

JACEK CHACIŃSKI

PRAWO PRACY A PRAWO PRYWATNE

Przedmiotem niniejszego artykułu jest próba ocenienia, czy prawo pracy może być uznane za szczególną gałąź prawa prywatnego.

Ewentualna pozytywna odpowiedź ma znaczenie dla wykładni norm prawa pracy. Po pierwsze, konsekwencją będzie przyjęcie dyrektywy stosowania do oceny stosunków pracy zasady autonomii woli. Po drugie, zasadniczo pojęcia funkcjonujące w obszarze prawa prywatnego będą miały taką samą treść na gruncie prawa pracy.

W teorii prawa wyróżnia się podział na prawo publiczne i prawo prywatne. Literatura na ten temat jest dość obszerna¹. Według Ulpiana: „huius studii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum ius est quod ad statum rei Romanae spectat, privatum quid ad singulorum utilitatem: sunt enim quaedam publice utilia, quaedam privatim”².

Zasadność przyjmowania tego podziału była wielokrotnie kwestionowana, zwłaszcza w socjalistycznej nauce prawa. Wydaje się jednak, że po zmianie systemu politycznego i gospodarczego w Polsce podział ten zyskał, a nie stracił na aktualności. Słusznie zwraca uwagę Radwański, że normy prawa prywatnego znajdują mocne uzasadnienie aksjologiczne w społeczeństwach

Dr JACEK CHACIŃSKI – adiunkt I Katedry Prawa Cywilnego, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II; adres do korespondencji: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin.

¹ Zob. np. K. O p a ł e k, *Problemy metodologiczne nauki prawa*, Warszawa 1961.

² Cyt. za: J. N o w a c k i, *Prawo publiczne – prawo prywatne*, Katowice 1992, s. 8.

demokratycznych, realizując takie wartości, jak godność i wolność człowieka oraz integralność jego mienia³.

Podział na prawo prywatne i publiczne należy postrzegać w świetle definicji prawa. Według klasycznej, tomistycznej definicji prawem jest pewien nakaz rozumu odnoszący się do dobra powszechnego, promulgowany przez tego, komu powierzona jest piecza nad zbiorowością⁴. Kategoria dobra wspólnego jest dla prawa kategorią podstawową. W stanowieniu prawa zawsze chodzi o realizację dobra wspólnego. Materia ta należy do filozofii prawa⁵.

Według A. Krapca dobrem wspólnym nazwiemy ten przedmiot ludzkiego działania, który może stać się celem jednostkowym każdego osobowego dążenia i w tym sensie być analogicznie wspólnym dla wszystkich osób żyjących w społeczeństwie⁶. Krapiec pisze, że każdy człowiek, jako spotencjalizowany, osobowy byt, jest przyporządkowany wewnętrznie do aktualizowania i doskonalenia swoich potencjalności duchowych, zwłaszcza zaś intelektualnych i wolitywnych⁷.

Jest oczywiste, że zarówno prawo prywatne, jak i prawo publiczne realizuje tak rozumiane dobro wspólne. Podział ten jednak wskazuje na różnicę sposobów realizacji tego dobra oraz na różnicę w możliwości jego osiągnięcia przez pojedynczego człowieka. Różnica realizacji dobra wspólnego dotyczy zagadnienia zawłaszczania i wymiany dóbr. W prawie publicznym na czoło wysuwa się ten aspekt dobra wspólnego, który zasadniczo nie może być osiągnięty wysiłkiem pojedynczego człowieka (np. bezpieczeństwo). Tam, gdzie jednostka swym działaniem nie jest w stanie uzyskać określonego dobra niezbędnego do jego rozwoju, prawo publiczne daje kompetencję określonym podmiotom do działania „na rzecz innych” (np. budowa dróg, ład architektoniczny, ochrona środowiska).

³ Z. R a d w a ń s k i, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa: C.H. Beck 1997, s. 3-4.

⁴ Cyt. za: Cz. M a r t y n i a k, *Obiektywna podstawa prawa według św. Tomasza z Akwinu*, Lublin 2006, s. 40-41.

⁵ Kategoria dobra wspólnego jako elementu definicji prawa jest negowana przez te nurty, które wykluczają jakiekolwiek odniesienia do zjawisk psychologicznych czy socjologicznych, np. normatywizm K. Kelsena; zob. H. K e l s e n, *Czysta teoria prawa*, Kraków 1934. Dogłębną krytykę teorii Kelsena przeprowadził Cz. Martyniak (*Moc obowiązująca prawa a teoria Kelsena*, Lublin 1938).

⁶ M. A. K r a p i e c, *Człowiek i prawo naturalne*, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL 1993, s. 165.

⁷ Tamże, s. 30.

Charakterystyczna dla prawa publicznego Nierównorzędność podmiotów występuje zatem:

1) W sytuacji realizacji jedynie interesu publicznego (np. służba wojskowa); tu interes prywatny w postaci osobistego bezpieczeństwa jest tylko pewnym refleksem interesu publicznego. Podmiot nie dokonuje żadnej czynności prawnej w celu realizacji interesu prywatnego.

2) W sytuacji, w której konkretny interes prywatny musi być oceniony z punktu widzenia interesu publicznego (np. pozwolenie na budowę). Tu podmiot prawa dokonuje określonego aktu prawnego w celu realizacji swego interesu.

Kryterium wyróżnienia prawa prywatnego jest metoda regulacji stosunków społecznych, wyrażająca się w równorzędności podmiotów i autonomii woli. Oznacza ona – najogólniej rzecz ujmując – że jeden podmiot prawa nie może bez zgody drugiego kształtować jego sytuacji prawnej. Normy prawa prywatnego dają kompetencję samym podmiotom do nabycia i wymiany określonego dobra materialnego lub niematerialnego. Jednostka, nabywając i wymieniając dobra, ma tu na względzie swój rozwój. Przy czym nie należy go pojmować egoistycznie. W grę może przecież wchodzić chęć utrzymania rodziny, zapewnienia wykształcenia własnym dzieciom, działalność dobroczynna itp. Prawo prywatne zatem posługuje się prywatno-prawną metodą regulacji. Należy zauważyć ścisły związek powyższego podziału z zasadą pomocniczości.

Prawo cywilne stanowi trzon prawa prywatnego. Wyrażany jest pogląd, że prawo prywatne jest pojęciem szerszym od pojęcia prawa cywilnego, że obok prawa cywilnego w zbiorze prawa prywatnego mogą występować inne gałęzie prawa.

Jest to kwestia sporna. Radwański wskazuje, że „[...] obok prawa cywilnego mogą pojawić się inne gałęzie prawa grupujące normy prawne. Łączyłaby je z prawem cywilnym wspólna prywatnoprawna metoda regulacji. Jednakże różniłyby się zakresem zastosowania, swoistymi zasadami i własnymi instytucjami ogólnymi”⁸.

Odmienny pogląd prezentuje M. Safjan. W jego ocenie, przyjmując za kryterium podziału równorzędność podmiotów, nie można odróżniać prawa prywatnego od cywilnego. Natomiast można – jego zdaniem – wyróżnić pojęcie prawa prywatnego w szerszym znaczeniu, przyjmując kryterium przedmiotowo-funkcjonalne⁹.

⁸ Zb. R a d w a ń s k i, dz. cyt., s. 9.

⁹ *System prawa prywatnego*, t. 1: *Prawo cywilne – część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa: C.H. Beck–Instytut Nauk Prawnych PAN 2007, s. 53.

Radwański, uzasadniając swoje stanowisko dotyczące wyróżnienia obok prawa cywilnego szerszej kategorii prawa prywatnego, wskazuje na akceptowaną w nauce metodę typologiczną. Polega ona na opisie przedmiotu przez wskazanie zespołu cech przysługujących mu w maksymalnym natężeniu oraz na porównaniu z innymi przedmiotami. Jest to metoda aprobowana w nauce, choć nie zawsze prowadząca do podziału zupełnego i rozłącznego danego zbioru¹⁰.

Stosowanie tej metody w polskiej nauce prawa nie jest niczym nowym. Zwracał już na nią uwagę R. Longchamps de Berier we *Wstępie do nauki prawa cywilnego*. Píše on: „Chcąc odpowiedzieć na pytanie, jakie konkretnie materie prawne należą w danej chwili do prawa publicznego lub prywatnego, musimy zadowolić się zbadaniem, która z wyżej wymienionych cech przeważa w danym kompleksie norm prawnych”¹¹. W innym miejscu stwierdza on, „że stosunki w społeczeństwie ludzkim są tak skomplikowane, tak ze sobą wzajemnie nie powiązane lub tak się krzyżujące, że zanalizowanie ich na poszczególne pierwiastki i przydzielenie następnie każdego z nich do jednej z powyższych dwóch grup [...] w praktyce nie da się zrealizować; ustawodawca musi pewne kompleksy stosunków, integralnie ze sobą związanych, jednolicie unormować, tak jak lekarz musi leczyć człowieka, a nie jeden, specjalnie chorobą dotknięty organ”¹².

Wydaje się, że wyróżnienie pojęcia prawa prywatnego jest dla nauki prawa przydatne. Pozwala bowiem dokonywać przyporządkowania określonych norm prawnych występujących w aktach prawnych o niejednorodnym charakterze ze względu na występującą w danej relacji prawnej autonomię podmiotów. Istotny jest również argument Radwańskiego dotyczący powiązania prawa prywatnego z systemem wartości konstytuujących kulturę łacińską. Prawo prywatne jest tu pewną barierą, tamą przed nadmierną ingerencją państwa w życie jednostek, w tym przed nadmiernym etatyzmem wyrażającym się pokusie organizowania życia społecznego za pomocą norm prawa publicznego.

W świetle powyższego podziału na prawo publiczne i prywatne kwalifikacja prawa pracy budzi kontrowersje. W literaturze prawa pracy traktuje się

¹⁰ R a d w a ń s k i, dz. cyt., s. 3; Z. Z i e m b i ń s k i, *Logika praktyczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 1996, s. 61-62; S. K a m i ń s k i, *Pojęcie nauki i klasyfikacja nauk*, Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL 1981, s. 228.

¹¹ R. L o n g c h a m p s d e B e r i e r, *Wstęp do nauki prawa cywilnego*, Lublin 1922, s. 8.

¹² Tamże, s. 7.

je jako odrębną gałąź prawa. Odstąpiono tu od stosowania kryterium metody regulowania stosunków społecznych¹³. Kryterium wyróżnienia tej gałęzi jest przedmiot prawa pracy, tj. rodzaj stosunków społecznych przez nie regulowanych¹⁴. Wskazuje się zatem na odrębność prawa pracy od prawa cywilnego i prawa administracyjnego.

W nauce prawa pojawiła się również koncepcja podziału systemu prawa na dwa piętra gałęziowe. Wyróżniono gałęzie podstawowe, takie jak prawo cywilne czy administracyjne, oraz kompleksowe gałęzie prawa regulujące określone rodzaje stosunków społecznych¹⁵. Kryterium wyróżnienia w teorii prawa cywilnego jest metoda regulowania, która polega na takim ukształtowaniu relacji podmiotów prawa cywilnego, że są one względem siebie autonomiczne¹⁶. Z kolei stosunek administracyjnoprawny charakteryzuje się brakiem tej równorzędności. Podmiotem rozstrzygającym o treści praw i obowiązków administracyjnoprawnych jest organ administracyjny, wyposażony w tzw. władztwo administracyjne. Zdaniem J. Bocia stosunek administracyjnoprawny charakteryzuje się następującymi cechami: jednym z podmiotów tego stosunku jest zawsze organ administracji publicznej; drugim z podmiotów stosunku może być obywatel, spółka, przedsiębiorstwo państwowe, zakład administracyjny itp.; podmiotem rozstrzygającym o treści wzajemnych praw czy obowiązków jest zawsze organ administracji publicznej¹⁷.

W ramach prawa pracy wyróżnia się następujące działy: prawo stosunku pracy, prawo sporów pracy, prawo zbiorowych stosunków pracy prawo administracji pracy¹⁸. Podkreślenia wymaga, że centralnym pojęciem dla prawa pracy jest stosunek pracy; pozostałe działy prawa pracy mają charakter służebny. Dlatego też cechy stosunku pracy będą rozstrzygające dla odpowiedzi na pytanie o kwalifikacje prawa pracy w aspekcie podziału na prawo publiczne i prawo prywatne.

¹³ W. S z u b e r t, *O prawie pracy i jego metodach*, PZiS 1962, nr 8-10.

¹⁴ L. F l o r e k, T. Z i e l i ń s k i, *Prawo pracy*, Warszawa: C.H. Beck 2003, s. 6.

¹⁵ Zob. obszerne omówienie tych zagadnień w: T. Z i e l i ń s k i, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 1: *Ogólna*, Warszawa-Kraków: PWN 1986, s. 1-13.

¹⁶ Zob. analizy na ten temat i wskazaną literaturę zawartą w: *System prawa prywatnego*, s. 29-42.

¹⁷ J. B o ć, *Prawo administracyjne*, Wrocław 2000, s. 344-345; zob. również F. L o n g - c h a m p s, *O pojęciu stosunku w prawie administracyjnym*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1964, Prawo XII; J. F i l i p e k, *Stosunek administracyjnoprawny*, Kraków 1968.

¹⁸ F l o r e k, Z i e l i ń s k i, dz. cyt., s. 11.

W mojej ocenie prawo pracy należy do szeroko rozumianego prawa prywatnego, a stosunek pracy jest – jak to wskazuje w swej monografii T. Liszcz – stosunkiem typu cywilnoprawnego¹⁹.

Metoda regulacji tego stosunku – pomimo traktowania prawa pracy jako odrębnej gałęzi prawa – jest metodą prywatnoprawną. Przede wszystkim w indywidualnym prawie pracy występuje w pełnym zakresie zasada autonomiczności podmiotów. Analiza przepisów kodeksu pracy nie pozostawia wątpliwości, że respektuje on tę zasadę. Dotyczy ona przede wszystkim umowy o pracę, ale także stosunków pracy powstałych na podstawie minowania, powołania wyboru i spółdzielczej umowy o pracę. Podkreśla to dobitnie art. 11 k.p. Zasada autonomiczności respektowana jest na wszystkich etapach tego stosunku, tj. zarówno w momencie jego nawiązania, trwania, jak i rozwiązania. W nauce prawa podkreśla się, że autonomiczność podmiotów niekoniecznie musi prowadzić do równorzędnego ich usytuowania względem siebie²⁰. Mogą tu mieć miejsce pewne modyfikacje związane z ochroną słabszej strony.

Dobrowolność nawiązania stosunku pracy podkreślona jest art. 10 k.p. Na marginesie zauważyć należy, że zasada wolności pracy w demokratycznym państwie prawa i społecznej gospodarce rynkowej jest czymś oczywistym, w przeciwieństwie do ustrojów totalitarnych, w których występował niekiedy obowiązek świadczenia pracy na podstawie decyzji określonego organu.

Jednym z podstawowych instrumentów służących nawiązaniu stosunku pracy jest czynność prawna. Już sam ten fakt skłania do przyjęcia tezy o występowaniu na gruncie prawa pracy zasady autonomii woli. W szczególności instrumentem nawiązania stosunku pracy jest umowa, która niewątpliwie jest czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Kodeks pracy nie kreuje bowiem jakiegoś odrębnego pojęcia czynności z zakresu prawa pracy. Cywilnoprawny charakter mają również instytucje służące rozwiązaniu umowy o pracę, tj. porozumienie stron, wypowiedzenie, rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Istnienie w prawie pracy norm semiimperatywnych ogranicza, ale nie wyłącza zasady swobody umów. Należy zwrócić przy tym uwagę, że i na gruncie prawa zobowiązań spotykamy silną ingerencję ustawodawczą w treść stosunku prawnego łączącego strony, motywowaną ochroną strony ekonomicznie

¹⁹ T. L i s z c z, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa: PWN 1977.

²⁰ R a d w a ń s k i, dz. cyt., s. 2.

słabszej. Tak jest na przykład na gruncie przepisów dotyczących umowy agencji.

Świadczenie pracy przez pracownika w miejscu pracy wskazanym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem nie wpływa na ocenę, że mamy do czynienia z równorzędnością podmiotów. Kierownicze uprawnienia pracodawcy dotyczą bowiem procesu pracy, uzyskania przez niego jak najlepszych wyników ekonomicznych poprzez właściwą organizację pracy. Nie są natomiast wyrazem jego dominacji w stosunku pracy. Pracownik, nawiązując stosunek pracy, godzi się na rodzaj pracy, jaką będzie wykonywał, jak i na jej wymiar oraz miejsce. Są to przecież elementy umowy o pracę. Niewątpliwie ważne są też przepisy dotyczące kar porządkowych, czyli swoistych sankcji za nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Na gruncie prawa cywilnego przy niektórych stosunkach prawnych spotykamy się z instytucją upomnienia. Na przykład w myśl art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 10 czerwca 2001 roku o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowym zasobie gminy i o zmianie kodeksu cywilnego właściciel może wypowiedzieć stosunek prawny odpłatnego używania lokalu, jeśli lokator, pomimo pisemnego upomnienia, nadal używa lokalu w sposób sprzeczny z umową lub niezgodnie z jego przeznaczeniem albo zaniedbuje obowiązki, dopuszczając do powstania szkód, niszczy urządzenia przeznaczone do wspólnego korzystania przez mieszkańców albo wykracza w sposób rażący lub uporczywy przeciwko porządkowi domowemu, czyniąc uciążliwym korzystanie z innych lokali.

Z punktu widzenia kryterium podziału na prawo publiczne i prawo prywatne należy zwrócić uwagę na zagadnienie interesu. Kategoria interesu w stosunkach pracy występuje bardzo wyraźnie – zarówno po stronie pracowniczej, jak i pracodawczej. Jest to interes – w gospodarce rynkowej – z dziedziny prywatnoprawnej.

W zdecydowanej większości pracodawcami są prywatni przedsiębiorcy, niewątpliwie realizujący swoje indywidualne interesy. Interesu pracodawcy nie należy utożsamiać jedynie z zyskiem. Wartością dla przedsiębiorcy może być również rozwój zawodowy zatrudnionych u niego pracowników, zapewnienie im bezpieczeństwa socjalnego, harmonijne ukształtowanie stosunków między nim a pracownikami. Pracownicy realizują swoje interesy przede wszystkim w zakresie wysokości wynagrodzenia oraz w zakresie rodzaju i wysokości innych świadczeń.

W dziedzinie stosunków pracy państwo jest – choć w sposób silniejszy – takim samym regulatorem jak w dziedzinie stosunków cywilnoprawnych. Istnienie norm semiimperatywnych bądź nawet bezwzględnie wiążących nie

przenosi stosunków z zakresu prawa pracy w sferę stosunków publiczno-prawnych.

Przepisy dotyczące czasu pracy, stosunku pracy młodocianych, ochrony macierzyństwa jedynie ograniczają, ale nie wyłączają zasady swobody umów dotyczącej stosunku pracy. Nadto w przypadku norm semiimperatywnych istnieje znaczny margines swobody w kształtowaniu treści stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności wynagrodzenia, różnego rodzaju odszkodowań i odpaw. Na przykład zgodnie z wyrokiem SN z dnia 11 kwietnia 2006 r. strony mogą w umowie podwyższyć określoną w art. 50 § 3 i 4 k.p. wysokość odszkodowania należnego pracownikowi za niezgodne z prawem rozwiązanie terminowej umowy o pracę²¹.

Rozważyć należy jeszcze rolę podstawowych zasad prawa pracy. Zgodnie bowiem z art. 300 k.p. przepisy Kodeksu cywilnego stosuje się do stosunku pracy odpowiednio, w zakresie nieuregulowanym w prawie pracy i o tyle, o ile ich stosowanie nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Sprzeczność stosowania przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy wynika – po pierwsze – z faktu, że stosunek pracy jest stosunkiem o charakterze ciągłym. Po drugie – jego przedmiotem jest osobiste świadczenie pracy. Oznacza to ograniczenia w możliwości stosowania instytucji bezwzględnej nieważności czynności prawnej. Konieczne jest również zabezpieczenie godności pracownika, w tym jego dóbr osobistych.

Sformułowane w rozdziale II Kodeksu pracy podstawowe zasady prawa pracy nie stoją w sprzeczności z prywatnoprawną metodą regulacji stosunków pracy. W szczególności wprowadzona zasada równości praw pracowniczych i zakazu dyskryminacji jest wyrazem dostosowania polskiego prawa pracy do prawa Unii Europejskiej oraz konstytucjonalizacji wszystkich gałęzi prawa w Polsce. Taki proces zachodzi również na terenie prawa cywilnego. Dość przypomnieć wpływ art. 77 Konstytucji na cywilnoprawną regulację dotyczącą odpowiedzialności Skarbu Państwa za szkodę wyrządzoną przez funkcjonariusza państwowego. Zasady te odnoszą się również do ochrony dóbr niematerialnych, co ma miejsce także na terenie prawa cywilnego. Zasada ochrony dóbr osobistych pracownika nie kreuje jakiegoś odrębnego pojęcia dobra osobistego. Jest to pojęcie tożsame w treści z pojęciem dóbr osobistych występujących na gruncie art. 23 k.c. Nadto kodeks pracy nie kreuje odrębnej ochrony tych dóbr – ma tu miejsce ochrona określona w art. 24 k.c. Można

²¹ I PK 162/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 92.

stwierdzić, że podstawowe zasady prawa pracy kładą nacisk na respektowanie godności człowieka w stosunku pracy.

Ograniczenie w stosowaniu przepisów kodeksu cywilnego w postaci ich sprzeczności z zasadami prawa pracy nie odnosi się już do zachowania socjalistycznej dyscypliny pracy, realizacji planów gospodarczych. Wynika już tylko z ochrony pracownika, jako słabszej strony stosunku pracy. Można również powiedzieć, że związki prawa pracy z prawem cywilnym są szersze, niż to wskazuje art. 300 k.p. Prawo pracy – jak to już wskazano – posługuje się tą samą metodą regulacji, co prawo cywilne, oraz tą samą aparaturą pojęciową. Analiza zasad prawa pracy wskazuje, że w dobie gospodarki rynkowej nie są one przeszkodą w stosowaniu na terenie prawa pracy instytucji cywilnoprawnych. Modyfikują natomiast w pewnej mierze zastosowanie tych instytucji ze względu na przedmiot tego stosunku, jakim jest świadczenie pracy, oraz ze względu na ochronę godności pracownika.

Należy również zwrócić uwagę na występującą w orzecznictwie tendencję do coraz szerszego stosowania na gruncie stosunków pracy przepisów kodeksu cywilnego. Jednocześnie w coraz węższym zakresie dostrzega się sprzeczność zastosowania tej zasady z punktu widzenia zasad prawa pracy. Dobrym tego przykładem jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. Stanowi on, że art. 58, w związku z art. 300 Kodeksu pracy, rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji²².

Warto również zwrócić uwagę na wyrok SN z 17 lutego 1999 r., zgodnie z którym pracownik może – poza przypadkami określonymi w przepisach szczególnych – dochodzić w pełnej wysokości odszkodowania z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązków z umowy o pracę, gdyż nie ma zasady prawa pracy ograniczającej wysokość tego odszkodowania (art. 471 KC w związku z art. 300 KP)²³.

Należy też wskazać, że spory ze stosunku pracy są rozpoznawane w procesie cywilnym. Mieszczą się w pojęciu sprawy cywilnej (art. 1 k.p.c.). Poza pewnymi odmiennostkami jest to typowy spór dwóch równorzędnych podmiotów obowiązanych przedstawiać dowody na poparcie swoich twierdzeń stano-

²² SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128.

²³ I PKN 578/98 OSNP 2000, nr 7, poz. 263.

wiących podstawę faktyczną pozwu. Przy czym – jak to już wyżej stwierdzono – większa ochrona strony faktycznie słabszej nie oznacza niespektowania zasady równorzędności stron.

*

Na aprobatę zasługuje koncepcja zaprezentowana przez Z. Radwańskiego, że prawo pracy jest szczególną gałęzią prawa prywatnego. Oznacza to, że jeśli prawo pracy nie nadaje jakiemuś pojęciu oznaczonej treści, należy je rozumieć tak samo w całym obszarze prawa prywatnego. Oznacza to również domniemanie prywatnoprawnej regulacji stosunków pracy. Za przyjęciem tezy, że stosunek pracy jest stosunkiem z zakresu prawa prywatnego, przemawia przede wszystkim istnienie autonomii woli podmiotów oraz realizacja ich prywatno-prawnego interesu. Stosunki prawne na terenie prawa pracy są nawiązywane za pomocą czynności prawnych.

Unormowania kodeksu pracy mają tę właściwość, że w części swych przepisów realizują zarówno interes prywatnoprawny, jak i publicznoprawny. Niewątpliwie w ramach stosunku pracy występują elementy publicznoprawne, np. dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Mają one jednak znaczenie drugorzędne i są podporządkowane realizacji podstawowych interesów prywatnych pracownika i pracodawcy.

LABOUR LAW VS. PRIVATE LAW

S u m m a r y

The private law method of regulating social relations plays a significant role in labour law, which is guided by the same system of basic notions as civil law, especially in the area of legal acts, agreements, defects, declarations of intent, and the like. An analysis of labour law principles suggests that they are not a barrier in the implementation of civil law institutions in the area of labour law in the era of market economy. However, they modify the use of these institutions with regard to the subject matter of such a relation as provision of employment and protection of a worker's dignity.

It is encouraging to claim that labour law is a special branch of private law. This will mean that if labour law does not lend a particular interpretation to a certain notion, it must be understood uniformly in the whole area of private law. This also leads to presumption of the private legal regulation of labour relations.

Undoubtedly, in employment contracts there exist elements of public law, e.g. those concerning safety and hygiene of work. They are of minor importance, being subordinated to the realisation of basic private interest of an employee and the employer.

It seems, then, that labour law should be treated as part of broadly understood private law. This does not blur the distinction between civil law and labour law.

Translated by Tomasz Pałkowski

Słowa kluczowe: prawo pracy, prawo cywilne, prawo prywatne, umowa o pracę.

Key words: labour law, civil law, private law, employment contract.