

## **„Własność” wynagrodzenia za pracę**

### **Streszczenie**

Wynagrodzenie za pracę jest istotnym i koniecznym elementem każdego stosunku pracy, niezależnie od podstawy jego nawiązania, a bezwzględny wymóg odpłatności ma odróżniać stosunek pracy od wielu stosunków cywilnoprawnych, w ramach których praca może być świadczona. Osobą uprawnioną do wynagrodzenia jest pracownik, a samo prawo do wynagrodzenia ma charakter bezwzględny. Pracownik nie może się go zrzec ani przenieść na inną osobę. Ustanowiona w ten sposób ochrona, będąca wyrazem funkcji alimentacyjnej wynagrodzenia, ogranicza jednocześnie prawo pracownika do dysponowania nim. Celem opracowania jest próba odpowiedzi na pytanie, czy wynagrodzenie za pracę może być przedmiotem prawa własności i jakim ograniczeniom zostaje ono poddane na gruncie prawa pracy.

### **Słowa kluczowe**

własność, stosunek pracy, wynagrodzenie

## **1. Uwagi wprowadzające**

Prawo pracy, będąc odrębną dziedziną prawa, jest niewątpliwie ściśle związane z rynkiem. Dzieje się tak dlatego, że jego funkcjonowanie łączy się z zatrudnieniem pracowników, a co za tym idzie – z koniecznością wypłaty wynagrodzenia za pracę. Zasadą jest, w przypadku stosunku pracy, że pracodawca ma prawo korzystania z pracy świadczonej przez pracownika, w zamian za co zobowiązany jest do wypłaty wynagrodzenia (art. 22 § 1 Kodeksu pracy). W konsekwencji, wynagrodzenie za pracę staje się konstytutywnym elementem powstałej relacji prawnej. Pracodawca, określając wartość wynagrodzenia, zobligowany jest do uwzględnienia obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych odnoszących się zarówno do sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia (odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji pracownika), jak i do zasad jego wypłaty. Wynagrodzenie za pracę, będąc również głównym determinantem podjęcia decyzji o zatrudnieniu przez pracownika, stanowi istotny element działalności gospodarczej. Mając powyższe na uwadze, zasadne staje się pytanie, czy wynagrodzenie za pracę może być przedmiotem prawa własności i jakim ograniczeniom zostaje ono poddane na gruncie prawa pracy. Jednocześnie wynagrodzeniu za pracę przypisuje się ściśle określone znaczenie. Ma ono zapewnić utrzymanie osoby pracownika oraz jego

rodziny, co określa się mianem funkcji alimentacyjnej i rodzinnej płacy<sup>1</sup>. Z uwagi na fakt, że w większości przypadków wynagrodzenie za pracę jest jedynym dochodem w rodzinie, można przyjąć, że jest ono głównym (jedynym) źródłem utrzymania pracownika i jego rodziny. Wynagrodzenie jest więc podstawowym warunkiem zatrudnienia i głównym celem podjęcia pracy przez większość pracowników.

Jednym z aspektów wskazującym na powiązanie między gospodarką a prawem pracy są koszty zatrudniania pracowników, będące kosztami działalności gospodarczej. Ich konieczną częścią jest zaś wynagrodzenie za pracę<sup>2</sup>. Wynagrodzenie traktowane jest więc jako koszt zatrudnienia, a jego wysokość wpływa na konkurencyjność firmy na rynku. Innymi słowy, wynagrodzenie stanowi dla pracodawcy najważniejszy składnik kosztów pracy. Oznacza to, że odpłatność jest zarówno kategorią prawa pracy, jak i kategorią ekonomiczną. Przy czym w ramach stanowienia i stosowania prawa pracy wynagrodzenie za pracę stanowi centralną kwestię, a rola prawa pracy w tym zakresie wynika przede wszystkim z funkcji ochronnej przypisanej tej gałęzi prawa. Z punktu widzenia ekonomii wynagrodzenie jest niezwykle złożoną instytucją, gdzie aspekty ekonomiczne współistnieją i przeplatają się z elementami socjologicznymi, psychologicznymi, etycznymi czy politycznymi<sup>3</sup>. W sferze prawa pracy wynagrodzenie również nie jest kategorią jednolicie pojmowaną. Stanowi to konsekwencję braku definicji legalnej tego pojęcia. Ani Kodeks pracy<sup>4</sup>, ani inne akty tego prawa nie definiują pojęcia prawnego „wynagrodzenia za pracę”. W prawie pracy pojęcie „wynagrodzenie za pracę” używane jest w węższym i szerszym znaczeniu. Z jednej strony art. 78 k.p. stanowi o ścisłym związku wynagrodzenia ze stosunkiem pracy i przyjęciu, że stanowi ono ekwiwalent wykonanej pracy. W znaczeniu wąskim wynagrodzenie za pracę oznacza świadczenie wzajemne pracodawcy w zobowiązaniowym stosunku pracy. W tym ujęciu ustawodawca przyjmuje, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i posiadanym kwalifikacjom, wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Przy czym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 k.p.). Z drugiej strony, art. 18<sup>3c</sup> § 2 k.p. wprowadza znacznie szersze pojęcie wynagrodzenia, obejmując wszystkie jego składniki bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Innymi słowy, w powyższym ujęciu wynagrodzenie za pracę obejmuje wszystkie świadczenia, zarówno pieniężne, jak i niepieniężne otrzymywane w naturze przez pracownika od pracodawcy z tytułu pozostawania w stosunku pracy.

<sup>1</sup> J. Wratny, *Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” Lublin – Polonia 2015, Vol. 62, Nr 2, s. 298.

<sup>2</sup> L. Florek, *Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej*, [w:] B. Cudowski, J. Iwulski, *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sannetry*, Białystok 2013, s. 105.

<sup>3</sup> Zob. H. Karaszewska, *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian systemu ekonomicznego*. Toruń 2003, s. 19.

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm. (dalej też jako k.p.).

Bezsporne zaś jest, zgodnie z ogólnymi zasadami prawa pracy wynikającymi z art. 22 § 1 k.p., że wynagrodzenie jest jedną z głównych cech stosunku pracy i stanowi istotny element zatrudnienia w ramach tego stosunku prawnego. Innymi słowy, zatrudnienie na podstawie stosunku pracy ma charakter odpłatny, a strony nie mogą umówić się przy zawieraniu umowy o pracę, że praca będzie wykonywana pod tytułem darmym. Przedstawiona reguła została rozszerzona w art. 84 k.p., zgodnie z którym pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę. Można zatem przyjąć, że wynagrodzenie za pracę, odpowiadające rodzajowi wykonanej pracy, jej ilości i jakości oraz posiadanym przez pracownika kwalifikacjom, odzwajemnia wartość wykonanej przez niego pracy.

Na marginesie należy również odnotować, że pojęcie „wynagrodzenia” występuje także w innych gałęziach prawa. Jest to odrębny od wynagrodzenia za pracę rodzaj świadczenia. Wynagrodzenie za pracę jest bowiem świadczeniem ściśle związanym ze stosunkiem pracy. Jako przykład można wskazać wynagrodzenie za dokonanie dzieła, wynagrodzenie zleceniobiorcy, osoby prowadzącej cudze sprawy bez zlecenia i innych osób spełniających świadczenie polegające na świadczeniu pracy poza ramami stosunku pracy, wynagrodzenie za pracownicze projekty wynalazcze i projekty racjonalizatorskie<sup>5</sup>, czy *droit de suite*<sup>6</sup>. Przedstawione świadczenia mają jednak charakter świadczeń cywilnych, i to także wtedy, gdy np. projekt wynalazczy został dokonany w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Z tego też względu nie podlegają rygorom oraz ochronie przewidzianej przez przepisy prawa pracy.

Drugim zagadnieniem określającym problematykę poniższego opracowania jest pojęcie własności. Nie można się nie zgodzić z twierdzeniem, że własność jest przede wszystkim kategorią ekonomiczną i oznacza każdą formę władania częściami przyrody mającymi wartość majątkową, która pozwala na zawłaszczenie jej materialnych części<sup>7</sup>. W znaczeniu prawnym własność odnoszona jest tylko do jednej formy władania częściami przyrody i w techniczno-prawnym znaczeniu stanowi prawną formę korzystania z rzeczy<sup>8</sup>. Zaś szczególnym rodzajem rzeczy, będącym przedmiotem stosunku prawnego (cywilnoprawnego), są pieniądze. Występują one w obrocie jako środek zapłaty wykorzystywany w toku wymiany dóbr i usług. Pieniądze pełnią przede wszystkim funkcję nośnika i miernika wartości w postaci określonych znaków pieniężnych. Mając na uwadze, że wartość wynagrodzenia za pracę została wyrażona w pieniądzu, powstaje pytanie, czy wynagrodzenie to, będące świadczeniem wynikającym ze stosunku pracy, może stanowić „własność” pracownika i jakim ograniczeniom podlega swoboda dysponowania nim. Wydaje się, że odpowiedź powinna być pozytywna.

<sup>5</sup> Art. 22 i 23 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej, t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 1410.

<sup>6</sup> Art. 19 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 666.

<sup>7</sup> A. Cisek, [w:] E. Gniewek (red.), *Podstawy prawa cywilnego*, Warszawa 2010, s. 202.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

## 2. Pojęcie wynagrodzenia za pracę

W nauce prawa pracy wynagrodzenie za pracę jest definiowane jako obowiązkowe świadczenie przysparzające pracodawcy na rzecz pracownika o charakterze majątkowym (pieniężnym), przypadające w zamian za wykonaną pracę, świadczoną w ramach stosunku pracy oraz okoliczności prawnie równoważone świadczeniu pracy, względnie – określone przepisami okresy niewykonywania pracy<sup>9</sup> – płatne przerwy w świadczeniu pracy. Osobą uprawnioną do wynagrodzenia jest pracownik, będący stroną stosunku pracy. Innymi słowy pracownik ma prawo do wynagrodzenia, które ma charakter roszczeniowy, co oznacza, że można dochodzić przez sąd pracy ustalenia jego wysokości i wypłaty przez pracodawcę.

W ujęciu Sądu Najwyższego wynagrodzenie za pracę jako pojęcie prawa pracy oznacza całość należnej na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę zapłaty za pracę, obejmując także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. Pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem zobowiązany do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego i zaliczki na składki ubezpieczeniowe, są częścią wynagrodzenia pracownika<sup>10</sup>. Mając powyższe na uwadze, należy podkreślić, że przedmiot wierzytelności pracownika wobec pracodawcy z tytułu zapłaty za pracę (art. 22 § 1 k.p.) stanowi całe wynagrodzenie za pracę z uwzględnieniem wartości, którą następnie pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy.

Wynagrodzenie za pracę ma również charakter bezwzględny, a jakakolwiek czynność prawna zmierzająca do pozbawienia go tego prawa lub jego ograniczenia jest nieważna z mocy prawa. Powoduje to, że wypłata wynagrodzenia za pracę stanowi podstawowy obowiązek pracodawcy w stosunku do pracownika, również w sytuacji, gdy pracownik nie świadczy pracy (nie ze swojej winy). Ponadto, prawo do wynagrodzenia nie jest zależne od sytuacji majątkowej pracodawcy i jak podkreśla Sąd Najwyższy, pracodawca nie może być zwolniony z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe<sup>11</sup>. Obowiązek wypłacania należnego wynagrodzenia obciąża każdego pracodawcę niezależnie od tego, czy w czasie powstania zobowiązania był on podmiotem samodzielnym czy jednostką budżetową.

Wynagrodzenie za pracę ma charakter majątkowy i przysparzający, co oznacza, że przynosi pracownikowi określoną korzyść majątkową, powiększa jego aktywa. Ponieważ pracodawca realizuje świadczenie wyłącznie na rzecz pracownika, a ten nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia, powoduje to, że wynagrodzenie ma charakter osobisty. Zgodnie z art. 86 § 2 k.p. wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej,

<sup>9</sup> H. Szurgacz, [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2016, s. 219.

<sup>10</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 250/13, Lex.

<sup>11</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 113/05, Lex.

periodycznie (w regularnych odstępach czasu), w ustalonych z góry terminach. Z tego też względu wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem okresowym. Charakteryzuje je również cecha ekwiwalentności, wiążąca się z odpowiednim jego ukształtowaniem w odniesieniu do rodzaju pracy, kwalifikacji pracownika, ilości i jakości świadczonej pracy. Co do zasady wynagrodzenie ma stanowić ekwiwalent wykonanej przez pracownika pracy w ramach wiążącego strony stosunku prawnego, adekwatny do wartości włożonej przez niego pracy (z uwzględnieniem powyższych aspektów). Nie zawsze będzie to jednak ekwiwalentność świadczeń w rozumieniu ekonomicznym, co spowodowane jest różnymi kategoriami ryzyk modyfikującymi tę w istotny sposób. Ustawodawca bowiem przewiduje sytuacje, w których, mimo nieświadczenia pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (tzw. płatne przerwy w świadczeniu pracy). Oznacza to, że w określonych sytuacjach pracodawca jest zobowiązany do spełnienia świadczenia w postaci wypłaty wynagrodzenia, pomimo że pracownik nie świadczył pracy. W literaturze zwraca się uwagę, że przy szeroko rozumianym znaczeniu ekwiwalentności świadczeń uzyskiwanych przez strony stosunku pracy można przyjąć, iż świadczeniem realizowanym na rzecz pracownika przez pracodawcę jest również składka na ubezpieczenie społeczne płacona ze środków pracodawcy<sup>12</sup>. Konstrukcja powyższa znajduje potwierdzenie w ekonomicznym ujęciu wynagrodzenia za pracę, gdzie traktowane jest ono jako koszt zatrudnienia będący dla pracodawcy w ujęciu podatkowym kosztem uzyskania przychodu.

Brak definicji legalnej wynagrodzenia za pracę powoduje, że zinterpretowanie tego pojęcia jest trudne. W doktrynie przeważa pogląd nakazujący jego szerokie rozumienie. W takim ujęciu wynagrodzenie za pracę obejmuje nie tylko świadczenia ustalone w ramach zawartego stosunku pracy, ale też niezaspokojone uprawnienia płacowe<sup>13</sup>. Wynagrodzenie za pracę ma zatem złożoną strukturę, a jego najważniejszym elementem jest wynagrodzenie zasadnicze. Pozostałe składniki (elementy) wynagrodzenia (dodatki, premie, nagrody) jako składowe świadczenia przysługującego pracownikowi zależą od rodzaju wykonywanej pracy, jej właściwości oraz warunków, w jakich jest ona świadczona.

Główną, bezpośrednią podstawą ustaleń płacowych (wynagrodzenia) jest umowa o pracę, która stanowi źródło wzajemnych zobowiązań stron stosunku pracy. W zakresie ustaleń płacowych swoboda stron została ograniczona przede wszystkim przez zasady prawa pracy, stanowiące o prawie do godziwego wynagrodzenia w części dotyczącej wynagrodzenia minimalnego (art. 13 k.p.) oraz zasadę równego traktowania w zakresie wynagrodzenia i zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p.). Z tego też względu sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę, poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania

<sup>12</sup> K. Ślebzak, *Prawny charakter składek na ubezpieczenie społeczne*, [w:] Ł. Kucharczyk-Rok, O. Rawski, A. Zołna (red.), *Ubezpieczenia społeczne dawniej i dziś. W 80-lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym*, Wrocław 2013, s. 107.

<sup>13</sup> M. Tomaszewska, [w:] J. Stelina (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 270.

w zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.), bo tylko w takiej sytuacji znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego<sup>14</sup>.

### 3. Wynagrodzenie jako przedmiot prawa własności

Próbując odpowiedzieć na pytanie, czy wynagrodzenie stanowi przedmiot prawa własności pracownika, należy określić pojęcie własności. Ze swej istoty bowiem (i nazwy) prawo własności jest prawem na rzeczy własnej. Z tej przyczyny obejmuje zasadniczo „pełnię władzy” właściciela nad jego rzeczą<sup>15</sup>. W klasycznym ujęciu cywilistycznym własność należy rozumieć jako podmiotowe prawo własności w znaczeniu techniczno-prawnym (jurydycznym), będące rodzajem najsilniejszego, choć niepozabawionego określonych granic, prawa podmiotowego o charakterze bezwzględnym<sup>16</sup>. Znajduje to potwierdzenie w obowiązującym ustawodawstwie. Artykuł 21 ust. 1 Konstytucji RP stanowi, że Rzeczpospolita Polska chroni własność i prawo dziedziczenia, zaś wywłaszczenie jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy jest dokonywane na cele publiczne i za słusznym odszkodowaniem. Zgodnie z art. 64 ust. 1 Konstytucji RP każdy ma prawo do własności, innych praw majątkowych oraz prawo dziedziczenia. Własność, inne prawa majątkowe i prawo dziedziczenia podlegają równej dla wszystkich ochronie prawnej (art. 64 ust. 2 Konstytucji RP). Konstytucja RP gwarantuje, że własność może być ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko w zakresie, w jakim nie narusza to istoty prawa własności (art. 64 ust. 3 Konstytucji RP). W literaturze zauważa się, że pojęcie „prawo własności” używane jest w Konstytucji RP w dwóch różnych znaczeniach: w sensie cywilistycznym (w art. 64 ust. 1 i 2) oraz w sensie ogólniejszym (w art. 21 ust. 1), w którym „własność” należy odczytywać jako określenie zbiorcze dla wszystkich praw majątkowych<sup>17</sup>. Prawo do wynagrodzenia jest niewątpliwie prawem majątkowym i jako takie może stanowić przedmiot własności w szerokim rozumieniu tego pojęcia. Jednakże w ujęciu cywilistycznym przedmiotem własności mogą być tylko rzeczy (przedmioty materialne). Przedmiotem własności są rzeczy w techniczno-prawnym znaczeniu (w rozumieniu art. 45 k.c.). Rzeczami w rozumieniu prawa cywilnego są materialne części przyrody w stanie pierwotnym lub przetworzonym, na tyle

<sup>14</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, Lex.

<sup>15</sup> E. Gniewek, *Kodeks cywilny. Księga druga. Własność i inne prawa rzeczowe. Komentarz*, Warszawa 2001, Lex. Komentarz bieżący do art. 140 k.c.

<sup>16</sup> W. Szydło, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis. Komentarz bieżący do art. 140 k.c. i cytowana tam literatura.

<sup>17</sup> L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2008, s. 112.

wyodrębnione (w sposób naturalny lub sztuczny), że w stosunkach społeczno-gospodarczych mogą być traktowane jako dobra samoistne<sup>18</sup>. Powstaje pytanie, czy wynagrodzenie wypłacane w formie pieniężnej może stanowić przedmiot prawa własności w tym ujęciu. Status prawnorzeczowy pieniędzy nie jest do końca jasny. Zgodnie z definicją zawartą w *Słowniku Języka Polskiego* pieniądź oznacza środek płatniczy przyjmowany w zamian za towary i usługi lub zwalniający od zobowiązań<sup>19</sup>. Pieniądże pełnią zatem w obrocie funkcję środka wymiany i zapłaty poprzez wyrażanie określonej siły ekonomicznej. Reprezentują wartość rzeczy, usług, pracy itd. Mają moc umarzania wszelkich zobowiązań i są środkiem zapłaty (realizują świadczenie pieniężne)<sup>20</sup>. Pełnią więc funkcję powszechnego środka wymiany dóbr i usług, funkcję akumulacji wartości ekonomicznych i funkcję płatniczą, polegającą na zaspokojeniu interesów wierzyciela, prowadząc do umorzenia zobowiązania<sup>21</sup>. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że pieniądze są szczególnym rodzajem rzeczy<sup>22</sup>. Pieniądże pełnią swoją rolę w obrocie nie z powodu fizycznych właściwości materialnych, lecz w wyniku przyznanej przez państwo mocy umarzania zobowiązań pieniężnych<sup>23</sup>. Pieniądże kwalifikowane są również do kategorii rzeczy będących nośnikami informacji, a zarazem nośnikami wartości<sup>24</sup>. W klasycznej postaci chodzi tutaj o znaki pieniężne, ucieleśniające określoną wartość wymiarną w pieniądzu. Stanowisko to potwierdził Sąd Najwyższy, uznając, że rzeczami są również pieniądze będące środkiem płatniczym – zarówno banknoty, jak i bilon. Są to jednak rzeczy *sui generis*, a wartość pieniędzy nie wynika z ich właściwości fizycznych, lecz z określenia i gwarancji, jakie im zapewnia państwo<sup>25</sup>. Dlatego należy przyjąć, że ilekroć mowa jest o pieniądzu w funkcji miernika wartości i środka zapłaty, chodzi wówczas zawsze o jednostki pieniężne, niezależnie od tego, czy są one ucieleśnione w znakach pieniężnych, czy też występują w innej postaci, np. w postaci zapisu na rachunku bankowym<sup>26</sup>.

Zgodnie z zasadą przewidzianą w Kodeksie pracy wynagrodzenie jest wypłacane w formie pieniężnej do rąk pracownika. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia w pieniądzu nakłada również art. 3 ratyfikowanej przez Polskę konwencji Nr 95 MOP z dnia 1 lipca 1949 r. dotyczącej ochrony płacy<sup>27</sup>, który stanowi, że płace w gotówce będą wypłacane wyłącznie w pieniądzu mającym prawny obieg, a wypłaty w postaci

<sup>18</sup> Zob. J. Wasilkowski, *Zarys prawa rzeczowego*, Warszawa 1963, s. 8.

<sup>19</sup> *Słownik Języka Polskiego*, [www.sjp.pwn.pl](http://www.sjp.pwn.pl).

<sup>20</sup> W. J. Katner, [w:] M. Saffjan (red.), *System Prawa Prywatnego, Prawo cywilne – część ogólna*, t. 1, Warszawa 2012, s. 1341.

<sup>21</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2005, s. 55 i n.

<sup>22</sup> E. Gniewek, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis. Komentarz bieżący do art. 45 k.c. i cytowana tam literatura.

<sup>23</sup> *Ibidem*.

<sup>24</sup> T. Sokołowski, [w:] M. Gutowski (red.), *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz. Art. 1–449<sup>11</sup>*, Warszawa 2016, Legalis. Komentarz bieżący do art. 45 k.c.

<sup>25</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1998 r., III CKN 49/98, Legalis.

<sup>26</sup> Ł. Zelechowski, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis. Komentarz bieżący do art. 45 k.c.

<sup>27</sup> Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234 i 235.

weksli, bonów, kuponów lub we wszelkiej innej formie uważanej za reprezentującą pieniądź mający prawny obieg będą zakazane. Forma pieniężna wynagrodzenia jest również determinowana faktem, że pieniądź jest powszechnym miernikiem wartości i ogólnym środkiem wymiany. Pracodawca swoje świadczenie powinien spełnić do rąk pracownika. Jest to podstawowa zasada wynikająca z art. 86 k.p. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia może być spełniony przez pracodawcę także w inny sposób niż do rąk pracownika, przy czym inna forma wypłaty wymaga jego zgody. Należy podkreślić, że każda zmiana sposobu spełnienia świadczenia wymaga zgody wierzyciela (pracownika) wyrażonej na piśmie. Z uwagi na rozwój usług bankowych, wygodę, bezpieczeństwo i łatwość dostępu coraz powszechniejszą formą wypłaty wynagrodzeń jest przelew na konto pracownika. Z racji na to, że jest to forma bezgotówkowa, dla jej skuteczności także wymagana jest pisemna zgoda pracownika.

Zasadą jest, że pieniądze (jednostki pieniężne) nie stanowią przedmiotu stosunku prawnego, nie występują samodzielnie w obrocie<sup>28</sup>. Inaczej mówiąc, nie mogą one być same w sobie przedmiotem obrotu, a jedynie wyrażają wartość świadczonych dóbr i usług<sup>29</sup>. Mając powyższe na uwadze, należy przyjąć, że wynagrodzenie wypłacane w pieniądzu mającym prawny obieg stanowi majątkowy odpowiednik wykonanej przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy. Tym samym wynagrodzenie jest, co do zasady, odwzajemnieniem wartości wykonanej przez pracownika pracy. W konsekwencji, wynagrodzenie wyrażone w pieniądzu przynależy do grupy rzeczy, ale o bardzo specyficznym charakterze. Z tego też względu można uznać, że wynagrodzenie stanowi „własność” pracownika i podlega określonej przepisami prawa ochronie.

#### 4. Dysponowanie wynagrodzeniem

Pracownik, co do zasady, ma prawo swobodnego dysponowania pobranym wynagrodzeniem za pracę. Korzysta z możliwości rozporządzania środkami pieniężnymi uzyskanymi z tytułu wynagrodzenia za pracę i wypłaconymi mu przez pracodawcę, a więc stanowiącymi jego własność. Ograniczenie zaś w dysponowaniu wynagrodzeniem dotyczy dysponowania prawem do niepobranego, należnego wynagrodzenia i przejawia się w ustanowionym w art. 84 k.p. zakazie zrzeczenia się tego prawa (prawa do wynagrodzenia) i przeniesienia go na inną osobę. Można przyjąć, że zakaz ten pełni funkcję ochronną poprzez zabezpieczenie prawa pracownika do wynagrodzenia. Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia i przeniesienia go na inną osobę ma charakter powszechny. Z jednej strony odnosi się do wynagrodzenia należnego za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy, z drugiej obejmuje wszystkich pracowników. Ma więc zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, bez

<sup>28</sup> W. J. Katner, *op. cit.*, s. 1341.

<sup>29</sup> *Ibidem*.



względu na podstawę nawiązania tego stosunku prawnego i zajmowane stanowisko. Należy pamiętać, że wynagrodzenie za pracę pełni funkcję alimentacyjną, polegającą na tym, iż jest to jedyne albo też główne źródło utrzymania pracownika i jego rodziny, a więc muszą oni mieć zagwarantowane środki do egzystencji<sup>30</sup>. Istotą zakazu wynikającego z art. 84 k.p. jest wyeliminowanie dopuszczalności zatrudniania pracowników nieodpłatnie<sup>31</sup>. Taka sytuacja może nastąpić, gdy oświadczenie woli pracownika, zmierzające do rezygnacji z zapłaty za świadczoną pracę, dotyczy wynagrodzenia przeszłego. Mówi się wtedy wprost o zobowiązaniu się pracownika do wykonywania pracy bez wynagrodzenia<sup>32</sup>. Powyższa konstrukcja jest oczywiście sprzeczna z obowiązującą bezwzględnie zasadą odpłatności pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy. Odpłatność jest bowiem cechą konstytutywną stosunku pracy. Sąd Najwyższy uznał ponadto, że na podstawie art. 84 k.p. nieważne jest zobowiązanie się pracownika, iż w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy wynagrodzenia za pracę (*pactum de non petendo*)<sup>33</sup>. Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia wyłącza zatem prawną skuteczność wszelkich czynności prawnych, jednostronnych lub dwustronnych, w tym również zwolnienia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę już wykonaną. Kodeks pracy w odniesieniu do prawa do wynagrodzenia za pracę wyłącza więc możliwość dokonania takiej czynności prawnej, jak zwolnienie z długu (art. 508 k.c.). Z artykułu 84 k.p. wynika zakaz nie tylko całkowitego, lecz także częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Zakaz ten ma charakter bezwzględny i obejmuje zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę w drodze wszelkich oświadczeń woli pracownika, w tym również w drodze ugody sądowej<sup>34</sup>. Ponadto, art. 84 k.p. ustanawia zakaz przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inną osobę, co oznacza niezbywalność tego prawa. Przy czym, na gruncie art. 84 k.p., przeniesienie prawa do wynagrodzenia na inną osobę należy rozumieć szerzej niż tylko jako cywilnoprawną umowę przelewu wierzytelności. Termin ten obejmuje wszelkie oświadczenia woli pracownika skierowane na przekazanie praw dotyczących wynagrodzenia za pracę innej osobie<sup>35</sup>. Innymi słowy, prawo do wynagrodzenia ani jego część nie może być przeniesione na inną osobę, bez względu na przyczynę czy cel takiej czynności<sup>36</sup>. W konsekwencji, norma ustanawiająca zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia przez pracownika i przeniesienia tego prawa na inną osobę stanowi o bezwzględnym charakterze tego prawa, a czynności prawne naruszające powyższy zakaz są nieważne z mocy art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

<sup>30</sup> K. Walczak, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis. Komentarz bieżący do art. 84 k.p.

<sup>31</sup> B. Wagner, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, Lex. Komentarz bieżący do art. 84 k.p.

<sup>32</sup> *Ibidem*.

<sup>33</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2006, II PK 161/05, Lex.

<sup>34</sup> *Ibidem*.

<sup>35</sup> B. Wagner, *op. cit.*

<sup>36</sup> M. Skąpski, [w:] K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa, 2016, Lex. Komentarz bieżący do art. 84 k.p.

Natomiast do umów o pracę i innych czynności kreujących stosunek pracy zastosowanie znajduje art. 18 k.p., stanowiący, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a te, które są mniej korzystne, są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Zakaz zrzeczenia się i przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inną osobę obejmuje swym zakresem prawo do wszystkich składników wynagrodzenia za pracę, w całości i w części. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego ochronie tej, oprócz wynagrodzenia za pracę w ścisłym znaczeniu, podlegają należności przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i spełniające podobne funkcje jak wynagrodzenie za pracę. Przyjmuje się, że wynagrodzenie za pracę stanowi zbiorczą nazwę dla różnego rodzaju wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika i obejmuje składniki, o których wynagrodzeniowym charakterze tylko niekiedy przesądza ustawodawca. Natomiast należność zagwarantowana w umowie o pracę, niemająca swojego odpowiednika w przepisach prawa pracy i niebędąca wynagrodzeniem za pracę ani niespełniająca podobnej funkcji – funkcji alimentacyjnej – nie mieści się w tak rozumianym przedmiocie ochrony<sup>37</sup>.

Zakaz wynikający z art. 84 k.p. dotyczy, jak to było podkreślone, prawa do wynagrodzenia za pracę. Wypłaconym wynagrodzeniem pracownik powinien móc dysponować swobodnie. Oznacza to, że przepis ustanawiający zakaz przeniesienia na inną osobę z racji, że dotyczy prawa do wynagrodzenia, nie odnosi się do sposobu dysponowania przez pracownika środkami pieniężnymi uzyskanymi z tytułu wynagrodzenia za pracę (środkami wypłaconymi). Gwarancja prawa podmiotowego do swobodnego dysponowania przez pracownika wypłaconym mu wynagrodzeniem wynika także wprost z art. 6 Konwencji Nr 95 MOP. Stanowi on, że zabrania się pracodawcy ograniczania w jakikolwiek sposób wolności pracownika w dysponowaniu swą płacą według własnej woli.

Ograniczenie prawa podmiotowego do swobodnego dysponowania wynagrodzeniem za pracę przejawia się jednak w ustanowionej w art. 28 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego<sup>38</sup> możliwości nakazania przez sąd wypłaty przysługującego pracownikowi wynagrodzenia, w całości lub w części, do rąk jego małżonka, jeżeli pracownik pozostający ze swym małżonkiem we wspólnym pożyciu nie spełnia ciężącego na nim obowiązku przyczynienia się do zaspokojenia potrzeb rodziny. Zgodnie natomiast z art. 29 k.r.o. małżonek pracownika pozostający z nim we wspólnym pożyciu jest upoważniony do odbioru wynagrodzenia za pracę, jeśli pracownik nie może tego zrobić osobiście ze względu na przemijającą przeszkodę i nie wyraził sprzeciwu wobec pobrania wynagrodzenia przez małżonka. Przedstawione regulacje stanowią jednocześnie wyjątki od zakazu przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inną osobę.

<sup>37</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 317/05. Lex.

<sup>38</sup> Ustawa z 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy, t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 2082 (dalej jako k.r.o.).

Zakazem wynikającym z art. 84 k.p. nie jest również objęta sytuacja odnosząca się do udzielenia upoważnienia przez pracownika osobie trzeciej do odebrania należnego wynagrodzenia. Upoważnienie takie nie może być uznane za przeniesienie prawa do wynagrodzenia na inną osobę<sup>39</sup>.

Prawo podmiotowe pracownika do swobodnego dysponowania wynagrodzeniem jest również ograniczone w kontekście tej części wynagrodzenia, która jest przekazywana przez pracodawcę odpowiednim instytucjom ubezpieczeniowym (ZUS) jako składka na ubezpieczenie społeczne. Należy pamiętać, że wynagrodzenie za pracę oznacza całość należnej na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę zapłaty za pracę, obejmując także tę część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne. To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako składki, jest w tym wypadku wymaganym przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia<sup>40</sup>. Ponieważ składki ubezpieczeniowe są częścią wynagrodzenia pracownika, nie mogą stanowić dochodu publicznego ani dochodu podmiotu publicznego, a w konsekwencji nie mogą zostać uznane za daninę publiczną. Jednakże część wynagrodzenia stanowiąca składkę na ubezpieczenie społeczne w momencie przekazania jej organowi, zyskuje charakter publiczny w tym sensie, że nie można mówić ani o własności składki, ani o prawie podmiotowym do swobodnego dysponowania nimi przez samych ubezpieczonych<sup>41</sup> (pracowników).

W doktrynie wskazuje się też na inne ograniczenia prawa własności pracownika wynikające wprost z przepisów prawa pracy. Przykładem może być regulacja wynikająca z art. 61<sup>2</sup> k.p., zgodnie z którym w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w przypadku gdy pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, o którym orzeka sąd pracy. Przepis ten wprowadza rozwiązanie o charakterze sankcyjnym, kreując zryczałtowane zobowiązanie materialne zwane odszkodowaniem, oderwane od istnienia szkody i jej ewentualnej wysokości<sup>42</sup>. Nie ulega wątpliwości, że powyższa konstrukcja narusza „własność” pracownika. Innym przykładem, który wskazuje, że regulacje prawa pracy ograniczają prawo własności pracownika, są majątkowe kary regulaminowe. Abstrahując od aksjologii leżącej u podstaw kar porządkowych, należy podkreślić, że składają się one na instytucję, która pozwala zmusić pracownika do rozporządzenia swoim mieniem<sup>43</sup>.

<sup>39</sup> A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis. Komentarz bieżący do art. 84 k.p.

<sup>40</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 250/13, Lex.

<sup>41</sup> Tak K. Ślęzak, *op. cit.*, s. 113.

<sup>42</sup> Tak A. Sobczyk, *Ograniczenia praw i wolności konstytucyjnych pracownika w prawie pracy – zarys problematyki*, [w:] B. Cudowski, J. Iwulski (red.), *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Białystok 2013, s. 378.

<sup>43</sup> *Ibidem*, s. 380.

## 5. Podsumowanie

Przy założeniu, że prawo własności jest najpełniejszym pod względem zakresu prawem podmiotowym, dającym możliwość korzystania przez uprawnionego z największego zakresu uprawnień względem rzeczy stanowiących jego własność, jakie w systemie prawnym mogą przysługiwać podmiotowi prawa<sup>44</sup>, na gruncie prawa pracy, wobec wynagrodzenia za pracę, doznaje ono wielu ograniczeń. Przede wszystkim ograniczenie w dysponowaniu wynagrodzeniem przejawia się w ustanowionym w art. 84 k.p. i mającym charakter powszechny zakazie zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia i przeniesienia go na inną osobę. Można wskazać na sytuację, w której sąd, w okolicznościach przewidzianych przez przepisy k.r.o., nakazuje wypłatę przysługującego pracownikowi wynagrodzenia, w całości lub w części, do rąk jego małżonka. W artykule nie została poruszona problematyka dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę, ale nie ulega wątpliwości, że jest to również sytuacja, w której przepisy prawa pracy pozwalają na jednostronne, a zatem bez zgody pracownika, zmniejszenie jego wynagrodzenia w wypadku wystąpienia należności wymienionych w art. 87 k.p. Wszystkie przedstawione regulacje ograniczają możliwość korzystania przez uprawnionego pracownika z przysługującego mu zakresu uprawnień względem wynagrodzenia stanowiącego jego „własność”, poprzez rozporządzenie jego mieniem.

## Bibliografia

- Cisek A., [w:] E. Gniewek (red.), *Podstawy prawa cywilnego*, Warszawa 2010.
- Florek L., *Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej*, [w:] B. Cudowski i J. Iwulski (red.), *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Białystok 2013.
- Garlicki L., *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2008.
- Gniewek E., *Kodeks cywilny. Księga druga. Własność i inne prawa rzeczowe. Komentarz*, Warszawa 2001.
- Gniewek E., [w:] E. Gniewek (red.), P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Karaszevska H., *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian systemu ekonomicznego*, Toruń 2003.
- Katner W. J., [w:] M. Safjan (red.), *System Prawa Prywatnego, Prawo cywilne – część ogólna*, t. 1, Warszawa 2012.
- Radwański Z., Olejniczak A., *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2005.
- Słownik Języka Polskiego*, [www.sjp.pwn.pl](http://www.sjp.pwn.pl).
- Skąpski M., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.

<sup>44</sup> W. Szydło, *op. cit.*

- Sobczyk A., *Ograniczenia praw i wolności konstytucyjnych pracownika w prawie pracy – zarys problematyki*, [w:] B. Cudowski, J. Iwulski (red.), *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Białystok 2013.
- Sokołowski T., [w:] M. Gutowski (red.), *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz. Art. 1-449<sup>11</sup>*, Warszawa 2016.
- Szurgacz H., [w:] H. Szurgacz (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2016.
- Szydło W., [w:] E. Gniewek (red.), P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Ślebzak K., *Prawny charakter składek na ubezpieczenie społeczne*, [w:] Ł. Kucharczyk-Rok, O. Rawski, A. Żoła (red.), *Ubezpieczenia społeczne dawniej i dziś. W 80-lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym*, Wrocław 2013.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Tomaszewska M., [w:] J. Stelina (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2013.
- Wagner B., [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.
- Walczak K., [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Wasilkowski J., *Zarys prawa rzeczowego*, Warszawa 1963.
- Wratny J., *Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, Lublin – Polonia 2015, vol. 62, nr 2.
- Żelechowski Ł., [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2016.

## **Akty prawne**

- Ustawa z 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy, t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 2082. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm. (dalej też jako k.p.).
- Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej, t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 1410.
- Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 666.

## **Orzecznictwo**

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 113/05, Lex.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, Lex
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 317/05, Lex.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2006, II PK 161/05, Lex.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1998 r., III CKN 49/98, Legalis.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 250/13, Lex.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 250/13, Lex.

