Sabina Pochopień-Belka
Uniwersytet Opolski
Instytut Nauk Prawnych
ORCID: 0000-0001-5505-6077

DOI: 10.34616/145158

Zakres swobody umów stron stosunku pracy w świetle orzecznictwa – wybrane aspekty

1. Wprowadzenie

Zasada swobody umów mająca swe źródło w treści art. 353[1] kodeksu cywilnego[1] stanowi naczelną zasadę prawa prywatnego, w tym prawa zobowiązań[2]. Podkreślenia wymaga fakt, że w kodeksie pracy[3] brak jest regulacji mogącej stanowić podstawę obowiązywania przedmiotowej zasady na gruncie prawa pracy. W związku z powyższym należy uznać, że także w ramach tej gałęzi prawa stanowi ją art. 353[1] kodeksu cywilnego stosowany w związku z art. 300 k.p.[4] Analizowana wolność doznaje rzecz jasna ograniczeń[5], kreowanych przez przepisy prawa pracy oraz kodeksu cywilnego[6]. Do tych mających swe źródło w pierwszej z wyróżnionych grup przepisów należy zaliczyć zasadę uprzywilejowania pracownika oraz zasadę równego traktowania, natomiast w przypadku tych przynależnych do prawa cywilnego wynikają one wprost z treści art. 353[1] k.c., zgodnie z którym treść lub cel kreowanego przez strony umowy stosunku prawnego nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego[7]. Celem niniejszego opracowania jest przybliżenie wybranych kwestii orzeczniczych dotyczących zakresu swobody umów stron stosunku pracy.

2. Ograniczenia swobody umów wynikające z kodeksu pracy

2.1. Swoboda umów a zasada uprzywilejowania pracownika

Zgodnie z art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla

[1] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1360).

[2] P. Nazaruk, *Komentarz do art. 353 (1) kodeksu cywilnego*, [w:] J. Ciszewski, P. Nazaruk (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2022.

[3] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700).

[4] A. Miętek, *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019, Legalis/el.

[5] K. Osajda, *Komentarz do art. 353 (1) kodeksu cywilnego*, [w:] *idem* (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.

[6] A. Miętek, *Swoboda…*, Legalis/el.

[7] Podział taki proponuje A. Miętek, zob. *ibidem*.

pracownika niż przepisy prawa pracy. Przepis ten wysławia zasadę prawa pracy określaną mianem uprzywilejowania pracownika[8]. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lipca 2005 r.[9], przepis artykułu 18 k.p. wyznacza w sposób ogólny granice autonomii woli stron stosunku pracy. Natomiast w innym ze swoich orzeczeń Sąd Najwyższy podkreślił, że ustawodawca wskutek rezygnacji z warunku zgodności postanowień umowy z odpowiednimi przepisami prawa pracy umożliwił stronom stosunku pracy swobodne negocjowanie warunków umowy o pracę, byleby poczynione przez nie ustalenia nie były mniej korzystne dla pracownika od standardów zapewnionych przez przepisy prawa pracy[10].

Jak wynika z powyższych rozważań, kluczową kwestię w kontekście delimitacji swobody umów stron stosunku pracy stanowi rozstrzygnięcie o korzystności bądź niekorzystności określonego postanowienia względem przepisów prawa pracy. Podkreślenia wymaga jednak fakt, że sposób rozumienia owej korzystności nie przedstawia się w orzecznictwie Sądu Najwyższego w sposób jednolity. W uchwale z dnia 9 listopada 1994 r.[11] sąd stwierdził, że ocena taka powinna mieć charakter zobiektywizowany i opierać się na ustaleniach poczynionych *ex ante*. W związku z powyższym za niedopuszczalne należy uznać dokonywanie subiektywnej oceny na podstawie ulegających zmianie oczekiwań czy żądań pracownika oraz uwzględnianie wyłącznie sytuacji stron występującej w dacie rozwiązania stosunku pracy. Skutkiem przyjęcia takiego stanowiska jest bowiem wprowadzenie do stosunku pracy elementu niepewności. Pogląd taki nie koresponduje ponadto z brzmieniem art. 18 k.p., stanowiącym, że postanowienie umowy o pracę mniej korzystne dla pracownika jest nieważne od samego początku. Zgoła odmienny sposób ujmowania korzystności konkretnego postanowienia umownego został zaprezentowany w wyroku Sądu Najwyższego z 11 lutego 2016 r.[12], w którym stwierdzono, że ocena korzystności stanowiącego przedmiot sporu okresu wypowiedzenia wymaga wzięcia pod uwagę subiektywnego, lecz usprawiedliwionego przekonania, że w dacie dokonania wypowiedzenia postanowienie umowne przewidujące zastosowanie okresu wypowiedzenia, krótszego niż ten wynikający z przepisów kodeksu pracy, było dla skarżącego korzystne. Przechodząc do oceny przywołanych orzeczeń, należy zdecydowanie przychylić się do stanowiska, zgodnie z którym momentem adekwatnym dla dokonywania oceny o korzystności bądź niekorzystności danego postanowienia jest chwila jego wykreowania wskutek zgodnego oświadczenia woli stron. Przemawia za tym już literalne brzmienie przepisu art. 18 § 2 k.p. stanowiącego, że postanowienia takich umów, mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, są nieważne, a nie stają się takie wskutek zmiany sytuacji stron stosunku pracy[13]. Wydaje się jednak,

[8] K. Walczak, *Komentarz do art. 18 k.p.*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.

[9] I PK 276/04, „Wokanda" 2006, nr 2, poz. 23.

[10] Wyrok SN z 24 stycznia 2002 r., I PKN 826/00, LEX nr 1171150.

[11] Uchwała SN z 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNP 1995, nr 7, poz. 87.

[12] Wyrok SN z 11 lutego 2016 r., II PK 343/14, LEX nr 1994021.

[13] Uchwała SN z 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNP 1995, nr 7, poz. 87.

że kreowanie obiektywnego modelu oceny korzystności postanowień umownych, który byłby miarodajny dla ogółu pracowników, wydaje się nie korespondować z *ratio legis* analizowanej regulacji. W tym zakresie za kompromisowe, ale i najpełniej urzeczywistniające funkcję analizowanej instytucji należy uznać stanowisko zaprezentowane w orzeczeniu Sądu Najwyższego z 2 października 2003 r.[14], w którym sąd podkreślił znaczenie dokonywania pogłębionej analizy postanowień umownych. W przywołanym orzeczeniu wskazano bowiem, że analiza taka, choć w miarę zobiektywizowana, wymaga konfrontacji z okolicznościami danego przypadku – konkretną osobą, okolicznościami i czasem zawarcia umowy. Sąd uznał, że wszelkie generalizacje należy w takiej sytuacji uznać za nieuprawnione.

2.2. Swoboda umów a zasada równego traktowania

Swoboda umów stron stosunku pracy ulega ograniczeniu także wskutek konfrontacji poszczególnych stypulacji umownych z zasadą równego traktowania. Stosownie bowiem do treści art. 18 § 3 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów kreujących stosunek pracy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne. Natomiast sankcja za naruszenie analizowanej zasady polega na zastosowaniu dwóch mechanizmów prawnych – unieważnienia i zastąpienia[15]. Artykuł 18 § 3 k.p. *in fine* stanowi bowiem, że zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w braku takich przepisów podlegają one zastąpieniu odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego.

Mając na uwadze treść art. 18^{3a} § 3 k.p., należy uznać, że dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 tego przepisu, takich jak w szczególności płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Podkreślenia wymaga fakt, że w aktualnym stanie prawnym katalog niedozwolonych kryteriów, na podstawie których dochodzi do różnicowania sytuacji pracownika, ma charakter otwarty[16]. Kluczowym ustaleniem poprzedzającym konstatację o dyskryminującym charakterze danego postanowienia umownego jest stwierdzenie porównywalności sytuacji danego pracownika z tą, w której znajduje się inny pracownik lub pracownicy. W wyroku z 14 stycznia 2003 r.[17] Sąd Najwyższy stwierdził, że porównania sytuacji pracowników w celu stwierdzenia dyskryminacji nie należy ograniczać wyłącznie do osób znajdujących się w idealnie tej samej, a więc identycznej sytuacji, lecz obejmuje ono również osoby znajdujące się w sytuacji

[14] Wyrok SN z 2 października 2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 328.

[15] J. Stelina, *Komentarz do art. 18 k.p.*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2020, Legalis.

[16] E. Maniewska, *Komentarz do art. 18 (3a), art. 18(3b), art. 18(3c), art. 18 (3d), art. 18 (3e)*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2022.

[17] Wyrok SN z 14 stycznia 2003 r., I PK 164/12, Legalis nr 734478.

analogicznej lub wystraczająco porównywalnej. W okolicznościach danego przypadku pracodawca może nie zatrudniać osoby posiadającej dokładnie takie same kwalifikacje, wykształcenie, staż pracy oraz doświadczenie zawodowe jak pracownik podnoszący zarzut dyskryminacji, co nie wyklucza jednak ustalenia nierównego traktowania w zatrudnieniu. Podobne zapatrywanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lutego 2007 r.[18] na kanwie brzmienia art. 18^{3c} k.p. stanowiącego o prawie pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.), w związku z przyjętym rozumieniem prac o jednakowej wartości jako wymagających porównywalnych kwalifikacji zawodowych, odpowiedzialności i wysiłku (art. 18^{3c} § 3 k.p.). W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy uznał bowiem, że w związku z wymogiem wykazania wymienionych przymiotów w stopniu porównywalnym, a nie identycznym, mogą w tym zakresie występować pewne różnice, które jednak nie powinny mieć zasadniczego znaczenia. Wątpliwości interpretacyjnych nastręczać może ponadto kwestia, czy porównanie takie powinno odbywać się wyłącznie w obrębie jednego pracodawcy, czy też może niekiedy dotyczyć sytuacji osób, wobec których rolę podmiotu zatrudniającego pełnią inne podmioty. Za pierwszym z przedstawionych wariantów interpretacyjnych opowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 15 listopada 2013 r.[19] oraz w postanowieniu z 18 kwietnia 2018 r.[20] W drugim z przedstawionych judykatów Sąd Najwyższy wskazał, że za wykładnią taką przemawia okoliczność posłużenia się przez ustawodawcę w treści art. 18^{3b} *in principio* i *in fine* oraz w treści art. 18^{3d} k.p. terminem „pracodawca"[21]. Należy jednak zauważyć, że w orzecznictwie zaprezentowano ponadto pogląd dopuszczający dokonywanie porównania sytuacji pracowników zatrudnionych formalnie przez różne podmioty. W wyroku z 18 września 2014 r.[22] Sąd Najwyższy stwierdził, że w sytuacji nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może zostać dokonana przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą z sytuacją pracowników spółki dominującej. Istota instytucji nadużycia osobowości prawnej polega na tym, że „rzeczywisty" właściciel zakładu pracy poprzez działania polegające na formalnym przekształceniu struktur organizacyjnych doprowadza do związania stosunkiem pracy pracownika z podmiotem od siebie zależnym, a zarazem pozbawionym owych uprawnień „właścicielskich", co może rodzić skutki w postaci obejścia prawa oraz uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. W związku z faktem, że w aktualnie obowiązujących przepisach prawa brak jest konstrukcji prawnych umożliwiających przeciwdziałanie nadużywaniu osobowości prawnej, konieczna jest odpowiednia wykładnia przepisów prawa, która pozwoli na przeciwdziałanie skrajnym przypadkom nadużywania swobody

[18] Wyrok SN z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Legalis nr 83843
[19] III PK 20/13, Legalis nr 738163.
[20] II PK 162/17, Legalis nr 1820033.
[21] Postanowienie SN z 18 kwietnia 2018 r., II PK 162/17, Legalis nr 1820033.
[22] III PK 136/13, OSNP 2016, nr 2, poz. 17.

w tym zakresie[23]. Przechodząc do oceny zaprezentowanych stanowisk judykatury, należy zauważyć, że co do zasady porównywanie sytuacji pracowników powinno następować w obrębie jednego pracodawcy, w ujęciu art. 3 k.p. Jednakże w sytuacjach skrajnych, w których dochodzi do wyraźnego nadużycia konstrukcji osobowości prawnej, należy zaaprobować rozszerzającą wykładnię treści art. 18 § 3 k.p. W tym zakresie należy podzielić pogląd Piotra Prusinowskiego, zgodnie z którym stanowisko takie stanowi kompromis między konkurencyjnymi wartościami – nie kwestionując przyjętego przez ustawodawcę modelu pracodawcy, umożliwia w wyjątkowych przypadkach odparcie próby wykorzystywania podmiotowości pracodawczej w sposób instrumentalny[24].

Ocena wpływu zasady równego traktowania na zakres swobody umów stron stosunku pracy wymaga ponadto odniesienia do zagadnienia zakresu dopuszczalnej dyferencjacji sytuacji pracowników. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 24 kwietnia 2018 r.[25], z treści art. 11^2 k.p. stanowiącego, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, należy wyprowadzić wniosek, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników wykonujących inne obowiązki bądź takie same w sposób niejednakowy. Sytuacja pracowników może ponadto podlegać różnicowaniu na podstawie odmienności warunkowanych ich cechami osobistymi (predyspozycjami) oraz różnicami w wykonywaniu pracy. W wyroku z 22 lutego 2007 r.[26] Sąd Najwyższy wskazał natomiast, że w sytuacji różnicowania wysokości wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakową pracę pracodawca jest zobligowany wykazać, że kierował się obiektywnymi powodami. W razie powołania się przez niego na kwalifikacje zawodowe i staż pracy pociąga to za sobą konieczność wykazania ich znaczenia dla wykonywania zadań powierzonych pracownikowi. W zaprezentowany trend orzeczniczy zdaje się ponadto wpisywać wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2016 r.[27], w którym sąd stwierdził, że w przypadku pracowników wykonujących tę samą lub jednakową pracę staż pracy może stanowić kryterium różnicowania innych niż dodatek stażowy składników wynagrodzenia wyłącznie wtedy, gdy praktyka oraz doświadczenie zawodowe zdobyte podczas dłuższego stażu pracy na porównywalnym stanowisku pracy obiektywnie usprawiedliwiają wyższe wynagrodzenie pracowników z tytułu wyższych kwalifikacji, przydatności, sprawności zawodowej lub jakości świadczonej pracy wynikających z dłuższego stażu zatrudnienia na tym samym stanowisku pracy[28]. Kryterium stażu pracy nie stanowi samodzielnego parametru umożliwiającego ustalenie, czy

[23] Wyrok SN z 18 września 2014 r., III PK 136/13, Legalis nr 1163153.

[24] P. Prusinowski, *Pracodawca – spółka dominująca – nadużycie konstrukcji osobowości prawnej – dyskryminacja pracownika – nierówne traktowanie w zatrudnieniu – porozumienie zbiorowe – program dobrowolnych odejść. Glosa do wyroku SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13*, „Orzecznictwo Sądów Polskich" 2015, nr 9, LEX/el.

[25] I PK 33/17, LEX nr 2555730.

[26] I PK 242/06, Legalis nr 83843.

[27] II PK 17/15, Legalis nr 1442673.

[28] Wyrok SN z 15 marca 2016 r., II PK 17/15, Legalis nr 1442673.

praca określonych pracowników jest pracą jednakową lub jednakowej wartości, w ujęciu art. 18^{3c} § 1 k.p.[29]

3. Ograniczenia swobody umów wynikające z kodeksu cywilnego

3.1. Swoboda umów a zgodność treści i celu stosunku prawnego z ustawą

Wynikający z treści art. 18 § 2 k.p. mechanizm zastąpienia postanowień umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunek pracy uznanych za mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, tymi przepisami nie wyczerpuje w pełni zagadnienia sankcji nieważności w prawie pracy. Wynika to z faktu, że czynność prawna pozostająca w sprzeczności z normą bezwzględnie obowiązującą jest nieważna na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. bądź art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.[30] Według Sądu Najwyższego charakteryzowany mechanizm znajdzie zastosowanie w szczególności w przypadku wyrażenia przez pracownika bez zachowania formy pisemnej zgody na dokonywanie z wynagrodzenia za pracę innych potrąceń niż te wynikające z treści art. 87 § 1 i 7 k.p.[31] Natomiast stosownie do wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 19 listopada 2015 r.[32] wola stron w konfrontacji z instytucją przejścia zakładu pracy oraz podlegania ubezpieczeniu społecznemu nie może modyfikować bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. W konsekwencji powyższego czynność prawna dokonana z naruszeniem standardów ochrony pracownika wynikających z treści art. 23^1 k.p. musi zostać zakwalifikowana jako sprzeczna z prawem, a tym samym nieważna[33].

3.2. Swoboda umów a zgodność treści i celu stosunku prawnego z właściwością (naturą) stosunku

Stosownie do dyspozycji art. 353^1 k.c. umowa stron nie może pozostawać w sprzeczności z naturą stosunku prawnego. Pod pojęciem tym należy rozumieć pewne najistotniejsze dla niego cechy, wyodrębnione spośród całokształtu regulacji normatywnej[34]. W orzeczeniu z dnia 28 października 1998 r.[35] Sąd Najwyższy wskazał, że cechami właściwymi dla stosunku pracy są: osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownicze, ciągły charakter wzajemnych zobowiązań oraz ryzyko podmiotu zatrudniającego.

Za szczególnie interesujący wątek orzeczniczy należy uznać kwestię pracowniczego podporządkowania, którego istotę Sąd Najwyższy określił w wyroku z 6 maja

[29] Wyrok SN z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, Legalis nr 1522505.

[30] A. Miętek, *Swoboda*..., Legalis/el.

[31] Wyrok SN z 1 października 1998 r., I PKN 366/98, Legalis nr 44435.

[32] III AUa 537/15, LEX nr 2283413.

[33] Wyrok SA w Białymstoku z 19 listopada 2015 r., III AUa 537/15, LEX nr 2283413.

[34] M. Gutowski, *Komentarz do art. 353 (1) k.c.*, [w:] *idem* (red.), *Kodeks cywilny*. t. II. *Komentarz. Art. 353–626*, wyd. 3, Warszawa 2022, Legalis.

[35] I PKN 416/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 775.

2020 r.[36] jako możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, w szczególności czynności objętych uzgodnionym rodzajem pracy i sposobu ich wykonywania. Nie może ono jednak być pojmowane jako permanentny nadzór przełożonego, wystarczające będzie w tym zakresie wyznaczenie zadań, określenie terminu na ich wykonanie w połączeniu z kontrolą jakości i terminowości wykonanej pracy. Pracownik pozbawiony jest jednak samodzielności w ustalaniu bieżących zadań[37]. W tym kontekście na szczególną uwagę zasługuje tzw. podporządkowanie autonomiczne, wyrażające się w wyznaczeniu pracownikowi zadań, bez ingerowania w sposób ich realizacji. Pracownik świadczący pracę w takich warunkach w sposób samodzielny organizuje swój proces pracy, nie pozostając pod stałym i bezpośrednim nadzorem przedstawiciela pracodawcy. Podkreślenia wymaga jednak fakt, że pracodawca zachowuje podstawowy atrybut pracy podporządkowanej polegający na możliwości wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy[38]. W orzecznictwie Sądu Najwyższego widoczny jest zasługujący na aprobatę trend polegający na dyferencjacji poziomu podporządkowania pracownika wystarczającego do uznania, że praca jest wykonywana w ramach stosunku pracy, uwzględniający w szczególności specyfikę poszczególnych prac czy też miejsce pracownika w strukturze zakładu pracy. Wyraźną jego granicę określono natomiast w orzecznictwie zapadłym na kanwie problematyki zawierania umów o pracę przez spółkę z jedynym jej wspólnikiem. W tej kwestii Sąd Najwyższy wypowiedział się między innymi w orzeczeniu z 13 września 2016 r.[39], w którym stwierdził, że za wysoce wątpliwy należy uznać status pracowniczy jedynego wspólnika spółki z o.o., zajmującego stanowisko, którego istota polega na wykonywaniu zadań należących do zarządu spółki. W charakteryzowanej sytuacji nie może dojść do nawiązania stosunku pracy ze względu na brak szeroko rozumianego podporządkowania w procesie świadczenia pracy. Wniosek przeciwny prowadziłby bowiem do uznania dopuszczalności podporządkowania pracownika samemu sobie[40].

3.3. Swoboda umów a zgodność treści i celu stosunku prawnego z zasadami współżycia społecznego

Treść art. 18 § 2 k.p. kreującego sankcję nieważności wobec postanowień umów o pracę mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy prawa pracy skłania do refleksji, czy każde postanowienie takiej umowy bardziej korzystne niż wspomniane przepisy należy uznać za ważne i skuteczne. Analiza orzecznictwa dotyczącego kreowania przez strony stosunku pracy nieproporcjonalnie korzystnych uprawnień płacowych prowadzi do wniosku, że postanowienia takie mogą zostać uznane za nieważne ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

[36] I PK 60/19, LEX nr 3207925.
[37] Wyrok SN z 6 maja 2020 r., I PK 60/19, LEX nr 3207925.
[38] Wyrok SN z 22 września 2020 r., I PK 126/19, OSNP 2021, nr 6, poz. 61.
[39] III UK 226/15, LEX nr 2135550.
[40] Wyrok SN z 13 września 2016 r., III UK 226/15, LEX nr 2135550.

W wyroku z 20 czerwca 2012 r.[41] Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku zagwarantowania w umowie o pracę nadmiernie wygórowanego i nieuzasadnionego świadczenia pracownik powinien liczyć się z możliwością jego kwestionowania wskutek podniesienia przez pracodawcę zarzutu bezwzględnej nieważności (art. 58 § 2 k.p. w zw. z art. 300 k.p.). Na kanwie stanu faktycznego, dotyczącego zawartego przez strony aneksu do umowy o pracę zawierającego postanowienie, zgodnie z którym w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty odprawy w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia, sąd dokonał takiej jego kwalifikacji ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, określonymi w art. 8 i 13 k.p. Jak podkreślono w uzasadnieniu przywołanego wyroku, sąd pracy jest obowiązany do urzeczywistniania zasady sprawiedliwości społecznej, której istota polega na dążeniu do zachowania równowagi w stosunkach pracy oraz zapobiegania kreowaniu nieusprawiedliwionych, nieznajdujących odzwierciedlenia w obiektywnych kryteriach przywilejów[42]. Choć teza ta zasługuje na pełną aprobatę, wątpliwości może budzić jej uzasadnienie. Uznanie czynności za nieważną na podstawie art. 58 § 2 k.p. w zw. z art. 300 k.p. jako sprzecznej z zasadami współżycia społecznego powoduje, że zbędna, a zarazem nieuzasadniona jest dodatkowa jej ocena przez pryzmat art. 8 k.p. w zakresie, w jakim stanowi on, że czynienie ze swojego prawa użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W tym zakresie należy przychylić się do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 11 października 2005 r.[43], zgodnie z którym art. 8 k.p. nie może stanowić podstawy oceny zgodności postanowień umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego, gdyż wyznacza on granice wykonywania praw podmiotowych. By mogły one być wykonywane zgodnie lub niezgodnie z tymi zasadami, najpierw muszą zaistnieć[44].

4. Podsumowanie

Analiza orzecznictwa sądowego dotyczącego zakresu swobody umów stron stosunku pracy pozwala na przyjęcie konkluzji, że za dominujący trend orzeczniczy należy przyjąć ten sprzyjający możliwie pełnemu korzystaniu z analizowanej wolności. Wyraża się to głównie w przyjmowaniu ścisłej wykładni jej ograniczeń, znajdującego odzwierciedlenie w literalnym brzmieniu przepisów. Przyjęcie takiej postawy interpretacyjnej zasługuje co do zasady na aprobatę jako znajdujące oparcie w regule wykładni zakładającej, że wobec wyjątków nie stosuje się wykładni rozszerzającej

[41] I PK 13/12, LEX nr 1243001.

[42] Wyrok SN z 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001. Kwestia ta została oceniona analogicznie m.in. w wyrokach SN: z 11 kwietnia 2006 r., Legalis nr 77402, z 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, Legalis nr 274059 i z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, Legalis nr 50716.

[43] I PK 42/05, Legalis nr 72945.

[44] Wyrok SN z 11 października 2005 r., I PK 42/05, Legalis nr 72945.

(*exceptiones non sunt extendendae*)[45]. W analizowanych orzeczeniach wykładnia rozszerzająca znajdywała zastosowanie wyłącznie w sytuacjach szczególnych, wiążących się z instrumentalnym wykorzystaniem norm prawnych przez pracodawcę, w szczególności polegających na nadużyciu konstrukcji osobowości prawnej. Na aprobatę zasługuje ponadto trend orzeczniczy wiążący się z uznawaniem nadmiernie wygórowanych i nieuzasadnionych przywilejów płacowych za nieważne ze względu na ich sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Ocena postanowień umowy o pracę nie tylko przez pryzmat zasady uprzywilejowania pracownika, ale także zasad współżycia społecznego umożliwia bowiem zachowanie w stosunku pracy równowagi oraz zabezpieczenie interesów obydwu jego stron.

Bibliografia

Gutowski M., *Komentarz do art. 353 (1) k.c.*, [w:] M. Gutowski, (red.), *Kodeks cywilny*, t. II. *Komentarz. Art. 353–626*, wyd. 3, Warszawa 2022, Legalis.

Maniewska E., *Komentarz do art. 18 (3a), art. 18(3b), art. 18(3c), art. 18 (3d), art. 18 (3e)*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2022.

Miętek A., *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019.

Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006.

Nazaruk P., *Komentarz do art. 353 (1) kodeksu cywilnego*, [w:] J. Ciszewski, P. Nazaruk (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el 2022.

Osajda K., *Komentarz do art. 353 (1) kodeksu cywilnego*, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.

Prusinowski P., *Pracodawca – spółka dominująca – nadużycie konstrukcji osobowości prawnej – dyskryminacja pracownika – nierówne traktowanie w zatrudnieniu – porozumienie zbiorowe – program dobrowolnych odejść. Glosa do wyroku SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13*, „Orzecznictwo Sądów Polskich" 2015, nr 9, LEX/el.

Stelina J., *Komentarz do art. 18 k.p.*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.

Walczak K., *Komentarz do art. 18 k.p.*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.

[45] L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006, s. 172.