

Wpływ zasady uprzywilejowania pracownika na zakres swobody umów stron stosunku pracy w literaturze i orzecznictwie

The impact of the principle of privilege of employees on the scope of contractual freedom of the parties to the employment relationship in literature and jurisprudence

Streszczenie

Celem artykułu jest określenie wpływu zasady uprzywilejowania pracownika na swobodę kształtowania przez strony stosunku pracy postanowień umów o pracę oraz umów dodatkowych. W artykule zostały przedstawione argumenty uzasadniające tezę, zgodnie z którą mechanizm przewidziany w art. 18 § 2 kodeksu pracy może znaleźć zastosowanie wyłącznie do postanowień umów o pracę, nie obejmuje natomiast swym zakresem nazwanych i nienazwanych umów dodatkowych zawieranych przez strony stosunku pracy. Jednak o nadaniu określonej klauzuli statusu postanowienia umowy o pracę należy rozstrzygać w oparciu o jej treść, a nie umiejscowienie. Za kryterium oceny postanowień umów o pracę w świetle art. 18 k.p. należy uznać wyłącznie przepisy prawa pracy w ujęciu art. 9 § 1 k.p. Treść analizowanej regulacji uniemożliwia uznanie za wzorzec oceny zasad współżycia społecznego czy natury zobowiązania.

Słowa kluczowe

zasada swobody umów, zasada uprzywilejowania pracownika, umowa o pracę, nazwane umowy prawa pracy, nienazwane umowy prawa pracy

JEL: K31, K12

Abstract

The aim of this article is to determine the impact of the principle of privilege of employees on the freedom of the employer and employee to shape the provisions of employment contracts and additional contracts. The article contains arguments which justify the thesis that mechanism provided in Article 18 § 2 of the Polish Labour Code may apply only to the provisions of employment contracts. The analyzed mechanism does not include named and unnamed additional contracts concluded by the parties to the employment relationship. However, a specific clause may be classified as a provision of an employment contract based on its content and not on its location. Provisions of employment contracts may be subject to assessment only on the basis of the provisions of the labour law in terms of Article 9 § 1 of the Labour Code. On the other hand, the principles of community life and the nature of the obligation are not the criteria of evaluation in this case.

Keywords

principle of freedom of contract, principle of privilege of employees, an employment contract, named labour law contracts, unnamed labour law contracts

Wprowadzenie

Podstawową zasadę prawa cywilnego stanowi wyrażona w art. 353¹ k.c. (ustawa z 23 kwietnia 1964 r. — Kodeks cywilny, Dz.U. 2020 poz. 1740 ze zm.) zasada swobody umów. Stosownie do dyspozycji przywołanego przepisu

strony zawierając umowę mają możliwość ułożenia łączącego je stosunku prawnego według własnego uznania, z tym zastrzeżeniem, by jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Jak słusznie wskazuje

A. Miętek (2019), przepis ten stanowi podstawę obowiązywania zasady swobody umów w zakresie porozumień zawieranych przez strony stosunku pracy, a kształtujących jego treść. Posłużenie się nim na gruncie prawa pracy następuje na podstawie art. 300 k.p. (ustawa z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, Dz.U. 2020 poz. 1320 ze zm.), który dopuszcza w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy odpowiednie stosowanie do stosunku pracy przepisów kodeksu cywilnego, jeśli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (Florek, 2010, s. 104). Prima facie wydaje się, że szczególnie doniosłe znaczenie w kontekście delimitacji zakresu swobody umów podmiotów prawa pracy ma wynikająca z art. 18 k.p. zasada uprzywilejowania pracownika. Celem niniejszego artykułu jest ocena jej wpływu na swobodę kształtowania postanowień umowy o pracę oraz umów dodatkowych zawieranych przez strony stosunku pracy.

Zasada uprzywilejowania pracownika

Stosownie do dyspozycji art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Konsekwencją ukształtowania wskazanej kategorii postanowień w sposób mniej korzystny od przepisów prawa pracy jest ich nieważność oraz zastosowanie w ich miejsce odpowiednich przepisów prawa pracy. Skutki te wynikają z treści art. 18 § 2 k.p. Jak słusznie zauważa K. Jaśkowski (2021), rozstrzygnięcie o korzystnym charakterze danego postanowienia powinno być dokonywane na podstawie obiektywnych kryteriów i bazować na stanie rzeczy z dnia zawarcia umowy. Kwestię tę rozwinął Sąd Najwyższy w uchwale z 9 listopada 1994 r. (I PZP 46/94, OSNP 1995/7/87) stwierdzając: „Obiektywizacja oceny dokonywanej na podstawie art. 18 k.p. polega między innymi na uwzględnieniu zmian zachodzących na rynku pracy. Nie może być to ocena dokonywana jedynie w oparciu o subiektywne kryteria, związane z poglądami, czy zmieniającymi się żądaniami i oczekiwaniami pracownika, jak również nie może ona brać pod uwagę jedynie sytuacji stron i ich dążeń, jakie istnieją w chwili rozwiązywania stosunku pracy, gdyż oznaczałoby to wprowadzenie do stosunku pracy, który je ze sobą łączy, stanu niepewności i nadmiernej relatywizacji ich sytuacji prawnej. Ponadto z art. 18 k.p. wynika, że postanowienie umowy o pracę jest od samego początku nieważne, gdy jest mniej korzystne dla pracownika, a nie że może się ono stać nieważne wraz ze zmieniającą się sytuacją stron stosunku pracy, czy też w następstwie zmiennych oczekiwań, żądań i ocen pracownika co do tego co jest dla niego korzystniejsze, a co nie leży w jego interesie”.

Lektura art. 18 § 1 k.p. prowadzi do przekonania, że wzorzec, do którego należy odnieść treść postanowień umowy o pracę w celu rozstrzygnięcia o ich korzystności bądź niekorzystności, stanowią przepisy prawa pracy. Podkreślenia wymaga fakt, że kodeks pracy zawiera definicję legalną terminu prawo pracy, stanowiąc w art. 9

§ 1, że pod pojęciem tym należy rozumieć przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, które określają prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, jak również postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Jak zauważa Z. Góral (2019, s. 93), pewne wątpliwości interpretacyjne może budzić fakt, że zwrot „przepis” funkcjonuje w ramach tej definicji wyłącznie w połączeniu z prawem ustawowym i podstawowym. W przypadku autonomicznych źródeł prawa pracy posłużono się natomiast zwrotem „postanowienie”. Należy jednak podzielić pogląd o zasadności szerokiej wykładni zwrotu „przepis prawa pracy” i objąć zakresem działania zasady uprzywilejowania pracownika także postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień normatywnych, regulaminów i statutów (Góral, 2019, s. 93). Przyjęcie wykładni przeciwnej prowadzi bowiem do wniosków nielogicznych oraz godzących w wartości i cele, których ochronie zasada uprzywilejowania pracownika powinna służyć. Nie powinno ponadto budzić wątpliwości, że analizowana zasada dotyczy wyłącznie norm mających charakter semiimperatywny (Miętek, 2019).

Mając na uwadze poczynione ustalenia natury terminologicznej rozważenia wymaga okoliczność, czy zasada uprzywilejowania pracownika może stanowić narzędzie korekty treści stosunku pracy w kontekście jego zgodności z zasadami prawa pracy, zasadami współżycia społecznego czy też naturą stosunku pracy. Najmniej kontrowersji zdaje się budzić konstatacja o dopuszczalności czynienia wzorcem oceny co do korzystności bądź niekorzystności określonego postanowienia umownego zasad prawa pracy. Pomimo przyjmowanych w literaturze przedmiotu różnorodnych kryteriów ich podziału i systematyzacji, kwestionując przy tym przydatność wyróżniania zasad postulatywnych (tak również Góral, 2019, s. 61), należy podkreślić, że zasady określone w kodeksie pracy mogą potencjalnie stanowić punkt odniesienia dla oceny korzystności postanowień umów o pracę. Mieszczą się one bowiem bez wątpienia w pojęciu prawa pracy zdefiniowanego w art. 9 k.p. Warto ponadto zauważyć, że w art. 18 § 3 k.p. ustawodawca jednocześnie rozstrzygnął, że postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania są nieważne. Treść przytoczonego przepisu nie powinna jednak prowadzić do wniosku, że intencją ustawodawcy było przypisanie zasadzie równego traktowania swoistego statusu. *Ratio legis* przedmiotowej regulacji zdaje się być tożsame z tym, które należy przypisać tej zawartej w art. 18 § 1 i 2 k.p. Jej wyróżnienie redakcyjne wiąże się natomiast z odmiennie ukształtowaną sankcją, polegającą na zastąpieniu regulacji mającej charakter dyskryminujący postanowieniem niemającym takiego charakteru w przypadku braku odpowiedniego przepisu prawa pracy (Perdeus, 2016, s. 112). Przyjęcie tezy o dopuszczalności czynienia wzorcem dla oceny korzystności poszczególnych postanowień umowy o pracę zasad prawa pracy wyrażo-

nych w rozdziale II działu pierwszego k.p. wymaga jednak poczynienia pewnych dodatkowych uwag. Podkreślenia wymaga bowiem fakt, że w okolicznościach konkretnego przypadku zasady prawa pracy mogą stanowić samodzielny wzorzec oceny poszczególnych postanowień umowy o pracę. Kreując nakazy i zakazy, a także przyznając uprawnienia do dokonania czynności konwencjonalnej mogą one znaleźć bezpośrednie zastosowanie. Ze względu jednak na duży stopień ich ogólności niejednokrotnie posłużenie się nimi będzie możliwe jedynie wraz z normą stanowiącą ich konkretyzację. Tytułem przykładu należy wskazać art. 14 k.p., który kreując zasadę prawa do wypoczynku stanowi jednocześnie, że jej realizację stanowią przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy, a także urlopach wypoczynkowych (Góral, 2019, s. 65). W takim przypadku należy dokonać oceny określonego postanowienia umownego w oparciu o zasadę wraz z przepisem szczegółowym oraz zastosować w miejsce nieważnego postanowienia drugi ze wskazanych przepisów.

Należy ponadto stwierdzić, że wynikająca z art. 18 k.p. zasada uprzywilejowania pracownika nie daje podstaw do dokonywania korekty umowy o pracę w aspekcie jej zgodności z zasadami współżycia społecznego czy naturą zobowiązania. Analizowana regulacja wzorcem dla oceny korzystności lub niekorzystności postanowień umowy o pracę czyni wyłącznie przepisy prawa pracy. W ramach kodeksu pracy brakuje natomiast normy dopuszczającej konfrontację postanowień umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego czy naturą zobowiązania. W szczególności funkcji takiej nie spełnia art. 8 k.p., który dotyczy zakazu czynienia ze swojego prawa użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego (zob. Miętek, 2019). Nie oznacza to jednak, że kryteria te w żaden sposób nie wpływają na delimitację swobody umów stron stosunku pracy. Następuje to jednak wskutek posłużenia się art. 353¹ k.c., stanowiącym, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, zastosowanym w związku z art. 300 k.p. (Miętek, 2019). Szczegółowa analiza powyższego zagadnienia wykracza jednak poza zakres rozważań stanowiących przedmiot niniejszego artykułu.

Zasada uprzywilejowania pracownika a swoboda kształtowania treści umowy o pracę

Literalne brzmienie art. 18 § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że wysłowiona w nim zasada uprzywilejowania pracownika dotyczy w pierwszej kolejności postanowień umowy o pracę. Prawidłowe określenie zakresu stosowania tego przepisu wymaga więc ustalenia znaczenia wskazanego pojęcia. Punktem wyjścia dalszych rozważań należy uczynić art. 29 § 1 k.p., który stanowi, że umowa o pracę określa strony, rodzaj umowy, datę jej

zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy i termin jej rozpoczęcia. Stosownie zaś do § 2 art. 29 k.p. w przypadku umów na czas określony, zawieranych w okolicznościach dopuszczających pominięcie limitów wynikających z treści art. 25¹ k.p., w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy. Posłużenie się przez ustawodawcę w art. 29 § 1 k.p. zwrotem „w szczególności” sugeruje, że wynikający z jego treści katalog elementów umowy o pracę nie ma charakteru zamkniętego. Powyższa okoliczność może niekiedy prowadzić do trudności w stwierdzeniu, czy konkretne postanowienie stanowi element umowy o pracę, czy też brakuje podstaw dla przypisania mu takiego statusu. Zagadnienie to zostanie szczegółowo omówione w toku dalszych rozważań.

Podkreślenia wymaga okoliczność, że kwestia zgodności określonych postanowień umowy o pracę z zasadą uprzywilejowania pracownika była przedmiotem wielu rozstrzygnięć Sądu Najwyższego. W wyroku z 3 sierpnia 2021 r. (I PK 80/11, Legalis nr 561292) Sąd Najwyższy stwierdził, że strony stosunku pracy są uprawnione do wyłączenia możliwości posłużenia się przez pracodawcę konstrukcją wypowiedzenia zmieniającego, jeśli jest to korzystne dla pracownika. Zdaniem Sądu Najwyższego także ustalenie wynagrodzenia za pracę w kwocie netto nie narusza wysłowionej w art. 18 k.p. zasady uprzywilejowania pracownika. W przywołanym orzeczeniu SN podkreślił, że porozumienie, zgodnie z którym wynagrodzenie pracownika jest wynagrodzeniem netto, wywołuje skutki tylko między stronami, zaś płatnik, a więc pracodawca, pozostaje zobowiązany do opłacania podatków i składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z 16 czerwca 2016 r., III PK 139/15, Legalis nr 1508328). Sąd Najwyższy podkreślił ponadto, że zasada uprzywilejowania pracownika nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego. W orzeczeniu z 4 kwietnia 2012 r. (III PK 85/11, Legalis nr 526681) Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Niczym nieuzasadnione było zawarcie z pracownikiem umowy o pracę, na mocy której miał on świadczyć na rzecz pracodawcy czynności, do których wykonywania był już zobowiązany i za które był wynagradzany z tytułu wiążącej go z pracodawcą wcześniejszej umowy o pracę, a których nie wykonywał tylko dlatego, że pracodawca w okresie biegu wypowiedzenia zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy. W praktyce powodowałoby to, iż byłby on wynagradzany podwójnie za wykonywanie węższego zakresu obowiązków”. Sąd Najwyższy uznał, że niedopuszczalne jest pojmowanie zasady uprzywilejowania pracownika w sposób uproszczony, którego skutkiem jest konstatacja, że każde ponadstandardowe przywileje pracownika należy uznać za obowiązujące. Takie ujęcie analizowanej zasady prowadziłoby bowiem do przekonania, że w stosunku do umowy o pracę wyłączona jest sankcja nieważności wynikająca z art. 58 k.c., jako sprzeczna z zasadami prawa pracy.

Zasada uprzywilejowania pracownika a swoboda kształtowania przez strony stosunku pracy treści umów dodatkowych

Pracodawca i pracownik mają prawną możliwość kreowania innych niż umowa o pracę więzi obligacyjnych. Jak stwierdza L. Florek (2010), ich przedmiot stanowią kwestie nieodnoszące się do praw i obowiązków związanych ze świadczeniem pracy. Podkreślenia wymaga jednak fakt, że wskazana kategoria nie ma jednolitego charakteru, obejmując swym zakresem zarówno umowy nazwane jak i nienazwane. Pierwsza kategoria, normowana przepisami prawa, obejmuje między innymi zakaz konkurencji, umowę dotyczącą ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika skierowanego do szkoły czy też umowę o odpowiedzialności materialnej pracownika (Florek, 2010, s. 125). Porozumienia te są określane mianem klauzul autonomicznych, służących kształtowaniu treści stosunku pracy na zasadzie dodatkowych uzgodnień. Przejawem ich autonomiczności jest okoliczność, że ich zawieranie, zmiana i rozwiązywanie jest możliwe bez naruszenia bytu stosunku pracy (Święcicki, 1968, s. 186–188). Należy podkreślić, że możliwość weryfikacji postanowień wskazanej kategorii porozumień przez pryzmat wynikającej z art. 18 § 1 k.p. zasady uprzywilejowania pracownika jest przedmiotem niejednorodnych wypowiedzi doktryny. Brak zgodności przedstawicieli literatury przedmiotu w analizowanej kwestii wynika z faktu odmiennego postrzegania istoty wskazanej kategorii porozumień.

Przeciwko dopuszczalności oceny postanowień klauzul autonomicznych przez pryzmat zasady uprzywilejowania pracownika opowiada się M. Lewandowicz-Machnikowska (2000). Autorka ta wskazuje, że kryterium rozstrzygającym, czy mamy do czynienia z jedną umową, czy też ich wielością, jest liczba złożonych oświadczeń woli. Klauzule autonomiczne stanowią zaś umowy dodatkowe odnoszące się do określonej kwestii i zawierane wskutek odrębnych oświadczeń woli. Za sztuczne i zbędne uznaje ona tworzenie konstrukcji zakładających, że w takim przypadku mamy do czynienia z jedną umową składającą się z dwóch niezależnych porozumień (Lewandowicz-Machnikowska, 2000, s. 80). Jej zdaniem rozwiązaniem trudności wynikających z takiej koncepcji może być przyjęcie, że na stosunek pracy składa się wiele stosunków elementarnych o różnorodnym charakterze prawnym powiązanych w funkcjonalną całość (Lewandowicz-Machnikowska, 2000, s. 80 za Kubot, 1978, s. 24 i n.). Konsekwencją powyższej koncepcji jest konstatacja o niemożności oceny postanowień klauzul autonomicznych przez pryzmat zasady korzystności wynikającej z art. 18 k.p. Uznanie analizowanej grupy porozumień za odrębne umowy, kształtujące treść stosunku pracy, prowadzi do wniosku, że nie dotyczą ich postanowienia kodeksu pracy mające za przedmiot umowę o pracę *sensu stricto* (Lewandowicz-Machnikowska, 2000, s. 80). Pogląd zakładający, że art. 18 § 1 k.p. odno-

si się wyłącznie do postanowień kreujących stosunek pracy, podziela również M. Barzycka-Banaszczyk (2008, s. 39 i n.) i P. Wąż (2007, s. 26).

Zdaniem L. Florka istnieje szereg względów przemawiających za koniecznością oceny dodatkowych umów prawa pracy przez pryzmat zasady uprzywilejowania pracownika. W pierwszej kolejności autor ten zauważa, że status pracownika jako słabszej strony umowy nie ogranicza się wyłącznie do umowy o pracę, lecz dotyczy także innych porozumień zawieranych między stronami stosunku pracy. Za nieostry uważa on ponadto występujący na gruncie art. 18 k.p. zakres pojęcia „postanowienia umów o pracę, na których podstawie powstaje stosunek pracy” w związku z faktem, że art. 29 § 1 k.p. określający elementy umowy o pracę ma charakter otwarty, co wynika z posłużenia się w jego treści zwrotem „w szczególności”. Wskazany autor dochodzi do konstatacji, że jeśli pewna kategoria spraw może być objęta umową o pracę, to powinna podlegać ocenie przez pryzmat art. 18 k.p. Za nieuprawnione uważa on różnicowanie charakteru prawnego postanowień umownych w zależności od umieszczenia ich w umowie o pracę lub odrębnej umowie, a w konsekwencji uznaje, że relacja pomiędzy umową indywidualnego prawa pracy a ustawą jest podobna do tej cechującej umowę o pracę (Florek, 2010, s. 128–129). Przedstawiony pogląd podziela ponadto M. Ryłski, który zauważa, że zasada uprzywilejowania pracownika znajduje zastosowanie także do innych niż umowa o pracę porozumień zawieranych przez pracodawcę i pracownika, pod warunkiem że składają się one na treść stosunku pracy. Autor ten wskazuje, iż za stanowiskiem takim przemawia fakt, że mechanizm charakterystyczny dla zasady uprzywilejowania pracownika występuje ponadto w innych normach prawa pracy, a zasada ta ma naturę ogólnej normy o charakterze podstawowym dla całego systemu prawa pracy. Do wniosku takiego prowadzi jego zdaniem także wynik pełnego procesu wykładni opartego na normach funkcjonalnych i celowościowych (Ryłski, 2013, s. 97).

Moim zdaniem należy przychylić się do stanowiska zakładającego, że zasada uprzywilejowania pracownika nie obejmuje swym zakresem klauzul autonomicznych. Stanowisko to uzasadnia już wykładnia literalna przepisu zawartego w art. 18 k.p., stanowiącego o postanowieniach umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy. Jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach, za uprawniony należy uznać pogląd, zgodnie z którym klauzule autonomiczne stanowią porozumienia odrębne od umowy o pracę. Dokonanie wykładni rozszerzającej przedmiotowego przepisu budzi wątpliwości ze względu na okoliczność, że stosownie do § 2 artykułu 18 k.p. postanowienia umów lub aktów mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy będą nieważne. W konsekwencji zastosowania wykładni rozszerzającej doprowadzimy do ograniczenia, a nawet zniweczenia znacznego zakresu swobody umów, którą — jak wskazuje P. Machnikowski (2021) — należy rozumieć jako kompetencje do kształtowania wiążących stosunków prawnych w drodze umów. Ponad-

to, jak słusznie zauważa M. Lewandowicz-Machnikowska (2020, s. 81), klauzule autonomiczne zostały uregulowane w kodeksie pracy w sposób ramowy, a więc nie-wiele ich elementów mogłoby podlegać ocenie przez pryzmat zasady korzystności.

Pracodawca i pracownik mogą ponadto zawrzeć tzw. umowy nienazwane prawa pracy (Florek, s. 129). Tytułem przykładu można tu wskazać umowę modyfikującą ramy temporalne obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa po ustaniu stosunku pracy (w zależności od sposobu ukształtowania jej postanowień może ona stanowić bądź umowę prawa pracy, bądź umowę prawa cywilnego — szerzej zob. Pochopień-Belka, 2021, s. 82–91), umowę dotyczącą finansowania przez pracodawcę kosztów odbywania aplikacji radcowskiej (Florek, 2010, s. 129) czy też umowę ograniczającą podejmowanie przez pracownika dodatkowego zatrudnienia niebędącego działalnością konkurencyjną (szerzej zob. Pochopień-Belka, 2021a, s. 163–170).

Jak zauważa L. Florek (2010, s. 129), stosunek wskazanej kategorii porozumień do przepisów prawa pracy ma ograniczone znaczenie, skoro przepisy nie określają ich treści. Brakuje bowiem w ich przypadku normatywnego wzorca, z którym mogłyby one zostać zestawione w celu rozstrzygnięcia o ich korzystnym lub niekorzystnym charakterze (Florek, 2010, s. 130). Stanowisko to zasługuje na aprobatę.

Kryteria służące rozgraniczeniu umowy o pracę oraz umów dodatkowych

Przyjęcie tezy zakładającej, że dodatkowe umowy prawa pracy nie podlegają ocenie przez pryzmat zasady korzystności wynikającej z art. 18 k.p., wymaga jednak dokonania dodatkowych ustaleń, dotyczących rozgraniczenia postanowień umowy o pracę oraz umów dodatkowych zawieranych przez strony stosunku pracy. Praktyczna doniosłość analizowanego zagadnienia wiąże się z faktem, że strony w okolicznościach konkretnego przypadku mogą się zdecydować na ujęcie w ramach jednego dokumentu większej liczby porozumień o zróżnicowanym charakterze.

Mniejsze kontrowersje zdaje się budzić odrębność od umowy o pracę porozumień uregulowanych w kodeksie pracy, do których w szczególności należy zaliczyć: umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.), umowę szkoleniową (art. 103⁴ k.p.) czy umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej (art. 125 k.p.). Jak wskazuje A. Tomanek (2019, s. 135), w tym przypadku decyzją samego ustawodawcy dokonuje się ich wyodrębnienie poza ramy umowy o pracę. Zabieg ten ma najbardziej wyraźny charakter w przypadku zakazu konkurencji oraz umowy o wspólnej odpowiedzialności. Przepisy posługują się bowiem w stosunku do nich pojęciem „odrębna umowa”, określając formę ich zawarcia względnie tryb zmiany i ustania odmienny od tożsamyh kwestii dotyczących umowy o pracę. W związku z powyższym nawet w sytuacji zawarcia

w jednym dokumencie umowy o pracę i któregoś z porozumień dodatkowych uregulowanych w kodeksie pracy każde z nich zachowuje odrębność.

Jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach, strony stosunku pracy mogą ponadto zawierać różnorodne porozumienia, co do których brak jest wyraźnego upoważnienia ustawowego. W literaturze przedmiotu stwierdza się, że nie jest wymagana wyraźna podstawa ustawowa do korzystania ze swobody umów, gdyż dozwolone jest wszystko, co nie jest zabronione (Florek, 2010, s. 116 za Wagner, 1986, s. 194). Rozważenia wymaga jednak fakt, czy strony stosunku pracy mają pełną dowolność w zakresie przedmiotu regulacji umowy dodatkowej. Kwestia ta była przedmiotem wypowiedzi przedstawicieli literatury przedmiotu. Jak wskazuje T. Liszcz (2017, s. 298), nienazwane klauzule autonomiczne nie mogą kształtować obowiązków i praw stron stosunku pracy odnoszących się do wykonywania przez pracownika pracy oraz kwestii należnych z tego tytułu świadczeń. Natomiast mogą regulować w szczególności zobowiązanie pracodawcy do pomocy w sprawach mieszkaniowych oraz zobowiązanie pracownika do wykonania pewnego zadania dodatkowego, które nie wiąże się bezpośrednio z wykonywaną pracą. Zdaniem K. Jaśkowskiego (2022a), w związku z otwartym charakterem klauzul autonomicznych to strony stosunku pracy decydują nie tylko o zawarciu danej umowy, ale także, w pewnym ograniczonym zakresie, o uczynieniu danego postanowienia częścią umowy o pracę lub też odrębną klauzulą autonomiczną. Autor ten podkreśla jednak, że co do zasady kwestie uregulowane w art. 29 § 1 k.p., jako dotyczące istoty stosunku pracy, nie mogą stanowić przedmiotu klauzuli autonomicznej. Dostrzega on jednak, że kryteria te mają charakter nieostry, w związku z czym przy dokonaniu charakteryzowanego rozgraniczenia należy brać pod uwagę także znaczenie danego postanowienia dla stron stosunku pracy oraz ochronę interesów pracownika. Nie przesądza o charakterze porozumienia zamieszczenie go w odrębnym od umowy o pracę dokumencie, choć działanie takie może stanowić wskazówkę interpretacyjną przemawiającą za nadaniem porozumieniu statusu klauzuli autonomicznej. Z drugiej strony, także postanowienie zamieszczone w umowie o pracę może stanowić klauzulę autonomiczną. Zdaniem A. Tomanka (2021, s. 437–438), ze względu na fakt, że umowa dodatkowa ma charakter umowy jednostronnie zależnej wobec mającej status nadrzędnej umowy o pracę, pierwsza z nich nie może wkraczać w sferę przewidzianą dla umowy nadrzędnej. Sferę tę wyznaczają elementy składające się na definicję stosunku pracy, określone w art. 22 k.p. Odnosząc się natomiast do elementów umowy o pracę wyróżnionych w art. 29 § 1 k.p. autor ten stwierdza, że umowa dodatkowa nie może zmieniać stron umowy głównej, daty jej zawarcia, rodzaju umowy, istoty powierzzonego pracownikowi rodzaju pracy, a także przysługującego za nią wynagrodzenia.

Moim zdaniem należy zgodzić się ze stanowiskiem zakładającym, że za nadaniem poszczególnym klauzu-

lom umownym statusu postanowienia umowy o pracę lub umowy dodatkowej nie przesądza ich usytuowanie w dokumencie o określonym tytule, lecz właściwości treściowe. Wydaje się, że postanowienie zawarte w umowie o pracę, które nie normuje zagadnienia warunków pracy i płacy, będzie stanowiło odrębną umowę. Tytułem przykładu, w wyroku z 6 września 2005 r. (I PK 10/05, Legalis nr 70317) Sąd Najwyższy stwierdził, że postanowienie, zgodnie z którym członek zarządu jest uprawniony do wypłaty odszkodowania na wypadek odwołania go ze składu zarządu lub wygaśnięcia mandatu, nie stanowi elementu treści umowy o pracę nawet w sytuacji jego zamieszczenia w treści dokumentu obejmującego umowę o pracę na stanowisku dyrektora generalnego spółki. Sąd stwierdził ponadto, że do takiego postanowienia nie znajdzie zastosowania zasada uprzywilejowania pracownika wynikająca z art. 18 k.p. Z drugiej strony należy uznać, że zawarta w odrębnym dokumencie klauzula odnosząca się do warunków pracy i płacy pracownika powinna być interpretowana jako postanowienie umowy o pracę i podlegać ocenie przez pryzmat zasady uprzywilejowania pracownika. Stosownie bowiem do treści art. 29 § 1 k.p. to właśnie umowa o pracę jest dokumentem określającym warunki pracy i płacy.

Podsumowanie

Z rozważań prowadzonych w ramach niniejszego artykułu wynika, że wpływ zasady uprzywilejowania pracownika na zakres swobody umów przysługującej stronom stosunku pracy jest zróżnicowany. Nie ma kontrowersji co do objęcia zakresem jej oddziaływania postanowień umów o pracę. Wniosek taki wynika z literalnego brzmienia art. 18 § 1 k.p. Za kryterium oceny postanowień umów o pracę w świetle przedmiotowej regulacji

należy uznać wyłącznie przepisy prawa pracy w ujęciu art. 9 § 1 k.p. Literalne brzmienie art. 18 k.p. uniemożliwia uznanie za wzorzec oceny zasad współzycia społecznego czy natury zobowiązania. W przypadku klauzul autonomicznych uregulowanych w kodeksie pracy należy przychylić się do stanowiska zakładającego, że charakteryzowana grupa porozumień nie podlega ocenie w świetle zasady uprzywilejowania pracownika. Już bowiem z samej woli ustawodawcy mają one status odrębnych od umowy o pracę porozumień posiadających autonomiczne reguły w zakresie zawierania względnie zmiany czy ustania (Tomanek, 2019, s. 135). Za najbardziej złożoną należy natomiast uznać kwestię oceny przez pryzmat zasady uprzywilejowania pracownika nie nazwanych umów dodatkowych zawieranych przez strony stosunku pracy. Podobnie jak w przypadku umów nazwanych brakuje podstaw do zastosowania wobec wspomnianej kategorii porozumień mechanizmu przewidzianego w art. 18 § 1 i 2 k.p. Zabieg taki należałoby ponadto uznać za niecelowy w związku z brakiem regulacji, która miałaby stanowić punkt odniesienia dla konstatacji o korzystności lub niekorzystności określonych postanowień. Należy jednak podkreślić, że porozumienia stron stosunku pracy dotyczące warunków pracy i płacy podlegają kwalifikacji jako postanowienia umowy o pracę bez względu na ich umiejscowienie w treści umowy o pracę bądź odrębnym dokumencie. Prezentowane stanowisko znajduje potwierdzenie w treści art. 29 § 1 k.p., który stanowi, że to umowa o pracę określa warunki pracy i płacy. Skutkiem przyjęcia tezy przeciwnej byłaby konstatacja, że formalne wyłączenie określonych postanowień z treści umowy o pracę i objęcie ich odrębnym dokumentem prowadzi do wyłączenia zastosowania wobec nich zasady uprzywilejowania pracownika. Wniosek taki należy uznać za niedopuszczalny.

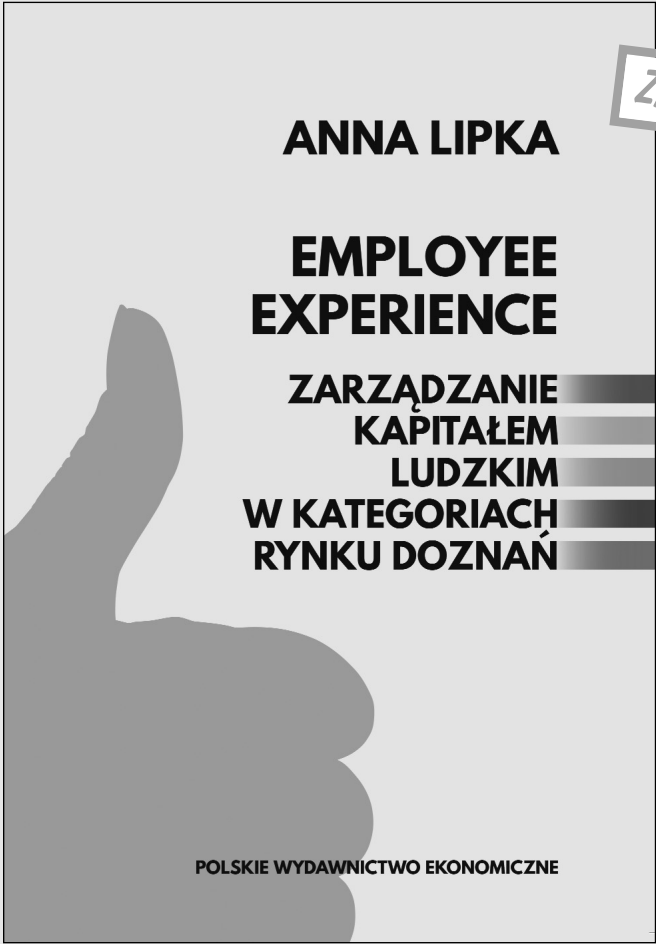
Bibliografia/References

- Barzycka-Banaszczyk, M. (2008). *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H.Beck.
- Florek, L. (2010). *Ustawa i umowa w prawie pracy*. Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Góral, Z. (2019). Zasady prawa pracy. W: K. W. Baran (Red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych* (s. 59–97). Wolters Kluwer.
- Jaśkowski, K. (2022). Komentarz do art. 18 k.p. W: K. Jaśkowski i E. Maniewska (Red.), *Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy*. Lex/el.
- Jaśkowski, K. (2022a). Komentarz do art. 29 k.p. W: K. Jaśkowski i E. Maniewska (Red.), *Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy*. Lex/el.
- Kubot, Z. (1978). *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*. Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Lewandowicz-Machnikowska, M. (2000). Umowy i klauzule umowne ograniczające dodatkowe zatrudnienie. *Państwo i Prawo*, (11), 76–84.
- Liszczy, T. (2017). W: G. Goździewicz (Red.), *System prawa pracy. Tom 2, Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*. Wolters Kluwer.
- Machnikowski, P. (2021). Komentarz do art. 353¹ k.c.. W: E. Gniewek i P. Machnikowski (Red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*. Legalis/el.
- Miętek, A. (2019). *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*. Legalis/el.
- Perdeus, W. (2016). Zasada uprzywilejowania pracownika — kilka uwag na tle zarysu sposobów ujmowania zasad prawa pracy. *Studia Iuridica Lublinensia*, 25(1), 101–120. <https://doi.org/10.17951/sil.2016.25.1.101>
- Pochopień-Belka, S. (2021). Umowna modyfikacja ram temporalnych obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa po ustaniu stosunku pracy. *Przegląd Sądowy*, (9), 82–91.
- Pochopień-Belka, S. (2021a). O dopuszczalności kreowania umownych ograniczeń w podejmowaniu przez pracownika dodatkowego zatrudnienia. W: R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka i A. Tomanek (Red.), *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, 163–170. <https://doi.org/10.34616/141760>.

- Rylski, M. (2013). Dodatkowe umowy stron stosunku pracy w świetle zasady uprzywilejowania pracownika. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, (1), 95–104. <https://doi.org/10.14746/rpeis.2013.75.1.7>
- Święcicki, M. (1968). *Prawo pracy*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Tomanek, A. (2021). Swoboda umów a umowy dodatkowe stron stosunku pracy. *Rocznik Administracji i Prawa*. XXI, 427–441. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.6151>
- Tomanek, A., (2019). Klauzule autonomiczne umów o pracę — zagadnienia pojęciowe. *Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji*, 133–145. <https://doi.org/10.19195/0137-1134.117.11>
- Wagner, B. (1984). *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*. Uniwersytet Jagielloński.
- Wąż, P. (2007). Zobowiązania wekslowe w prawie pracy (na tle zagadnienia odpowiedzialności materialnej pracownika). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12), 23–31.

Dr Sabina Pochopień-Belka, asystent w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Instytucie Nauk Prawnych Uniwersytetu Opolskiego, zastępca notarialny. Autorka publikacji z zakresu prawa pracy i prawa zwalczania nieuczciwej konkurencji.

Dr Sabina Pochopień-Belka, teaching and research assistant at the chair of Labour Law and Social Security of the Institute of Legal Sciences at the University of Opole, assistant notary. She is an author of publications concerning labour law and unfair competition law issues.



ANNA LIPKA

EMPLOYEE EXPERIENCE

ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM W KATEGORIACH RYNKU DOZNAŃ

ZAPOWIEDŹ

POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE

Po więcej informacji zapraszamy na stronę Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego
www.pwe.com.pl