



WYDZIAŁ PRAWA I ADMINISTRACJI  
UNIwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego  
w WARSZAWIE

Katedra Prawa Pracy  
dr hab. Monika Gładoch, prof. UKSW

20.04.2019

Warszawa, 24.04.2019 r.

Recenzja rozprawy doktorskiej  
Pani mgr Jagody Jaskulskiej  
„Stosowanie przepisów kodeksu cywilnego na gruncie prawa pracy”

Temat pracy zasługuje na uznanie ze względu na jego wartość naukową i znaczenie w praktyce stosowania prawa. Doktorantka podjęła się ambitnego zadania polegającego na analizie art. 300 Kodeksu pracy (dalej: „k.p.”), który ukazuje silny związek prawa pracy z prawem cywilnym, ale zarazem potrzebę jego wyodrębnienia, jako samodzielnej gałęzi prawa. Można stwierdzić, że analizowany w rozprawie art. 300 k.p. stanowi fundament dla rozumienia istoty prawa pracy z jego funkcją ochronną. Przepis ten postrzegam jako swego rodzaju manifest odrębności prawa pracy. Być może niebawem stanie się on już tylko głosem przeszłości. Obserwujemy bowiem zjawisko odchodzenia od prawa pracy na rzecz tworzenia prawa zatrudnienia, w którym zaciera się granica między stosunkiem pracy a kontraktem prawa cywilnego. Temat pracy jest zatem niezwykle aktualny, ponieważ skłania do podjęcia głębszej refleksji nad przyszłością prawa pracy, a nawet potrzebą dalszego utrzymania art. 300 k.p. w obowiązującym brzmieniu. Nie ulega wątpliwości, że istnieje głęboka i uzasadniona potrzeba prowadzenia badań naukowych w zakresie stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy, tym bardziej, że ostatnia monografia na ten temat została opracowana w 2005 r. i dotąd nie ukazała się drukiem. Od tego czasu wydano szereg orzeczeń sądowych dotyczących wykładni art. 300 k.p., które wymagają analizy i oceny prawnej. W piśmiennictwie prawniczym pojawiają się wypowiedzi sugerujące publiczno-prawny (a wręcz administracyjno-prawny) charakter norm prawa pracy, które również powinny zostać ocenione przez pryzmat obowiązującego art. 300 k.p.

Temat rozprawy doktorskiej został określony w sposób bardzo konkretny, choć nie do końca jednoznaczny. Autorka, zapewne celowo, zrezygnowała z pojęcia występującego w art. 300 k.p. („stosunek pracy”) na rzecz szerszego określenia stosowania przepisów „na gruncie prawa pracy”. Dzięki temu zabiegowi praca zyskała na wartości, przede wszystkim ze względu na szerszy kontekst rozważań. Doktorantka analizuje bowiem problem stosowania przepisów Kodeksu cywilnego także w zbiorowym prawie pracy, co ma niezwykle istotne znaczenie dla oceny relacji partnerów społecznych. Zarówno koncepcja pracy, jak i wybór problemów badawczych są, co do zasady, właściwe. Także tezy pracy, konsekwentnie w niej rozwijane postrzegam za prawidłowe i przekonujące. W pełni zgadzam się z Doktorantką, że stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy nie może prowadzić do ich modyfikacji na potrzeby konkretnego stanu faktycznego. Innymi słowy, decyzja o użyciu norm prawa cywilnego oznacza ich stosowanie w brzmieniu, w jakim zostały zapisane w Kodeksie cywilnym. Inna interpretacja prowadzi bowiem do niepewności w procesie stosowania prawa wynikającej z wykładni prawotwórczej. Podzielam pogląd Autorki, że w demokratycznym państwie prawa należy zachować zasadę trójpodziału władzy, a sądy nie powinny tworzyć prawa, lecz go stosować.

Niewątpliwą wartością rozprawy jest stworzenie przez Autorkę określonych reguł interpretacyjnych w procesie stosowania przepisów prawa cywilnego na gruncie prawa pracy. Wydaje się zarazem, że taki był cel monografii. Zabrakło w nim jednak szerszych rozważań dotyczących możliwości i zakresu zastosowania szeregu instytucji prawa cywilnego, o których Autorka jedynie wspomina, głównie w punkcie dotyczącym klauzul autonomicznych. Warta rozważenia byłaby także relacja art. 5 k.c. do art. 8 k.p., czyli przepisów statuujących tzw. prawo sędziowskie w stosunkach prawa cywilnego i prawa pracy, tym bardziej, że oba przepisy zostały sformułowane identycznie. Nie przekonuje mnie osąd Autorki, jakoby ustanowienie art. 8 w Kodeksie pracy było w pełni przemyślane, szczególnie w kontekście brzmienia art. 300 k.c. Tym bardziej więc, problem ten zdaje się być interesujący i godny rozważenia.

Rozprawa składa się z sześciu rozdziałów, które dotyczą podstaw wyodrębnienia prawa pracy, przepisów odsyłających, znaczenia stosunku pracy na tle art. 300 k.p., braku regulacji jako przesłanki stosowania przepisów Kodeksu cywilnego, klauzuli odpowiedniego stosowania oraz pojęcia i funkcji zasad prawa

pracy. W zakończeniu Autorka zawarła posumowanie głównych tez pracy i zasadniczych problemów, które rozważyła. Układ pracy jest przejrzysty i konsekwentny, a przede wszystkim uwzględniający treść analizowanego art. 300 k.p. Niektóre fragmenty pracy wymagają jednak uzupełnienia, a niekiedy nieznacznej korekty.

W rozdziale pierwszym, który odnosi się do podstaw wyodrębnienia prawa pracy jako samodzielnej gałęzi prawa, Autorka w zbyt uproszczony sposób przedstawia genezę prawa pracy. Tak syntetyczne ujęcie wynika zapewne z potrzeby zwięzłości wypowiedzi, jednakże określone zdarzenia historyczne powinny być ujęte w pracy. Doktorantka całkowicie pomija kluczowy wątek dotyczący tworzenia się prawa pracy, wynikający z praktyki zawierania porozumień zbiorowych, w tym układów zbiorowych pracy. Prawo układowe istniało bowiem przed regulacjami ustawowymi. Co więcej, wiele postanowień układowych przeniknęło do prawa powszechnego. Można zatem przyjąć, że prawo pracy zrodziło się z woli partnerów społecznych, czyli ze swobody umów w relacjach zbiorowych, stąd też tak silny związek prawa pracy z prawem cywilnym. Jednym z istotnych etapów powstania prawa pracy było natomiast stwierdzenie (po raz pierwszy w ustawie o układach zbiorowych pracy z 1937 r.), że układ zbiorowy pracy jest porozumieniem normatywnym. Ukazując genezę prawa pracy nie należy zatem pomijać prawa autonomicznego, jako prawa tworzonego w działaniu, czyli w drodze dialogu związków zawodowych z pracodawcą. Fakt ten ma istotne znaczenie dla oceny dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w zbiorowym prawie pracy, o czym mowa w dalszej części recenzji.

Odnosząc się do rozważań zawartych w rozdziale dotyczącym przepisów odsyłających warto zwrócić uwagę na tendencję zmian w zakresie tworzenia tego typu przepisów, jakie nastąpiły w ostatnich latach. Konstruując postulaty dotyczące zmiany art. 300 k.p. Autorka sugeruje potrzebę wskazania (choćby przykładowego) określonych przepisów Kodeksu cywilnego, które miałyby mieć zastosowanie do stosunków pracy. Jest to bardzo ciekawa koncepcja, której celem byłoby zapewne ułatwienie stosowania art. 300 k.p. Obecnie jej wdrożenie mogłoby rodzić problemy, przede wszystkim z uwagi na wymóg odesłania do konkretnych przepisów. Nie wystarczy już bowiem ogólne powołanie się na przepisy, lecz ich wyraźne wymienienie. Katalog stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego musiałby mieć zatem charakter wyczerpujący, co stanowi dużą trudność. Można

zaryzykować twierdzenie, że wejście w życie art. 300 k.p. w obowiązującym brzmieniu byłoby dziś raczej niemożliwe, przede wszystkim z uwagi na jego bardzo szeroki i bliżej nieskonkretyzowany charakter. Problemy związane ze stosowaniem art. 300 k.p. są zresztą przedmiotem szerokich i pogłębionych rozważań Autorki, a tych kłopotów starają się obecnie unikać legislatorzy.

W rozdziale trzecim Doktorantka podjęła się analizy pojęcia stosunku pracy na tle art. 300 k.p., wyodrębniając stosunek pracy (związany z zatrudnieniem) i stosunki prawne zbiorowego prawa pracy. Analizując cechy stosunku pracy, Autorka przytacza obecny w literaturze pogląd o jego publicznoprawnej naturze, bliżej nie rozwijając tego wątku. Zasadnym byłoby podjęcie polemiki z tym poglądem, właśnie z uwagi na analizowany art. 300 k.p. Szkoda, że Autorka nie rozwinęła tego wątku. Moje wątpliwości budzi ocena charakteru prawnego podporządkowania pracowniczego, w którym Autorka upatruje elementów stosunku administracyjno-prawnego. Należy przypomnieć, że pojęcie kierownictwa występuje również w stosunkach prawa cywilnego, a zatem nie jest to określenie charakterystyczne wyłącznie dla prawa pracy lub prawa administracyjnego. Zgodnie z art. 430 k.c. kto na własny rachunek powierza wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonej jej czynności. Warto zwrócić uwagę na liczne wypowiedzi judykatury dotyczące pojęcia kierownictwa, w których Sąd Najwyższy podkreślił, że również w umowie-zleceniu mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania. W mojej ocenie, pojęcie kierownictwa ukazuje związek prawa pracy z prawem cywilnym, nie zaś prawem administracyjnym.

Nie przekonuje mnie również pogląd o zjawisku liberalizacji prawa pracy, który jest dość powszechnie wypowiedany. Przeczy temu ustawodawstwo ostatnich lat, a przede wszystkim nowelizacja Kodeksu pracy obowiązująca od 22 lutego 2016 r., dzięki której ograniczono zawieranie terminowych umów o pracę. Obecnie można zaobserwować wręcz przeciwną tendencję, polegającą na rozszerzaniu zakresu stosowania przepisów ochronnych prawa pracy także na cywilnoprawne podstawy zatrudnienia.

Fragmencie pracy dotyczący klauzul autonomicznych, w mojej ocenie, wymagałby pogłębionej i szerszej analizy. Dobór opisanych klauzul jest raczej dość

przypadkowy i nie do końca uzasadniony. Na przykład odrębnego badania wymaga tzw. klauzula konkurencyjna, czyli umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jest ona w istocie umową prawa cywilnego, tyle że zawartą w trakcie trwania umowy o pracę. W opisanym przypadku przepisy prawa cywilnego powinny być – w mojej ocenie – stosowane bezpośrednio, nie zaś z powołaniem się na art. 300 k.p. Tak też zdaje się rozumieć tę klauzulę judykatura, podkreślając cywilistyczny charakter omawianej instytucji. Zgadzam się natomiast z opinią Doktorantki w zakresie bezpośredniego stosowania przepisów o umowie przedwstępnej, poprzedzającej zawarcie umowy o pracę.

Ciekawy wątek pracy dotyczy stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków prawnych zbiorowego prawa pracy. Wypowiedź Autorki wymagałaby jednak koniecznego uzupełnienia, szczególnie zaś wątek historyczny dotyczący rozwoju zbiorowego prawa pracy. Szersza analiza w tym zakresie mogłaby wpłynąć na błędny pogląd wyrażony w piśmiennictwie, na który powołuje się Doktorantka. Dotyczy on wtórnego i późniejszego charakteru zbiorowego prawa pracy względem prawa indywidualnego, podczas gdy w rozwoju prawa pracy było dokładnie odwrotnie. Jak wspomniałam wcześniej, zanim doszło do powstania ustawodawstwa pracy, w obrocie prawnym funkcjonowały na szeroką skalę układy zbiorowe pracy. Przy okazji omawiania problematyki stosowania przepisów Kodeksu cywilnego na gruncie zbiorowego prawa pracy warto byłoby nawiązać do koncepcji dualnego charakteru układu zbiorowego pracy, który jest porozumieniem normatywnym. To stwierdzenie rodzi określone konsekwencje prawne. W tych przypadkach, gdzie chodzi o kwestie związane z rokowaniami i rozwiązywaniem układu, o ile Kodeks pracy nie reguluje ich odmiennie, przepisy Kodeksu cywilnego powinny być stosowane wprost, a nie w drodze analogii legis. Zdaję sobie jednak sprawę, że jest to pogląd raczej odosobniony, a Autorka przyjmuje wariant mniej radykalny, wynikający (z nielicznych zresztą) wypowiedzi zawartych w piśmiennictwie prawniczym. Warto zasygnalizować, że otwarcie się na bardziej liberalną wykładnię mogłoby ułatwić stosowanie szeregu instytucji w zbiorowym prawie pracy, szczególnie w zakresie odpowiedzialności stron za przestrzeganie postanowień układowych.

Z punktu widzenia praktyki stosowania art. 300 k.p. kluczowe znaczenie mają rozważania zawarte w rozdziale czwartym dotyczącym przesłanki braku regulacji w przepisach prawa pracy. Autorka dokonała w nim analizy wielu

rozstrzygnięć sądowych, dowodząc niekonsekwencji w interpretacji art. 300 k.p. Niektóre opinie wymagają jednak krótkiego komentarza. Otóż, Kodeks pracy przewiduje określone odrębne instytucje związane z ochroną dóbr osobistych pracownika. Należą do nich zakaz dyskryminacji i mobbingu. Wydawałoby się, że ich ujęcie w ustawie ma charakter wyczerpujący, tymczasem każdy delikt prawa pracy może rodzić roszczenie cywilnoprawne. Wydaje się, że Autorka w swojej interpretacji poszła jednak zbyt daleko, sugerując bezpośrednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego. Taka wykładnia może bowiem powodować określone następstwa procesowe. Bezpośrednie powołanie się na przepisy prawa cywilnego oznaczałoby, że mamy do czynienia ze sprawą cywilną, nie zaś ze sprawą z zakresu stosunku pracy. W opisanym przypadku art. 300 k.p. pełni dodatkową rolę pozwalającą na stosowanie odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego. Mając na uwadze podniesiony problem, nie jest w pełni zrozumiały fragment pracy, w którym Autorka tłumaczy, że: „Jeśli naruszenie określonego obowiązku wiąże się z odpowiedzialnością zarówno na gruncie prawa pracy, jak i przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, powstały w ten sposób zbieg roszczeń należy rozstrzygnąć w oparciu o względy autonomii prawa pracy” (s. 148).

W rozdziale piątym dotyczącym klauzuli odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego, Doktorantka dokonała wyboru spraw rozstrzygniętych przed SN, jako ilustrujących określone tezy badawcze. Taka selekcja jedynie określonych stanów faktycznych może rodzić zarzut po stronie recenzenta o nieuwzględnieniu istotnego wyroku. Tak też jest w tym przypadku, we fragmencie dotyczącym nieważności czynności prawnej. W rozważaniach tych zabrakło orzeczeń SN na temat nieważności umów o pracę zawieranych z członkami zarządu spółek kapitałowych, w związku z wadliwą reprezentacją.

Ocena warsztatu Doktorantki pod kątem zebranej literatury jest w pełni pozytywna. Dobór piśmiennictwa dowodzi dobrej znajomości badanej problematyki. Pomimo wyboru tematu rozprawy sugerującego analizę krajowej instytucji prawnej, także w tym przypadku zasadnym było sięgnięcie do literatury zachodniej. Autorka nie wyjaśniła, jak kwestia stosowania przepisów prawa cywilnego została uregulowana w krajach, w których nie obowiązuje kodeks pracy lecz wiele ustaw, z wiodącą rolą kodeksu cywilnego (np. Niemcy, Austria). Nie odniosła się również do systemu francuskiego z obowiązującym tam kodeksem

pracy (*Code du travail*). Wykorzystując komparatystykę prawniczą Autorka mogłaby zapewne wzmocnić niektóre ze swoich argumentów dotyczących wykładni prawa, a nawet postulatów *de lege ferenda*. Doktorantka w szerokim zakresie wykorzystwała natomiast piśmiennictwo dotyczące techniki prawodawczej i prawoznawstwa. W tym zakresie Pani magister dysponuje głęboką wiedzą. Być może niektóre określenia stosowane przez teoretyków prawa mogły wpłynąć na styl wypowiedzi prezentowany w pracy. Autorka nie zawsze posługuje się językiem prostym i zrozumiałym. Buduje zdania wielokrotnie złożone, niepotrzebnie komplikując swoją wypowiedź (m.in. na s. 161). Używa niekiedy zwrotów językowo niepoprawnych, np. „terminy wysłowione w treści przepisów”, „reguła wysłowiona”, „regulacja wysłowiona”, „przepisy prawne wysławiające zasady prawa”, „inwentaryzacja przepisów”, „prototyp późniejszego art. 300”, „zakres zastosowalności przepisów”, podleganie „pod rygor przepisów”, „najbardziej transparentne przykłady”, „rozkładając normę prawną wysłowioną w przepisie (...) na czynniki pierwsze”, „argumenty o uzdrowieniu stosunku prawnego”, „zasady indukowane z obowiązujących norm prawnych”, „lata funkcjonowania w obrocie naukowo-prawnym”. W pracy zdarzają się błędy literowe, interpunkcyjne i ortograficzne. Praca niewątpliwie wymaga korekty językowej, która pozytywnie wpłynie na jakość przekazywanych treści.

Powyższe uwagi w niczym nie umniejszają pozytywnej oceny pracy. Wynikają one zasadniczo ze złożoności tematu i wielości poruszanych problemów. Autorka wykazała się dużą zdolnością analityczną, która wpłynęła na ogólny wysoki poziom ocenianej monografii. Uwagi krytyczne mają zresztą głównie charakter polemiki z Autorką, prowadzonej w ramach dyskursu naukowego.

W konkluzji stwierdzam, że rozprawa doktorska Pani mgr Jagody Jaskulskiej „Stosowanie przepisów kodeksu cywilnego na gruncie prawa pracy” stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Autorki w dziedzinie prawa pracy, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, a tym samym spełnia wymogi formalne określone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 882, 1311).

