zastąpił kodeksy cywilne państw zaborczych.

Ustawodawca Polski międzywojennej nie podjął śmiałej próby odrębnej regulacji stosunków pracy poza obszarem ustawodawstwa prawa cywilnego, jak to uczynił np. ustawodawca francuski. Przepisy dotyczące zobowiązaniowej części prawa pracy wprowadzone zostały do kodeksu zobowiązań<sup>14</sup>. Usytuowano je w tytule poświęconym umowom o świadczenie usług. Oznaczało to, iż mimo kształtującego się już ustawodawstwa prawa pracy – w zakresie ochrony socjalnej pracowników – umowne stosunki pracy nadal uważane były za zobowiązania prawa cywilnego. Konsekwencją tego było stosowanie przepisów części ogólnej kodeksu zobowiązań do stosunków pracy wprost.

Na uwagę zasługuje natomiast fakt, że już na tym etapie własną regulację otrzymały układy zbiorowe pracy<sup>15</sup>.

Dopiero po II wojnie światowej udało się uchylić resztę przepisów z okresu zaborów. Recypowano też wiele aktów prawnych z pierwszego etapu ustawodawstwa pracy po odzyskaniu niepodległości<sup>16</sup>,

---

Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. Nr 35, poz. 324).

<sup>14</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz. U. Nr 82, poz. 598 ze zm.).

<sup>15</sup> Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz.U. Nr 31, poz. 242).

<sup>16</sup> Między innymi ustawę o czasie pracy w przemyśle i handlu z 1919 r., o urlopiach wypoczynkowych z 1922 r., w przedmiocie pracy kobiet i młodocianych z 1924 r., dekrety o umowach o pracę robotników i pracowników umysłowych z 1928 r.

Zadbane o rozwój ubezpieczeń społecznych. Powstały nowe ramy dla działalności związków zawodowych przyznając im prawo reprezentowania wszystkich pracowników<sup>17</sup>.

O przyszłej, w pełni odrębnej i prawie samodzielnej gałęzi prawa w ustawodawstwie polskim zadecydowało uchycenie kodeksu zobowiązań przez przepisy wprowadzające kodeks cywilny z 1964 r. i pozostawienie w mocy artykułem XII § 2 p.w.k.c. niektórych przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r.,<sup>18</sup> kodeksu zobowiązań<sup>19</sup> i przepisów wprowadzających kodeks zobowiązań<sup>20</sup> już jako regulacji wyłącznie na użytek innej, niż prawo cywilne dziedziny prawa – prawa pracy. W chwili tej zrezygnowano z powtórzenia w kodeksie cywilnym systematyki kodeksu zobowiązań normującego w ramach umów o świadczenie usług, m.in. umowy o pracę.

Art. XII § 3 p.w. k.c. ustalił wzajemne relacje prawa pracy z prawem cywilnym stanowiąc dodatkowo, że w wypadkach nie uregulowanych przepisami wymienionymi w § 2 stosuje się odpowiednio do stosunków pracy przepisy kodeksu cywilnego, chyba że nie są one zgodne z zasadami prawa pracy, w szczególności nie stosuje się do stosunków pracy art. 73-77 , o ile dotyczą one formy pisemnej przewidzianej dla celów dowodowych i art. 473 § 1. Regulacja utrzymująca obowiązywanie niektórych p.o.p.c., k.z., i p.w.k.z. miała charakter przejściowy do momentu „skompletowania” ustawodawstwa pracy w odrębnym akcie prawnym. Odrębność normatywną usankcjonował nadal obowiązujący art. XII § 1 p.w. k.c., który brzmi, że kodeks cywilny nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy.

---

<sup>17</sup> Dekret z 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych (Dz.U. Nr 8, poz. 36 ze zm.); Ustawa z 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 41, poz. 293 ze zm.).

<sup>18</sup> Ustawa z dnia 18 lipca 1950 r. – Przepisy ogólne prawa cywilnego (Dz.U. Nr 34, poz. 311).

<sup>19</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań, (Dz.U. Nr 82, poz. 598 ).

<sup>20</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – przepisy wprowadzające Kodeks zobowiązań, ( Dz.U. Nr 82, poz. 599 )



Spójną i w miarę pełną regulację w dziedzinie ustawodawstwa pracy przyniósł dopiero Kodeks pracy. Był on ukoronowaniem procesu normatywnego wyodrębniania się prawa pracy. Nie było już potrzeby utrzymywania dla stosunków pracy niektórych przepisów ogólnych prawa cywilnego, kodeksu zobowiązań i przepisów wprowadzających kodeks zobowiązań. Art. XII § 2 p.w. k.c. został uchylony. Tak samo uczyniono z § 3. Jego funkcje, choć w nieco odmiennej treści przejął art. 300 k.p. Kodeks pracy ujedynolicił ustawodawstwo pracy w najistotniejszych punktach : wprowadzając zasady ogólne dla wszystkich grup pracowniczych, dając prawo pracy podstawowe zasady prawa i łącząc w jednym akcie wszystkie grupy zawodowe, a pozostawiając dyferencjację tylko w uzasadnionych przypadkach<sup>21</sup>.

## II. ODRĘBNOŚĆ PRAWA PRACY

Rozważania na temat odrębności i samodzielności prawa pracy stanowią niezbędny element dyskusji nad wzajemnymi relacjami obu gałęzi prawa. Mają za zadanie wykazać istotne punkty we wzajemnych relacjach obu gałęzi w przypadkach stosowania przepisów k.c. na podstawie odesłania z art. 300 k.p.

Przesądzenie przez ustawodawcę w art. XII § 1 p.w.k.c. odrębności prawa pracy ma zasadnicze znaczenie dla odesłania do przepisów kodeksu cywilnego w stosunkach pracy. Celem zarówno ustawodawcy, jak i nauki jest stworzenie jednolitego systemu prawa. Odbywa się to poprzez dążenie do sklasyfikowania, uporządkowania norm w pewne odrębne całości. Uporządkowanie to przejawia się w tworzeniu struktury hierarchicznej przepisów, w kształtowaniu powiązań treściowych<sup>22</sup>. Ustawodawca dokonuje komplementacji regulacji obejmujących określone stosunki społeczne. W ramach ustaw zwykłych dodatkowo niektóre określa mianem kodeksów, podkreślając wyjątkowy charakter regulacji. Zamierzeniem ustawodawcy jest jednak nie tyl-

---

<sup>21</sup> Z. NANOWSKI, *Problem dyferencjacji prawa pracy*, «PiP» 14.3 (1959), s. 419 i n.; W. SZUBERT, *Zagadnienie kodyfikacji prawa pracy*, «PiP» 17.8-9 (1962), s. 230.

<sup>22</sup> K. OPALEK, J. WRÓBLEWSKI, *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969, s. 87 i 88.

ko segregacja norm w przejrzyste zbiory obejmujące różne stosunki społeczne, lecz z drugiej strony, ukształtowanie wzajemnych powiązań tam gdzie te stosunki się przenikają, bądź gdzie jest to niezbędne ze względów techniki legislacyjnej. Własne podziały systemu prawa proponuje doktryna<sup>23</sup>. A stosowane kryteria nie dają na ogół pewności co do podziału na części spójne, zamknięte. Granice między wyróżnianymi gałęziami prawa są płynne. Czasami wyróżniane działy prawa poddane są wyłącznie kryterium dydaktycznemu i poznawczemu<sup>24</sup>. Co więcej, w zasadzie większość podziałów obarczona jest jakąś wadą logiczną<sup>25</sup>. Ustawienie w jednym szeregu np. prawa gospodarczego, prawa cywilnego i prawa administracyjnego nie tworzy katalogu działów wyłącznych. Normy zaliczane do prawa gospodarczego są w gruncie rzeczy bądź normami prawa cywilnego, bądź administracyjnego. Za logiczne traktowane są podziały według rodzaju sankcji oraz odróżniające prawo materialne od prawa procesowego, lecz ich użyteczność wcale nie jest większa, niż innych. Ustawodawca normując sferę formalną (procesową) prawa dokonuje jeszcze wewnętrznych jej podziałów na prawo procesowe cywilne, karne, administracyjne. Te z kolei nie są unormowane w sposób wyłączny od pozostałych.

O odrębnej części systemu prawa należy więc mówić wówczas, gdy pewne stosunki społeczne zostają uregulowane w sposób tworzący, układający się we własną strukturę wewnątrz zbioru przepisów prawa. Odrębne regulacje, by mogły być uznane za odrębne części systemu, podlegać muszą nie tylko regułom ogólnym, właściwym całemu syste-

---

<sup>23</sup> H. ROT, *Jedność i podziały systemu prawa socjalistycznego*, Wrocław 1971.

<sup>24</sup> Tak jest w przypadku prawa gospodarczego, które skupia normy prawa cywilnego, administracyjnego, prawa handlowego, a nawet karnego i prawa pracy. Można by przyjąć, że wyróżnikiem tego działu jest przedmiot, lecz zarazem normy wchodzące w jego skład są częścią odrębnych przedmiotów uregulowania.

<sup>25</sup> Mimo braku wyraźnego dającego się zaakceptować pod względem logicznym kryterium podział na odrębne gałęzie jest potrzebny i to nie tylko ze względów dydaktycznych, czy poznawczych prawa, lecz i z przyczyn technicznych, legislacyjnych. Wskazuje się również, że przydatność kodyfikowania części systemu prawa oceniana jest z punktu widzenia przejrzystości prawa, H. ROT, *Wstęp do nauk prawnych*, Wrocław 1992, s. 89.

mowi, ale i szczególnie dla tej tylko części systemu. Zawierają terminy i instytucje przypisane tej tylko grupie stosunków społecznych. Wskazówką pozwalającą prowadzić nauce badania nad odrębnością tej sfery regulacji może być objęcie pewnej sfery stosunków społecznych regulacją kodeksową, nie musi jednak oznaczać zawsze wyodrębnienia się nowej gałęzi prawa. Unormowanie kodeksowe spółek handlowych<sup>26</sup> nakazuje stosowanie wprost przepisów kodeksu cywilnego. Tym samym ustawodawca oszedł ostatecznie od zamysłu realizacji zasady autonomii prawa handlowego, czego wyrazem był kodeks handlowy z 1934 r.<sup>27</sup> Obecna regulacja podporządkowana została zasadzie jedności prawa cywilnego wyrażonej w art. 1 k.c. Art. 2 k.s.h. stanowi wyraz normatywnej jedności prawa cywilnego. Ze strony kodeksu cywilnego zasadę tę podkreśla również art. 35 k.c., stanowiący, że powstanie, ustrój, ustanie osób prawnych określają właściwe przepisy. Mimo więc odrębnej regulacji kodeksowej prawo spółek handlowych powinno być traktowane część prawa cywilnego, a sam kodeks spółek handlowych jako ustawa szczególna w stosunku do kodeksu cywilnego obok takich ustaw jak na przykład prawo rodzinne<sup>28</sup>, prawo spółdzielcze<sup>29</sup>.

Ustawodawstwo prawa pracy nie stanowi regulacji szczególnej względem prawa cywilnego<sup>30</sup>. Doktryna traktuje prawo pracy niewąt-

---

<sup>26</sup> Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.)

<sup>27</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 27 czerwca 1934 r. (Dz.U. Nr 57, poz. 502 ze zm.)

<sup>28</sup> Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. Nr 9, poz. 59 ze zm.)

<sup>29</sup> Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, tj. z 2003 r. (Dz. U. Nr 188, poz. 1848 ze zm.) Na temat cywilnoprawnego charakteru stosunku członkostwa szerzej K. PIETRZYKOWSKI, *Powstanie i ustanie stosunku członkostwa w spółdzielni*, Warszawa 1990, s. 53 i n.

<sup>30</sup> Stanowisko K. PIASECKIEGO, *Kodeks cywilny. Księga Pierwsza, Część Ogólna*, Warszawa 2003 r., s. 33, zdaniem którego przepisy Kp stanowią *lex specialis* do przepisów prawa cywilnego należy uznać za odosobnione.

pliwie jako odrębną gałąź systemu prawa<sup>31</sup>. Posiada ono własne regulacje ogólne, zasady prawa jemu tylko właściwe, własną regulację kodeksową. Zawiera instytucje prawne i terminy przypisane tylko prawu pracy.

Pod względem normatywnym; prawo pracy jako odrębną gałąź prawa, usankcjonował art. XII § 1 p.w.k.c. Przepis ten wprowadzony został łącznie z przepisami: § 2 i § 3 p.w.k.c. W związku z uchwaleniem kodeksu pracy i uregulowaniem w kodeksie pracy odesłania do przepisów kodeksu cywilnego § 2 i § 3 artykułu XII p.w.k.c. zostały uchylone<sup>32</sup>. § 1 został utrzymany w mocy. Potwierdza to w sposób jednoznaczny przesądzenie odrębności normatywnej prawa pracy. Treść art. XII § 1 p.w.k.c. zdeterminowała jednocześnie kształt odesłania do przepisów k.c. w art. XII § 3 p.w.k.c., a obecnie w art. 300 k.p. Widać to wyraźnie przy porównaniu odesłania do przepisów k.c. w stosunkach pracy z odesłaniem w stosunkach spółek handlowych. W stosunkach spółek handlowych przepisy k.c. są stosowane w sprawach nie unormowanych wprost, a jedynie z uwagi na istotę stosunku spółki nakazuje się stosować je odpowiednio. W stosunkach pracy przepisy k.c. są stosowane przede wszystkim odpowiednio.

---

<sup>31</sup> E. MODLIŃSKI, *Projekt kodeksu cywilnego a stosunki pracy*, «PiZS» 1960 nr 10, s. 18; J. SZCZERSKI, *Kodeks cywilny a stosunki pracy*, «PiZS» 1965 nr 2, s. 3; W. SZUBERT, *Kodyfikacja prawa cywilnego a prawo pracy*, «PiP» 20.11 (1965), s. 633; T. ZIELIŃSKI, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. I: Ogólna, Katowice 1977, s. 1-13; Z. SALWA, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 12. Za kryterium odróżniającym prawo pracy od innych przyjmuje się przedmiot uregulowania – T. ZIELIŃSKI, *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*, Warszawa 1977, s. 17; G. BIENIEK, *Prawo pracy a prawo cywilne*, cz. I, «PiZS» 1986 nr 9, s. 15; Zgodnie z innym poglądem kryterium przedmiotu powinien występować w prawie pracy łącznie z kryterium metody – M. KAWECKA -SOBCZAK, *O „kompleksowym” charakterze prawa pracy*, «Acta Universitatis Wratislaviensis, Przegląd Prawa i Administracji» 8 (1976), s. 217. Zwraca się również uwagę na fakt, iż zakres ustawodawstwa prawa pracy rozpatrywać należy z punktu widzenia jego funkcji. Do podstawowych bowiem zadań, jakie ma do spełnienia prawo pracy należy ochrona interesów pracownika i zapewnienie efektywnego przebiegu procesu pracy – Z. SALWA, op. cit., s. 29 i n.

<sup>32</sup> Art. IV § 1 pkt. 18 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 142 ze zm.)

Takie ukształtowanie odesłania w art. 300 k.p. łącznie z brzmieniem art. XII § 1 p.w.k.c. stanowi logiczną treść. Oznacza to, że stosunki pracy, mimo swego zobowiązaniowego charakteru, należą do odrębnej dziedziny prawa. Przepisy k.c. nie przenikają się równorzędnie z przepisami prawa pracy w regulacji stosunku pracy, lecz są stosowane posiłkowo. Przy analizie odesłania do przepisów k.c. należy więc mieć zawsze na względzie, że jest to odesłanie do innej gałęzi prawa.

Choć prawo pracy stanowi odrębną gałąź prawa, wyznaczenie granicy między stosunkami cywilnoprawnymi a zobowiązaniowymi stosunkami pracy w konkretnych przypadkach nastęrcza trudności<sup>33</sup>. A z punktu widzenia odesłania do przepisów k.c. ma to istotne znaczenie. Rozstrzygnięcie problemu, czy dany stosunek prawny podlega prawu pracy, czy prawu cywilnemu musi poprzedzać badanie danej sprawy nieunormowanej. Zakwalifikowanie jej do prawa cywilnego może bowiem oznaczać, że dana sprawa nie jest ostatecznie sprawą nieunormowaną. Przy tym, co również istotne, przepisy k.c. będą stosowane wprost. Zaś zakwalifikowanie danej sprawy do prawa pracy oznaczać może, że dana sprawa nie jest unormowana w przepisach prawa pracy, a poszukiwanie rozwiązania musi odbywać się wśród przepisów k.c. i na warunkach określonych w art. 300 k.p. Rozstrzygnięciem wątpliwości w praktyce zajmują się sądy powszechne i SN. Rozstrzygają konkretne przypadki przez ocenę faktów i właściwą interpretację przepisów prawa. Z punktu widzenia badania odesłania do przepisów k.c. znaczenie mają te stosunki prawne, na podstawie których świadczona jest praca. Dla dalszego etapu badania danej sprawy, w pierwszej kolejności wymaga się ustalenia, czy dany stosunek prawny przyporządkować prawu pracy, czy prawu cywilnemu, a niekiedy nawet prawu administracyjnemu. Rozgraniczenie owych stosunków prawnych następuje poprzez porównanie cech nawiązanego stosunku prawnego z cechami stosunku pracy, stosunku cywilnoprawnego i administracyjnego. Dodatkowo przy stosunkach nawiązywanych w drodze

---

<sup>33</sup> Zauważono to już w pierwszych latach kształtowania się prawa pracy w polskim systemie prawa. Z. FENICHEL, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków-Warszawa 1939, s. 5 i przywołane tam orzecznictwo przedwojenne

zgodnych oświadczeń woli (stosunkach pracy i stosunkach cywilno-prawnych) uwzględnieniu podlegają te właśnie oświadczenia woli. Należy je tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostały złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Jeśli stosunek prawny ma charakter umowy należy nadto raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Regulujący te kwestie art. 65 k.c. znajduje zastosowanie nie tylko odpowiednio w stosunkach pracy na podstawie art. 300 k.p., ale i na etapie dokonywania interpretacji postanowień umownych celem ustalenia jaki stosunek zobowiązaniowy owe postanowienia kreują.<sup>34</sup>

### III. WZGLĘDNA SAMODZIELNOŚĆ PRAWA PRACY

Mimo, iż prawo pracy stanowi odrębną gałąź prawa w znaczeniu normatywnym nie jest dziedziną samodzielną. Problem względnej samodzielności prawa pracy został przesądzony przez ustawodawcę w art. 300 k.p. Przepis ten wskazuje w jakich sytuacjach i pod jakimi warunkami prawo cywilne może wkraczać w tę dziedzinę prawa. Jednak przyjęcie treści art. 300 k.p przez kodyfikatorów poprzedzone było dyskusją dotyczącą wzajemnych relacji przyszłego ustawodawstwa prawa pracy z prawem cywilnym. Problem ten staje się tym wyraźniejszy, im bliżej do nowej regulacji Kodeksu pracy<sup>35</sup>. Przypomnieć więc wypada, że i przed 1974 r. rozważano; czy w ogóle pożądane będzie stosowanie posiłkowe przepisów prawa cywilnego, czy też może należałoby uregulować stosunki pracy w sposób kompleksowy i zupełny. Wyraźnie jednak za zupełnym oderwaniem ustawodawstwa pracy

---

<sup>34</sup> Na temat stosowania art. 65 k.c. w stosunkach pracy wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, wcześniej przed wejściem w życie art. 300 k.p. wyrok z dnia 27 października 1971 r., I PR 221/71, nie publikowany, przytoczony przez M. GERSDORF, *Umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia*, Warszawa 1993, s. 72

<sup>35</sup> Szerzej L. FLOREK, *Kodyfikacyjne problemy prawa pracy* i W. SANETRA, *Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego; Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Gdańsk 19-21 września 2007 r.*

od ustawodawstwa cywilnego opowiedziano się w polskiej literaturze prawa pracy tylko raz<sup>36</sup>. I pogląd ten spotkał się z krytyką. Podkreślano, że prawo pracy jest genetycznie związane z prawem cywilnym oraz, że pozostaje z nim w licznych powiązaniach, a stanowisko przewidujące możliwość zrezygnowania z posługiwania się przepisami prawa cywilnego jest nie do przyjęcia<sup>37</sup>. Zwracano uwagę, że prawo pracy nie może stanowić enklawy wydzielonej z ogólnego systemu prawnego, lecz przeciwnie, musi stanowić ściśle zharmonizowaną z całym systemem prawnym jego część<sup>38</sup>. Stosunki pracy, choć stanowią odrębny od cywilnych obligacyjny rodzaj stosunków prawnych nie muszą mieć całkowicie odmiennych konstrukcji dla wszystkich instytucji prawnych. A zasada jedności systemu prawnego przemawia za możliwie jednolitym ujęciem w prawie wszystkich takich instytucji, które w swej zasadniczej strukturze występują w pokrewnych dziedzinach życia społecznego. W kontekście tych rozważań wysuwano nawet propozycję wyodrębnienia w jedną całość przepisów ogólnych k.c. jako mających zastosowanie szersze, niż tylko do stosunków cywilnych<sup>39</sup>.

By nakreślić potrzebę utrzymania odesłania (w celu posiłkowego stosowania kodeksu cywilnego) należy zwrócić uwagę na trzy aspekty. Pierwszy wiąże się z istnieniem związków genetycznych między

---

<sup>36</sup> I. WOLBERG, *O rozwiązaniu umów o pracę z pracownikami pozostającymi pod szczególną ochroną prawną*, «PiZS» 1960 nr 6, s.10. Konstrukcję zamkniętego na prawo cywilne kodeksu pracy przyjęto wówczas w Czechosłowacji. Rozwiązanie to poddane zostało krytyce. K. WITZ, *Niektóre zagadnienia czechosłowackiego kodeksu pracy*; «PiP» 21.4-5 (1966), s. 720 i n. oraz F. MESTITZ, *Stosunek wzajemny między kodeksem pracy a kodeksem cywilnym*, «Studia Prawno-Ekonomiczne» 1972 nr 9, s. 21 i n.

<sup>37</sup> Cz. JACKOWIAK, *Przydatność instytucji prawa cywilnego w prawie pracy*; «RPEiS» 22.4 (1960), s. 21, 23

<sup>38</sup> B. WAGNER, *Związki prawa pracy z prawem cywilnym*, [w:] *Dziedzictwo prawne XX wieku, Księga pamiątkowa z okazji 150-lecia TBSP UJ, Zakamycze 2001*, s. 432 podaje, iż w pełni uzasadniona wydaje się teza, że przepisy prawa cywilnego spełniają swego rodzaju funkcję części ogólnej prawa równych podmiotów.

<sup>39</sup> E. MODLIŃSKI, *Podstawowe kierunki uporządkowania prawa pracy*, «PiZS» 1959 nr 7-8, s. 44, a także *Projekt kodeksu cywilnego a stosunki pracy*, cit., s. 16, 20.

prawem pracy a prawem cywilnym oraz sięga do gospodarczej istoty stosunków pracy i stosunków cywilnych. Drugi dotyczy teoretycznych założeń tworzenia prawa. I na końcu, odnieść się należy do względów funkcjonalnych przemawiających za utrzymywaniem względnej samodzielności prawa pracy.

Związki genetyczne prawa pracy z prawem cywilnym są niezaprzeczalne. Ponadto co wskazano, dodać należy, że w rozwoju prawa pracy daje się zauważyć nie tylko silną, ale i stałą (jeśli nie rosnącą) jego zależność od prawa cywilnego. Prawo cywilne jest dyscypliną macierzystą prawa pracy, która dała początek prawu pracy i jednocześnie wpłynęła na kształt wielu konstrukcji prawa pracy<sup>40</sup>. Początkowo bowiem praca zależna świadczona była na warunkach określonych prawem cywilnym. Z kolei emancypacja prawa pracy nie zmierzała w kierunku ukształtowania więzi łączącej pracownika z pracodawcą od nowa. Nie podważano zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy podporządkowanej. Nowe regulacje miały na celu jedynie wyrównanie proporcji między stronami, co wymagało od państwa wprowadzenia przede wszystkim przepisów ochronnych o charakterze bezwzględnie obowiązującym. Kolejne, nowe instytucje prawa pracy kształtowały się nie tyle wbrew prawu cywilnemu, co w miarę zapotrzebowania na nowe rozwiązania prawne, w tym na porozumienia zbiorowe na szczeblu pracodawca – organizacje związkowe. Zatem o potrzebie istnienia odesłania do przepisów kodeksu cywilnego decydują nie tylko wspólne korzenie prawa pracy i prawa cywilnego, ale co równie istotne – kształtowanie się i rozwijanie na drodze rozwoju prawa pracy obok linii socjalnej, równoległe linii nazwanej cywilistyczną, choć właściwsze byłoby określenie – linii zobowiązaniowej prawa pracy<sup>41</sup>. Pomimo formalnego rozdziału jaki dokonał się w na podstawie art. XII § 1 p.w.k.c. prawo pracy nie zerwało z cechami, jakie wyróżniają stosunki zobowiązaniowe. Nadal stosunek pracy

---

<sup>40</sup> T. ZIELIŃSKI, *Prawo pracy*, cit., s. 140.

<sup>41</sup> H. WIERZBIŃSKA, *Normatywny związek prawa pracy z kodeksem cywilnym. Uwagi 'de lege ferenda'*, [w:] *Polskie prawo pracy w Procesie Przemian*, red. A. Świątkowski, Warszawa -Kraków 1991, s. 60.



cehuje autonomiczność polegająca na braku bezpośredniego przymusu ze strony organów państwa. W stosunkach cywilnoprawnych A. Stelmachowski uznaje autonomiczność za zasadę wiodącą prawa cywilnego<sup>42</sup>. Autonomia woli stron przejawia się w praktyce w zasadzie swobody umów. Swobodę nawiązania stosunku pracy, doboru kontrahenta i treści stosunku pracy gwarantują co do zasady również przepisy prawa pracy. Choć poszczególne elementy swobody umów doznają w prawie pracy ograniczeń to warto przypomnieć, że i w stosunkach cywilnoprawnych wszystkie cechy swobody umów nie występują łącznie, w postaci absolutnie „czystej”<sup>43</sup>.

Dalej stosunek pracy cechuje równość podmiotów. W literaturze prawa cywilnego podnosi się co prawda, że podporządkowanie pracownika pracodawcy oznacza prawnie usankcjonowany brak równości we wzajemnych stosunkach pracownika i pracodawcy<sup>44</sup>. Jednak podporządkowanie pracownika w procesie świadczenia pracy nie odbiera stosunkowi pracy cechy obligacyjności<sup>45</sup>. Dodać należy, że to podporządkowanie następuje jedynie w ramach zobowiązania się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. Polecenia przełożonego dotyczą wyłącznie pracy, a jednocześnie nie mogą pozostawać w sprzeczności nie tylko z przepisami prawa pracy, ale i z umową o pracę. W ramach podporządkowania nie mieści się kompetencja do jednostronnego kształtowania sytuacji prawnej pracownika<sup>46</sup>. Uprawnienia do wydawania poleceń z pewnością bliższe są uprawnieniom dającego zlecenie do wskazania sposobu wyko-

---

<sup>42</sup> Argumentuje ponadto, iż bez autonomiczności nie ma prawa cywilnego. Jest ona cechą rozpoznawczą prawa cywilnego. A. STELMACHOWSKI, *Zarys teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1998, s. 37.

<sup>43</sup> A. STELMACHOWSKI, *op. cit.*, s. 93

<sup>44</sup> A. STELMACHOWSKI, *op. cit.*, s. 40

<sup>45</sup> B. WAGNER, *Stosunek pracy*, [w:] *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. FLOREK, Warszawa 2003, s. 110.

<sup>46</sup> B. WAGNER, *Stosunek pracy*, *cit.*, s. 110. W zacytowanym wyroku SN z dnia 4 czerwca 1952 r. C 1011/51 autorka zwraca uwagę również na fakt, że tego typu podporządkowanie może stanowić także cechę stosunku prawa cywilnego.

niania zlecenia (art. 737 k.c.), niż uprawnieniom przełożonych, jakie wynikają ze stosunku służby w wojsku lub Policji<sup>47</sup>.

Podobnie jak przepisy prawa cywilnego, tak i przepisy prawa pracy realizują zasadę bezpieczeństwa obrotu, za której najważniejszy przejaw uważana jest ochrona praw osób trzecich. Art. 120 § 1 k.p. wyłączając osobistą odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych nie pozostawia wątpliwości, iż za szkodę tę odpowiada pracodawca, mimo iż podstawy tej odpowiedzialności względem osób trzecich wynikają z przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności za cudze czyny. Jednak w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów SN z dnia 6 czerwca 1975 r. SN stając w ochronie interesów osób trzecich stwierdził, iż art. 120 § 1 k.p. nie wyłącza możliwości dochodzenia odszkodowania przez osobę trzecią bezpośrednio od pracownika w razie niewypłacalności pracodawcy zatrudniającego pracownika. W ocenie SN art. 120 § 1 k.p. ma na względzie tylko sytuacje typowe, to jest wypadki, w których pracodawca nie tylko odpowiada majątkowo, ale ma także możliwość naprawienia szkody<sup>48</sup>. W innym orzeczeniu uzasadnia SN, iż art. 120 § 1 k.p. nie wyłącza wynikającej z przepisów prawa cywilnego odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika wobec pracodawcy nie będącego jego macierzystym pracodawcą za szkodę wyrządzoną z winy umyślnej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych<sup>49</sup>.

Rozwiązania przemawiające za wolą utrzymania przez ustawodawcę zasady bezpieczeństwa obrotu widać również w zbiorowych stosunkach pracy. W zbiorowych stosunkach pracy stronom pozostawiono swobodę w określaniu spraw nieuregulowanych w przepisach prawa

---

<sup>47</sup> Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. Nr 179, poz. 1750 ze zm.) oraz ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jednolity Dz.U. z 2007 r. Nr 43, poz. 277 ze zm.).

<sup>48</sup> Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 7 czerwca 1975 r., III PZP 19/75, «OSNCP» 1976 nr 2, poz. 20

<sup>49</sup> Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 1980 r., IV PR 252/80, «OSNCP» 1981 nr 14, poz. 65, szerzej na ten temat B. WAGNER, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. ZIELIŃSKI, Warszawa 2001, s. 619.

pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Jednak art. 240 § 3 k.p. stanowi wyraźnie, iż układ zbiorowy pracy nie może naruszać praw osób trzecich.

Wreszcie prawo pracy przejęło do katalogu podstawowych zasad prawa pracy – zasady współżycia społecznego jako istotny instrument kontroli kształtowania i wykonywania prawa.

Zachowanie podobieństw pomiędzy obiema gałęziami prawa uzasadnione jest również gospodarczą istotą stosunku pracy. Jak się podnosi w literaturze prawa pracy stosunki pracy dotyczą bezpośrednio dóbr i usług o charakterze majątkowym<sup>50</sup>. Stosunek pracy jest powszechną formą realizacji zatrudnienia, lecz zatrudnienie może być realizowane również w stosunkach cywilnoprawnych. Jeśli więc przepisy ogólne dotyczące czynności prawnych oraz wykonywania zobowiązań służą realizacji takich umów jak dzieło, zlecenie, usługi różnego typu, czy agencja to przy odpowiednim ich stosowaniu mogą służyć stosunkom pracy.

Uznanie gospodarczej istoty stosunku pracy znalazło zresztą swój wyraz w dostosowaniu przepisów prawa pracy do zasad gospodarki rynkowej. W szczególności przez dostosowanie terminologii i zniesienie podziałów związanych z rozróżnianiem zatrudnienia uspołecznionego i nieuspołecznionego. Uznanie zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy z punktu widzenia jego roli w obrocie gospodarczym przejawia się również – jak zauważono – we wzmocnieniu roli umowy, wprowadzeniu swobody negocjacyjnej do układów zbiorowych pracy, próby dostosowania przepisów o przedawnieniu do regulacji prawa cywilnego, czy wprowadzenia swego czasu przepisów o zakazie konkurencji<sup>51</sup>.

Fakt, iż prawo pracy nie zerwało całkowicie z tradycyjną konstrukcją cywilistyczną uzasadnia utrzymywanie takiego stanu prawnego, w którym pewne sprawy pozostają nienormowanymi w prawie pracy.

---

<sup>50</sup> W. SZUBERT, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 92.

<sup>51</sup> Szerzej M. SEWERYŃSKI, Z. HAJN, *Wprowadzenie*, [w:] *Kodeks pracy*, Bielsko-Biała 1996, s. 24 i n.

Analizując wątek teoretycznoprawny, należy zauważyć, że wśród ogólnych założeń tworzenia prawa ścierają się dwa postulaty : postulat komunikatywności i przejrzystości z postulatem zwięzłości aktu prawnego<sup>52</sup>. Powtórzenie przepisów prawa cywilnego w kodeksie pracy czyniłoby zadość pierwszemu z postulatów. Kodeks pracy byłby na pewno zrozumiały, jasny i nie stwarzałby problemów w jego stosowaniu tym do których przede wszystkim jest adresowany, czyli pracodawcom, pracownikom i ich reprezentacjom<sup>53</sup>. Ustawodawca stanął jednak na stanowisku, iż z tak zredagowanym kodeksem pracy nie może zgodzić się postulat zwięzłości aktu prawnego i zdecydował, że bardziej właściwym zabiegiem redakcyjnym będzie odesłanie w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do przepisów k.c. Ostatecznie kodeks pracy przejął model związku normatywnego z prawem cywilnym z przepisów wprowadzających kodeks cywilny.

Ściśle z teoretycznymi założeniami tworzenia prawa wiążą się względy funkcjonalne. Przepisy prawa pracy obejmują przedmiot tej dziedziny w sposób kompleksowy, regulując nie tylko bezpośrednio kwestie zatrudnienia w stosunku pracy zależnej, lecz stosunki prawne zbiorowego prawa pracy, sprawy administracyjne związane z zatrudnieniem, czynności poprzedzające zatrudnienie oraz zakres ochrony po ustaniu zatrudnienia. W tym sensie ustawodawstwo prawa pracy stanowi pewną odrębną całość. Jednak regulacja wszelkich zdarzeń prawnych objętych zakresem prawa pracy w sposób wyczerpujący nie byłaby pożądana. Prawo pracy jest częścią spójnego, jednolitego systemu prawa. Zaś w jednolitym systemie prawa trudno mówić o całkowicie samodzielnej i niezależnej części. Ustawodawstwo pracy nie może mieć za wszelką cenę charakteru „wszechobjmującego”<sup>54</sup>. Intencją ustawodawcy prawa pracy nie powinno być uregulowanie stosunków prawnych tej gałęzi w sposób samodzielny, zamknięty i zerwanie całkowitej więzi z innymi dyscyplinami prawa. Niosłoby

---

<sup>52</sup> K. OPALEK, J. WRÓBLEWSKI, *op. cit.*, s. 205-208

<sup>53</sup> H. WIERZIŃSKA, *op. cit.*, s. 64

<sup>54</sup> W. SZUBERT, *Zagadnienia kodyfikacji prawa pracy*, *cit.*, s. 228.

to za sobą ryzyko nieobjęcia wszystkich kwestii wymagających rozstrzygnięć prawnych. Brak unormowania w incydentalnych sprawach, przy założeniu istnienia wyczerpującej regulacji prawa pracy stawiałoby pod znakiem zapytania posiłkowe korzystanie z przepisów k.c. nawet w drodze analogii. Co w konsekwencji sprzyjałoby rozwiązaniom nawet *contra legem*. Wreszcie mogłaby się nie powieść próba odtworzenia w przepisach prawa pracy niektórych instytucji prawa cywilnego. Zawarcie w przepisach prawa pracy ukształtowanych na wzór prawa cywilnego nieco odmiennych sformułowań wpływałoby na odmiennie znaczenie tych przepisów wbrew woli ustawodawcy<sup>55</sup>.

Zatem istnienie związku normatywnego pomiędzy prawem pracy a prawem cywilnym, z jednej strony ogranicza samodzielność prawa pracy, lecz z drugiej – stanowi tamę dla rozwiązań nieprzewidzianych przez ustawodawcę, opartych wyłącznie na woli stosującego prawo. Art. 300 k.p. stanowi bowiem wyraźnie, w jakich sytuacjach i pod jakimi warunkami prawo pracy może wkraczać w dziedzinę prawa pracy.

Przesądzenie kwestii względnej samodzielności wprost w przepisach prawa pracy nie usuwa wszystkich mogących pojawić się wątpliwości co do zakresu samodzielności prawa pracy. Sprawa ta pozostawiona jest do rozstrzygnięcia organom orzekającym. I tak SN ustalał, że kodeks pracy wyczerpująco (samodzielnie) normuje odpowiedzialność materialną pracowników i ustanawia podstawy tej odpowiedzialności odmiennie od podstaw przyjętych przez kodeks cywilny<sup>56</sup>. Jednak niezastosowanie się do obowiązków pracowniczych i samowolne użycie samochodu pracodawcy wykracza już poza treść stosunku pracy i podlega odpowiedzialności według prawa cywilnego<sup>57</sup>. Za unor-

---

<sup>55</sup> E. MODLIŃSKI, *Projekt kodeksu cywilnego a stosunki pracy*, cit., s. 21.

<sup>56</sup> Uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, «OSNCP» 1976 nr 2, poz. 19

<sup>57</sup> Wyrok z dnia 28 maja 1976 r., IV PR 49/76, «PiZS» 1977 nr 8-9, s. 89 z aprobowaną glosą T. KASIŃSKIEGO, «OSP i KA» 23.1 (1979), poz. 16. Nieco inaczej w wyroku z dnia 16 stycznia 1978 r., IV PRN 12/77, «Służba Pracownicza» 1978 nr 3, s. 29: „nieumyślne wyrządzenie szkody pracodawcy w warunkach nie odpowiadających wszystkim kryteriom z art. 119 k.p. (naruszenie jedynie obowiązku powszechnego) ma charakter prawny odpowiedzialności pracowniczej, lecz ustalenie odszkodowania

mowaną w sposób kompleksowy i wyczerpujący w Kodeksie pracy uznał również SN kwestię świadczeń majątkowych z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę<sup>58</sup>. Odmienne jednak stanowisko zajął SN analizując rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, gdy z ofertą rozwiązania stosunku pracy wystąpi pracownik, twierdząc, że nie można oderwać się od okoliczności faktycznych i przyczyn tego rozwiązania. Jeżeli u podstaw oferty pracownika zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron leży nie wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków umowy o pracę, to pracownik może na ogólnych zasadach (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.) żądać odszkodowania. Dodał jednak, że odszkodowanie nie może przekroczyć wynagrodzenia, jakie pracownik osiągnąłby za okres trzech miesięcy. Sprzeczne bowiem z zasadami współżycia społecznego byłoby stawianie pracownika, który rozwiązał umowę o pracę za porozumieniem stron, w sytuacji lepszej niż pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 8 k.p. w związku z art. 58 k.p.)<sup>59</sup>.

Wobec takich i innych pojawiających się wątpliwości na akceptację zasługuje zachowanie odesłania do przepisów kodeksu cywilnego w kodeksie pracy.

To, że ingerencji przepisów kodeksu cywilnego w stosunki pracy nadano rangę przepisu prawa ma ten skutek, iż zostały ściśle określone granice tej ingerencji i chronione są ramy dla względnej samodzielności prawa pracy. Mimo, że pozostawiono pewne kwestie nieunormowane, godząc się na odpowiednie stosowanie przepisów k.c., nie oznacza to, że względna samodzielność prawa pracy w ramach stosunków pracy jest zagrożona. Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cy-

---

należnego od pracownika następuje zgodnie z art. 300 k.p. przy odpowiednim zastosowaniu przepisów prawa cywilnego”.

<sup>58</sup> Orzeczeniu z dnia 13 lutego 1991 r. I PR 420/90 «OSNCP» 1993 nr 1-2, poz. 23; podobnie wyrok S.A. w Białymstoku z dnia 15 października 1998 r., I ACa 340/98; «OSA» 1999 nr 4, poz. 17 s. 45.

<sup>59</sup> Wyrok SN z dnia 18 października 1990 r., I PR 323/90; «OSP» 1992 nr 3, poz. 54.

wilnego nie jest realizowane za wszelką cenę. Treść odesłania została tak ukształtowana, że służy ochronie względnej samodzielności prawa pracy. Ustawowy kształt przesłanek stosowania przepisów k.c. stoi na straży autonomii prawa pracy. Zezwala na wkraczanie w odrębną i w miarę samodzielną sferę stosunków pracy na warunkach ściśle określonych.

## THE GENETIC AND LEGAL CONNECTIONS BETWEEN LABOR AND CIVIL LAWS

### Summary

The author analysis genetic and legal connections between the labor and civil laws. The article starts from the analysis of the contract regulated in the Roman law – *locatio conductio operarum*, it describes the development of industrial law from XVIII/XIX centuries, and ends with the analysis of the total separation of the labor law from the civil one.

The genetic connections between these two branches of law significantly influenced the labor law, in particular they determined its obligatory character. Although the labor law constitutes a separate branch it is not entirely independent. Its development depicts a constant and strong influence of the civil law. The labor law has taken over many legal solutions of the latter one. The Labor Code expressly states that if it is not provided otherwise the Civil Code's provisions apply accordingly, unless they are contrary to the labor law provisions (art. 300 of the Labor Law). The labor law provisions also include references to the Civil Code. Finally the author analysis the similarities between the labor law and civil law legal relationships as well as the advantages of art. 300 of the Labor Law.