

Alina Wypych-Żywicka

Uniwersytet Gdański

a.wypych@prawo.univ.gda.pl

## Refleksje nad art. 300 Kodeksu pracy

### *Reflections about an Article 300 of the Labour Code*

#### STRESZCZENIE

Mimo upływu 40 lat od obowiązywania Kodeksu pracy, nadal żywa jest dyskusja dotycząca art. 300 k.p. Szczególnym zainteresowaniem cieszy się problem ustalenia znaczenia zasad prawa pracy. Skoro są normami drugiego stopnia, kwestią zasadniczą staje się wskazanie rangi aktów prawnych, z których można wyprowadzić normy pierwszego stopnia – podstawy dla tworzenia zasad. Dyskusyjne jest bowiem twierdzenie, że podstawą ich konstrukcji mogą być rozporządzenie czy regulamin pracy. Podobnie dyskusyjna jest teza o dopuszczalności stosowania art. 300 k.p. do stosunków zbiorowych prawa pracy, choć argumentacja dla jej poparcia jest interesująca.

**Słowa kluczowe:** luka w przepisach, zasady prawa pracy

#### I.

Każda sugestia o konieczności zredagowania na nowo Kodeksu pracy budzi emocje. Zasadnicze pytanie, jakie staje przed autorami nowej wersji ustawy, sprowadza się do pytania, czy powołać do życia nowy projekt kodeksu czy zmodyfikować dotychczas istniejącą wersję. Które z przepisów ustawy winny być uchylone, a które z nich wymagają jedynie modyfikacji, tak by odpowiadały potrzebom stosunków pracy, a instytucje prawne czyniły precyzyjnymi?

Kodeks pracy wprowadzony ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r.<sup>1</sup> funkcjonuje już ponad 40 lat. Ważną zatem staje się refleksja nad tymi przepisami, które w niezmienionej treści przetrwały w ustawie, a które również znalazły miejsce w projekcie Kodeksu pracy w wersji z 2007 r. Do kategorii tych przepisów należy art. 300 k.p., zgodnie z którym w sprawach nieunormowanych przepisami prawa

<sup>1</sup> T.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502.

pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Od wielu lat, z mniejszym lub większym zaangażowaniem, toczy się dyskusja nad sposobem odczytania treści przepisu i ustalenia jego praktycznego zastosowania. Okazuje się jednak, że wraz z upływem czasu, licząc od jego wprowadzenia, pojawia się coraz więcej wątpliwości związanych nie z określeniem celu, dla którego został powołany, bo ten wyraźnie został sformułowany w jego treści, ale z przyjętą w przepisie regułą zasad prawa pracy.

Brak denotacji w Kodeksie pracy terminu „zasady prawa pracy” uzasadnia zatem poszukiwanie jego znaczenia i argumentów przemawiających za takim, a nie innym jego rozumieniem. Proces ten należy do trudnych, zważywszy na fakt, iż od wielu lat funkcjonują odmienne koncepcje rozumienia zasad z art. 300 k.p.

W literaturze pojawiły się trzy ujęcia zasad prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. Pierwsze sprowadza zasady do podstawowych zasad prawa pracy<sup>2</sup>, drugie – uznaje je za podstawowe zasady prawa pracy i zasady – metanormy o dużym stopniu ogólności<sup>3</sup>. Wreszcie ujęcie trzecie, które przyjmuje, że zasady prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. są normami drugiego stopnia, metanormami.<sup>4</sup>

Ze względu na to, że konstrukcja zasad prawa pracy wielokrotnie była przedstawiana w literaturze, jej ponowna prezentacja wydaje się bezprzedmiotowa. Przypomnę tylko, że koncepcja zasad według prof. Cz. Jackowiaka, którą przyjęła „szkoła gdańska”, uznaje, że zasady prawa pracy nie są podstawowymi zasadami, a stanowią normy drugiego stopnia o dużym stopniu ogólności.<sup>5</sup> Z prezentowanych do tej pory ta wydaje się najbardziej spójna.

Wątpliwości związane z ustaleniem treści zasad zepchnęły na margines problem miejsca przepisu w kodeksie. Nie wydaje się prawidłowym rozwiązaniem umieszczenie go na końcu ustawy. Z racji istoty zagadnienia – dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków z zakresu prawa pra-

---

<sup>2</sup> M. Raczkowski, *Pozorność w stosunkach pracy*, Warszawa 2010, s. 101 i nast. Szczególnie interesująco różnorodność poglądów co do zasad przedstawił Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 43 i podana tam literatura. Natomiast nie do końca jest jasne w tej kwestii stanowisko W. Walczaka, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, wyd. 9, Warszawa 2013, s. 859.

<sup>3</sup> M. Zacharewicz, *Odpowiedzialność pracodawcy w oparciu o przepisy Kodeksu pracy a odpowiedzialność na gruncie Kodeksu cywilnego*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej” 2012, nr 10, s. 8 i nast.

<sup>4</sup> L. Kaczyński, *Relacja między podstawowymi zasadami prawa pracy z zasadami prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. według Profesora Czesława Jackowiaka*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, nr 6, s. 7 i nast.; A. Wypych-Żywicka, *Jeszcze o zasadach prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p.*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej*, red. B.M. Ćwiertniak, t. II, Sosnowiec 2013, s. 49 i nast. Problematyce tej poświęcił sporo uwagi M. Ćwiertniak, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 354 i podana tam literatura.

<sup>5</sup> L. Kaczyński, *op. cit.*, s. 7 i nast.; A. Wypych-Żywicka, *op. cit.*, s. 49 i nast.

cy – należałoby umieścić wskazany przepis w przepisach ogólnych. Postulat ten nie został jednak przez 40 lat obowiązywania Kodeksu pracy zrealizowany przez ustawodawcę.

Mając powyższe na uwadze, niniejsze opracowanie pozwala raz jeszcze spojrzeć na zasady, przyjrzeć się ich regule stosowania, potwierdzić lub wycofać się ze zgłoszonych wcześniej założeń.

## II.

Zwrotem „zasady prawa pracy” ustawodawca po raz pierwszy posłużył się w Kodeksie cywilnym w 1964 r. w art. XIII § 3.<sup>6</sup> Zgodnie z jego treścią, w wypadkach nieuregulowanych przepisami wymienionymi w paragrafie poprzedzającym<sup>7</sup>, 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. Przepis ten został uchylony przez art. IV pkt 18 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. przepisów wprowadzających Kodeks pracy, a jego treść została zmodyfikowana. Po wprowadzeniu Kodeksu pracy w życie treść przepisu nie została zmieniona, mimo wielokrotnych, dużych nowelizacji ustawy.

Zmiany, jakie wprowadzono w 1974 r. w treści analizowanego przepisu, sprowadzały się w ocenie A. Kijowskiego do dwóch zasadniczych. Pierwsza polegała na zastąpieniu sformułowania „w wypadkach nieuregulowanych przepisami wymienionymi w paragrafie poprzedzającym” terminem „spraw nieunormowanych przepisami prawa pracy”, co w znaczący sposób poszerzyło zakres przedmiotowy spraw, do jakich można było zastosować rozwiązania Kodeksu cywilnego. Druga wiązała się z zastąpieniem sformułowania „chyba że nie są zgodne z zasadami prawa pracy” zwrotem „jeżeli nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy”. Odstąpienie od „niezgodności” wymogu restrykcyjnego na rzecz „niesprzeczności”, która była postrzegana jako jeden z przejawów niezgodności, zostało uznane za złagodzenie wymogów uzależniających stosowanie Kodeksu cywilnego do stosunków pracy.<sup>8</sup>

W doktrynie teorii prawa przyjęto założenie, że zakresy znaczeniowe zwrotów „niezgodność” i „niesprzeczność” nie są tożsame. Sprzeczność stanowi jedną z postaci niezgodności z prawem. Sprowadza się do sytuacji, w której jedna z norm nakazuje adresatowi czynić to, czego w określonych okolicznościach dru-

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1963 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny (Dz.U., nr 16, poz. 94 ze zm.).

<sup>7</sup> Chodziło tu o Kodeks zobowiązań (Dz. U. z 1933 r., nr 82, poz. 599 ze zm.).

<sup>8</sup> Tak: A. Kijowski, [w:] *Komentarz. Kodeks pracy*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 1205–1207.

ga norma zakazuje.<sup>9</sup> Powołanie się na takie ujęcie niezgodności i niesprzeczności nie wyjaśniło jednak do końca, czy faktycznie wprowadzenie w 1974 r. zmian w treści art. XII przepisów wprowadzających k.c. złagodziło dopuszczalność stosowania do stosunków pracy przepisów Kodeksu cywilnego.

Wydaje się, że ustawodawca, zdając sobie sprawę z konieczności zachowania autonomiczności prawa pracy, mając świadomość ograniczonej możliwości uregulowania wszystkich spraw w Kodeksie pracy, związanych np. ze składaniem oświadczeń woli, czynnościami prawnymi, czy wadami oświadczeń woli, nie do końca miał pomysł na konstrukcję stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy. W efekcie mamy do czynienia z trzema rozwiązaniami. Pierwsze z nich sprowadza się do powtórzenia treści przepisów Kodeksu cywilnego – przykładem art. 8 k.p., powielający brzmienie art. 5 k.c. Ten sam zabieg zastosowano w odniesieniu do uchylonego w 1996 r. art. 7 k.p., stanowiącego odpowiednik ówczesnego art. 4 k.c.<sup>10</sup> W drugim wypadku ustawodawca przewidział możliwość korzystania wprost z przepisów k.c., co oznacza stosowanie ich do spraw ze stosunku pracy bez jakiegokolwiek modyfikacji. Przykładem jest tu art. 291 § 3 k.p. Zgodnie z jego treścią, jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Wreszcie rozwiązanie trzecie dopuszczające w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy odpowiednie stosowanie (modyfikujące hipotezę normy prawej) przepisów Kodeksu cywilnego, o ile nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Rozwiązanie to, w porównaniu do dwóch poprzednich, wydaje się restrykcyjne, zważywszy na fakt dopuszczalności zastosowania wyłącznie przepisów Kodeksu cywilnego, przy odpowiednim ich zastosowaniu i zachowaniu niesprzeczności z zasadami prawa pracy.

W praktycznym stosowaniu Kodeksu pracy problem stanowią zwroty, które nie zostały dookreślone na potrzeby prawa pracy, a których użyto w treści przepisów, np. „ograniczona zdolność do czynności prawnych”, „oświadczenie woli”, „dobra osobiste”. Nie wiadomo, czy w takiej sytuacji uzasadnione jest sięgnięcie do Kodeksu cywilnego na zasadzie związku normatywnego między gałęziami, czy też należałoby się posługiwać Kodeksem cywilnym przy udziale konstrukcji z art. 300 k.p. Można przyjąć, że skoro ustawodawca w aktach prawnych z zakresu prawa pracy posługuje się zwrotami należącymi do prawa karnego (areszt, umorzenie postępowania, uniewinnienie) i prawa rodzinnego (dziecko, współmałżonek, przedstawiciel ustawowy), przy braku przepisu określającego powiązania między gałęziami dopuszczalne jest stosowanie znaczeń tych zwrotów, jakie ustawodawca przyjął dla danych gałęzi prawa w stosunkach z zakresu prawa

<sup>9</sup> Na ten temat zob. M. Piotrowski, *O rodzajach i odmianach niezgodności norm*, „Studia Filozoficzne” 1978, nr 11, s. 93 i nast. Podobnie na ten temat: A. Redelbach, S. Wronkowska, Z. Ziembiński, *Zarys teorii państwa i prawa*, Warszawa 1994, s. 214 i nast.

<sup>10</sup> Przepis ten skreślono ustawą z 1996 r. (Dz.U., nr 24, poz. 110).

pracy. Argument ten przemawia za stosowaniem, w sytuacji wspomnianej wcześniej, przepisów Kodeksu cywilnego wprost, bez potrzeby powoływania się na art. 300 k.p.<sup>11</sup>

### III.

Zwrot „w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy”, użyty w treści art. 300 k.p., uzasadnia pytanie, o jakie przepisy prawa pracy chodzi? Czy rozwiązania stanu faktycznego należy poszukiwać jedynie wśród tych powszechnie obowiązujących, czy też we wszystkich uznanych w prawie pracy? W kwestii tej dostrzega się znaczne rozbieżności. Zgłoszono zapatrywanie, że jedynie brak przepisów indywidualnego prawa pracy uzasadnia sięgnięcie do przepisów Kodeksu cywilnego<sup>12</sup>. Czy oznacza to, że przepisy zbiorowego prawa pracy nie mogą stanowić podstawy rozstrzygnięcia stanu faktycznego?

Mając na uwadze treść art. 9 k.p., precyzującego pojęcie „przepis prawa pracy”, wydaje się, że nie ma przeszkód, by dla rozstrzygnięcia konkretnego stanu faktycznego poszukiwać rozwiązania nie tylko w przepisach ustawy, ale również w specyficznych źródłach prawa pracy. Rozwiązania można zatem poszukiwać nie tylko w ustawach, ale również w układach zbiorowych pracy, regulaminach, statutach, o ile spełniają wymogi wskazane w przywołanym przepisie.

Uwaga powyższa ma istotne znaczenie dla dalszych rozważań. Warto bowiem dostrzec, że ustawodawca oparł możliwość rozstrzygnięcia stanu faktycznego o odpowiednio zmodyfikowany przepis Kodeksu cywilnego, niesprzeczny z zasadą prawa pracy. Jeżeli tak, zasadne jest pytanie, z czego wyprowadzona winna być zasada, by mogła stanowić podstawę weryfikacji przepisu k.c. Czy norma drugiego stopnia może być wyprowadzona z przepisów układu zbiorowego pracy, czy z regulaminów?

Wydawałoby się, że skoro poszukujemy rozwiązania w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy (a te pochodzą nie tylko z powszechnie obowiązujących źródeł prawa), dopuszczalnym byłoby poszukiwanie i wyprowadzanie norm drugiego stopnia ze wszystkich źródeł prawa pracy, w tym np. z układów, regulaminów spełniających warunki z art. 9 k.p. Pytanie tylko, co z weryfikacją i dopuszczalnością stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy? Zasadniczym problemem staje się tu bowiem realizacja warunku trzeciego z art. 300 k.p., a mianowicie ustalenie niesprzeczności znalezionej i zmodyfikowanego przepisu Kodeksu cywilnego z zasadą prawa pracy wyprowadzoną metodą indukcyjną ze specyficznego źródła prawa pracy. Czy w takiej sytuacji

<sup>11</sup> Intuicyjnie zatem przy liczeniu terminów przy urloпах wypoczynkowych sięga się po art. 300 k.p., do przepisów Kodeksu cywilnego, by przy „osobie ograniczonej w zdolności do czynności prawnych” stosować przepis bezpośredni.

<sup>12</sup> Tak: A.M. Świątkowski, *Komentarz do kodeksu pracy*, t. II, Kraków 2002, s. 595.

możliwe jest weryfikowanie przepisu Kodeksu cywilnego (przepisu z ustawy) z zasadą – normą drugiego stopnia wyprowadzoną ze specyficznych aktów prawnych uznawanych za źródło prawa pracy, stojących w hierarchii źródeł znacznie niżej niż Kodeks cywilny? Czy w przypadku sprzeczności przepisu z zasadą dopuszczalny jest zabieg eliminacji normy prawnej aktu prawnego wyższej rangi niż wyprowadzona zasada jako podstawa rozstrzygnięcia na rzecz tej ostatniej? Jaki argument przemawiałby za tym, by dopuścić do weryfikacji przepisu ustawy z aktami niższego rzędu? Ja takiego nie znajduję.

W takiej sytuacji wniosek wydaje się prosty – zasady prawa pracy przy ich praktycznym stosowaniu mogą być jedynie wyprowadzane z przepisów ustawowych. Jeżeli tak, to zawęża to w sposób znaczny sferę ich wyprowadzania.

#### IV.

Analiza zasad rodzi kolejne pytanie, czy faktycznie proponowany w doktrynie proces likwidowania luk<sup>13</sup>, o których mowa w art. 300 k.p., winien odbywać się według schematu: najpierw analogia *legis*, następnie analogia *iuris*, a w dalszej kolejności odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego.<sup>14</sup> Otóż, jeżeli uznajemy, że analogia *iuris* jest wnioskowaniem z norm o normach i stosujemy ją, nie uzyskawszy efektu po zastosowaniu analogii *legis*, doprowadzamy do sytuacji, w której za pomocą norm drugiego stopnia podejmujemy próbę likwidacji luki. Jeżeli okaże się, że nie jest możliwym jej zlikwidowanie, wówczas dopuszczalnym jest stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w sposób odpowiedni, pod warunkiem, że te nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Przedstawiony tok likwidowania luk nie przekonuje. Przy założeniu, że zasady są wnioskami z norm, dopuszcza się stosowanie analogii *iuris*, by w przypadku niemożności wyprowadzenia normy i zlikwidowania luki poszukiwać rozwiązania w Kodeksie cywilnym, pod warunkiem niesprzeczności znalezionej przepisu Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy, tworzonymi przy zastosowaniu analogii *iuris*. Pytanie, czym w takim układzie są zasady prawa pracy, skoro przy ustaleniu istnienia luki zamierzamy likwidować ją za pomocą analogii *iuris*, którą wcześniej już zastosowano, a która nie przyniosła pożądaných efektów?

<sup>13</sup> Na ten temat zob. B. Wagner, *Normatywne związki prawa pracy z prawem cywilnym*, [w:] *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 323–324. Zdaniem autorki lukę można rozumieć jako brak „określonej instytucji prawnej w ogóle lub brak przepisów dotyczących określonej sprawy”. Można jednak przyjąć odmiennie, że „sprawa nieunormowana przepisami prawa pracy” oznacza niemożność sformułowania dla konkretnego stanu faktycznego normy prawnej „z przepisów prawa pracy i odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego”.

<sup>14</sup> Tak: K. W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2012, s. 1406.

W literaturze trudno doszukać się szczegółowej analizy, czy przepisy Kodeksu cywilnego po modyfikacji tracą status norm prawa cywilnego (pytanie tylko, o jaki zakres modyfikacji chodzi) i czy Kodeks cywilny, w którym ustawodawca pozwala poszukiwać rozwiązania dla stosunków pracy, stanowi źródło prawa pracy.

Poszukując odpowiedzi na pierwsze z nich, należy odnieść się do zakresu modyfikacji przepisu. Zgodnie z przyjętym w literaturze rozumieniem zwrotu „odpowiednie stosowanie przepisów prawa” wyróżnia się trzy przypadki. Pierwszy dotyczy stosowania przepisów bez jakiegokolwiek modyfikacji – wprost; drugi dopuszcza stosowanie przepisów po modyfikacji; trzeci sprowadza się do całkowitego braku stosowania z uwagi na ich bezprzedmiotowość bądź ich „sprzeczność z przepisami ustanowionymi dla tych stosunków, do których miałyby one być stosowane odpowiednio”.<sup>15</sup>

Zakres „odpowiedniego stosowania przepisów” z art. 300 k.p. ogranicza się do modyfikacji hipotezy, a nie hipotezy i dyspozycji. Założenie dopuszczalności dyspozycji uzasadnia pytanie, czy jeszcze stosujemy prawo, czy już je stawimy?

Warto dostrzec, że rozumienie „odpowiedniego stosowania przepisów” nie ma wpływu na zmianę statusu normy prawa. Zmodyfikowana norma jest nadal normą prawa cywilnego. W tym układzie Kodeks cywilny stanowi źródło prawa pracy powszechnie obowiązujące, tyle tylko, że subsydiarne.

Analiza zagadnienia uzasadnia kolejne pytania. Czy zasady podlegają regule hierarchiczności? Czy można poszukiwać w katalogu zasad prawa pracy zasad nadrzędnych i niemających takiego znaczenia? Na tak postawione pytania odpowiedź jest negatywna.<sup>16</sup>

Po pierwsze, zasady tworzy się *ad casu*, a jeżeli tak, ich katalog zawsze będzie otwarty, zatem poszukiwanie istotnych i mniej istotnych zasad nie wydaje się działaniem racjonalnym. Po drugie, o hierarchiczności zasad można mówić wtedy, gdy wyprowadzamy je z różnych źródeł, np. z konstytucji, z ustaw zwykłych itp. W takim przypadku zasady konstytucyjne i zasady wyprowadzone z ustawy dadzą się usystematyzować zgodnie z regułą: zasady konstytucyjne są nadrzędne nad pozostałymi. Warunkiem jest jednak to, by zasady konstytucyjne były uznane za zasady prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p., co w koncepcji zasad „szkoły gdańskiej” zakwestionowano. Przyjmując bowiem założenie, że zasady prawa

<sup>15</sup> Tak: J.Nowacki, *Odpowiednie stosowanie przepisów prawa*, „Państwo i Prawo” 1964, nr 3, s. 370 i nast. Autor poddaje analizie dopuszczalność modyfikowania przy odpowiednim stosowaniu przepisów hipotezy i dyspozycji normy prawnej.

<sup>16</sup> Jeżeli zakładamy, że zasady w praktyce mogą być wyprowadzane jedynie z ustaw, pytaniem jest, czy w ogóle można tu mówić o hierarchiczności zasad? Nie ma natomiast przeszkód, aby zasady były wyprowadzane w oparciu o przepisy dotyczące instytucji, działu, rozdziału aktu prawnego. Nie może to jednak stanowić kryterium hierarchizacji wskazanych wyżej bytów.

pracy w rozumieniu art. 300 k.p. są zasadami konstytucyjnymi, dopuszczaloby to sprzeczność Kodeksu cywilnego z Konstytucją RP, a to z kolei podważyłoby hierarchiczność, spójność źródeł prawa.

## V.

W analizie zasad z art. 300 k.p. nie da się pominąć problemu zakresu stosowania przepisu. Istotne staje się wskazanie, czy ma on zastosowanie jedynie do indywidualnego stosunku pracy, czy też dopuszczalne jest jego stosowanie do prawa zbiorowego. W tej materii dadzą się wyodrębnić dwa przeciwstawne stanowiska. Pierwsze, dominujące, które dopuszcza stosowanie art. 300 k.p. wyłącznie do stosunków prawnych o charakterze indywidualnym, łączących pracodawcę i pracownika (podmioty obecne, przyszłe i byłe), „obejmujące oprócz samego stosunku pracy inne także stosunki zobowiązaniowe z nim związane”.<sup>17</sup>

Drugie, które uznaje za zasadne stosowanie art. 300 k.p. do zbiorowych stosunków pracy, szczególnie do układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych w odniesieniu do ich części obligacyjnych. Uzasadnienia dla tego stanowiska poszukuje się w odmiennych warunkach historycznych, jakie towarzyszyły przyjęciu tego przepisu, przy braku pojęcia zbiorowych stosunków pracy. Reprezentanci tego stanowiska uznają, iż istotne znaczenie ma ustalenie charakteru prawnego postanowień układu zbiorowego pracy, porozumień zbiorowych – określenie, czy jest aktem normatywnym, czy obligacyjnym. Uznanie bowiem, że akty te mają charakter umowny poza postanowieniami o charakterze normatywnym, pozwala na stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących czynności prawnych i „wykonywaniu płynących z nich zobowiązań”.<sup>18</sup>

Takiej rozbieżności stanowisk nie ma w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uzasadnieniu do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r. Sąd Najwyższy odniósł się tu do dwóch kwestii, a mianowicie dopuszczalności stosowania art. 300 k.p. do układów zbiorowych pracy i zakresu znaczeniowego „stosunek pracy” użytego w treści przywołanego artykułu. W pierwszej sprawie zakwestionował możliwość stosowania Kodeksu cywilnego do postanowień obligacyjnych układu, uznając, że z uwagi na treść i sposób, w jaki dochodzi do powstania układu zbiorowego pracy, ten bliższy jest źródłom wskazanym w art. 87 Konstytucji RP niż umowie cywilnoprawnej, do której stosowane są przepisy Kodeksu cywilnego. W drugiej przyjął, że chodzi tu wyłączo-

<sup>17</sup> Na ten temat zob. B. Wagner, *op. cit.*, s. 324 i nast. Autorka podkreśla, że to ujęcie jest aprobowane przez orzecznictwo Sądu Najwyższego. Nie podaje jednak orzeczeń SN, które wyrażały dezaprobatę dla stosowania art. 300 k.p. do zbiorowych stosunków pracy.

<sup>18</sup> Tak: L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 329 i nast. (zwłaszcza s. 335).



nie o indywidualny stosunek pracy, a więc o więź między pracownikiem a pracodawcą, a nie relacje pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi.<sup>19</sup>

Wydawałoby się, że skoro argument użyty przez SN, mający potwierdzać niedopuszczalność stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do obligacyjnej części układów zbiorowych pracy, uznaje się za nieprzekonujący, a widzi się konieczność regulacji tej materii, to proponowana wersja projektu zbiorowego Kodeksu pracy sprawę tę winna regulować. Niestety, kwestia ta nie została uwzględniona w projekcie.<sup>20</sup>

## VI.

W art. 300 k.p. nie tylko treść i użyte w nim sformułowania budzą wątpliwości. Budzi je również konstrukcja przepisu. Nie wiadomo, czy ustawodawca faktycznie traktuje zasady jako byt pluralistyczny, czy też konstrukcja zdania wymogła na ustawodawcy takie ich ujęcie. Nie trudno bowiem zauważyć, że formuła przepisu korzysta z liczby mnogiej, odnosząc je do wszystkich warunków zawartych w treści art. 300 k.p. Stąd w sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są sprzeczne z zasadami. Założenie, że zasady (podobnie jak zasady współżycia społecznego) są bytem pluralnym, nakazywałoby badanie przepisu Kodeksu cywilnego, który miałby zastosowanie do stosunku pracy w sprawach nieuregulowanych z wieloma zasadami<sup>21</sup> – regułami mieszczącymi się w tym zakresie znaczeniowym. Pomijam tu problem, jakie zasady wypełniałyby denotację tego terminu – czy normy drugiego stopnia, czy zasady podstawowe.

Pluralne ujęcie zasad budzi jednak wątpliwości. Powstaje pytanie, co w sytuacji, gdy przepis Kodeksu cywilnego będzie sprzeczny z kilkoma zasadami. Zgodnie z konwencją przyjętą w art. 300 k.p., w sytuacji sprzeczności przepisu z zasadą, podstawą rozstrzygnięcia winna być zasada, z którą ów przepis jest sprzeczny. Jednak jak tę regułę zastosować w przypadku tworu pluralnego?

Z tym wiąże się kolejne pytanie: dlaczego zasady nie mogą być postulatami? Zgodnie z klasyfikacją zasad prezentowaną przez T. Zielińskiego, dzielącego je na „zasady-normy”, „zasady-postulaty” i „zasady-definicje”, zasady pra-

<sup>19</sup> Uchwała (7) SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 17/00, OSNAPiUS 2001, nr 23, poz. 684; wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 568; uchwała (7) SN z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNAP 2007, nr 3–4, poz. 38. Interesującą polemikę odnośnie pierwszej z uchwał przedstawił L. Florek, *op. cit.*, s. 329–335.

<sup>20</sup> Projekt Kodeksu pracy z 2007 r., dotyczący zbiorowego prawa pracy ([www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl), dostęp: 25.01.2015).

<sup>21</sup> W zależności od przyjętego założenia, istniałaby konieczność zbadania niesprzeczności przepisu k.c. albo z podstawowymi zasadami prawa pracy, albo z podstawowymi i metanormami, bądź jedynie z metanormami.

wa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. mieściłyby się w kategorii zasady-normy. Argumentem przemawiającym za takim ujęciem jest to, że są wyprowadzane z norm, a więc trudno przypisać im charakter postulatyczny, co więcej – stanowią podstawę rozstrzygnięcia stanu faktycznego, czego nie może realizować postulat. Teza uznająca zasady-wnioski z norm za postulaty kłóci się zatem z rolą, jaką im wyznaczono w treści art. 300 k.p. Mając powyższe na uwadze, można przyjąć, że przedmiotowe zasady pełnią funkcję realizowaną przez zasady-postulaty, ale nie można przypisać im takiego statusu.<sup>22</sup>

## VII.

Zgłoszone uwagi krytyczne dotyczące treści, konstrukcji art. 300 k.p., stawiają generalne pytanie o sens utrzymania przepisu w nowym Kodeksie pracy. Mimo zgłoszonych zastrzeżeń ustawodawca nie powinien z niego zrezygnować, i to z dwóch powodów. Po pierwsze, trudno sobie wyobrazić, by Kodeks pracy był aktem prawnym kompleksowym; po drugie, od 1975 r. zdobyto już doświadczenie w subsydiarnym posługiwaniu się Kodeksem cywilnym do stosunków pracy. Problem tylko w tym, jak za pomocą zwrotów języka potocznego w treści przepisu określić ten związek normatywny, by nie stwarzał, jak dotychczas, trudności interpretacyjnych.

W projekcie dwutomowego Kodeksu pracy treść art. 300 k.p. znalazła się w jednym z początkowych artykułów Księgi I Przepisów ogólnych. O ile z aprobatą należy odnieść się co do umiejscowienia przepisu, konstrukcji, w której dostrzeżono konieczność sygnalizowania powiązań innych stosunków prawnych genetycznie, funkcjonalnie powiązanych ze stosunkiem pracy, o tyle można mieć wątpliwości co do przyjętej treści. Jego brzmienie: „W sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy i zobowiązań z nim związanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy”<sup>23</sup> nie wyjaśnia, czym są zasady i z jakim bytem prawnym przepisy Kodeksu cywilnego nie mogą być sprzeczne.

W konsekwencji, jak długo w literaturze będzie trwała rozbieżność w kwestii ustalenia znaczenia zasad w rozumieniu art. 300 k.p., tak długo będą istniały wątpliwości co do zakresu znaczeniowego wspomnianego terminu. Dla ich rozwiania wystarczyłoby wskazanie, że przez zasady w znaczeniu użytym w artykule należy rozumieć reguły niebędące podstawowymi zasadami prawa pracy.

<sup>22</sup> Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I – ogólna*, Warszawa – Kraków 1986, s. 198 i nast. Zdaniem autora jedna z istotnych zasad ochrony trwałości stosunku pracy jest zasadą-normą. Spełnia jednak rolę idei przewodniej, wytycznej kierunkowej tworzenia i rozwijania prawa pracy, dyrektywy wykładni tego prawa (*ibidem*, s. 207).

<sup>23</sup> Projekt Kodeksu pracy z 2007 r., dotyczący indywidualnego prawa pracy ([www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl), dostęp: 25.01.2015).

## BIBLIOGRAFIA

- Baran K.W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012.
- Ćwiertniak M., [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Kaczyński L., *Relacja między podstawowymi zasadami prawa pracy z zasadami prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. według Profesora Czesława Jackowiaka*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, nr 6.
- Kijowski A., [w:] *Komentarz. Kodeks pracy*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000.
- Nowacki J., *Odpowiednie stosowanie przepisów prawa*, „Państwo i Prawo” 1964, nr 3.
- Piotrowski M., *O rodzajach i odmianach niezgodności norm*, „Studia Filozoficzne” 1978, nr 11.
- Raczkowski M., *Pozorność w stosunkach pracy*, Warszawa 2010.
- Redelbach A., Wronkowska S., Ziemiński Z., *Zarys teorii państwa i prawa*, Warszawa 1994.
- Świątkowski A.M., *Komentarz do kodeksu pracy*, t. II, Kraków 2012.
- Wagner B., *Normatywne związki prawa pracy z prawem cywilnym*, [w:] *Księga pamiątkowa w pięćdziesiątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010.
- Walczak W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2013.
- Wypych-Żywicka A., *Jeszcze o zasadach prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p.*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej*, red. B.M. Ćwiertniak, t. II, Sosnowiec 2013.
- Zacharewicz M., *Odpowiedzialność pracodawcy w oparciu o przepisy Kodeksu pracy a odpowiedzialność na gruncie Kodeksu cywilnego*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej” 2012, nr 10.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I – ogólna*, Warszawa – Kraków 1986.

## SUMMARY

Although the Labour code has been in force for 40 years, the discussion about article number 300 is still actual. One of the most interesting aspects of the subject mentioned is the meaning of labour law principles. Assuming they are second degree regulations, the fundamental task is to determine the rank of legal acts, which first degree regulations can be derived from. It is questionable to state that decrees or staff regulations can be the basis of their construction. There are also many doubts concerning the use of article 300 Labour code in collective labour law, although arguments used to support this thesis are interesting.

**Keywords:** loophole in the law, labour law principles