

Małgorzata Gersdorf

Uniwersytet Warszawski

m.gersdorf@wpia.uw.edu.pl

Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym

*Controversy Over the Concept of the Abuse of Law
in the Individual and Collective Labour Law*

STRESZCZENIE

Konstrukcja nadużycia prawa pozostaje niezmiennie obecna w praktyce stosowania prawa pracy. Ze względu na specyfikę relacji między pracownikiem a pracodawcą, pozostaje potrzebna ze względu na ryzyko nadużywania pozycji dominującej przez pracodawcę. Coraz częściej jednak sięgają do tej klauzuli pracodawcy w obronie swojego interesu. Wykorzystywana jest także w ocenie działań podejmowanych w sferze zbiorowego prawa pracy. Tendencje do szerokiego korzystania z konstrukcji nadużycia prawa wypada oceniać krytycznie jako osłabianie pewności prawa bez dostatecznie silnych ku temu argumentów.

Słowa kluczowe: nadużycie prawa, indywidualne i zbiorowe prawo pracy

I. WPROWADZENIE

Truizmem jest twierdzenie, że konstrukcja nadużycia prawa znajdowała i znajduje zastosowanie w prawie stosunku pracy. Przypomnijmy, iż dawniej wykorzystywane były tu przepisy prawa cywilnego. Możliwość zastosowania art. 5 k.c. w prawie pracy wynikała z art. XII § 3 przepisów wprowadzających Kodeks cywilny. Uznawano, iż aczkolwiek konstrukcja ta wykształcona została przez prawo cywilne, to jednak jej znaczenie dla prawa pracy jest niebagatelne, być może nawet większe niż w prawie cywilnym. Specyfika stosunku pracy stwarza bowiem większe niebezpieczeństwo nadużycia prawa przez pracodawcę, silniejszego negocjacyjnie, ale też i ekonomicznie kontrahenta. Potrzebę wprowadzenia tej

konstrukcji potwierdził ustawodawca pracy, włączając do Kodeksu pracy przepis art. 8, tożsamy w swej treści z art. 5 k.c.

Klauzule generalne, w tym klauzule zawarte w art. 8 k.p., niewątpliwie osłabiają pewność prawa, są bowiem źródłem niedających się przewidzieć decyzji organów stosujących te klauzule w praktyce. Z tego powodu w warunkach gospodarki rynkowej często są poddawane krytyce. W doktrynie prawa pracy są także wypowiedzane poglądy na temat konieczności zamiany klauzuli „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa” na inne sformułowanie (dobre obyczaje, zwyczaj ucziwego obrotu). Zgłoszono postulat eliminacji w ogóle klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, która ma być anachroniczna w warunkach społecznej gospodarki rynkowej.¹

Natomiast poglądy ustawodawcy na temat przydatności stosowania klauzul generalnych, w tym nadużycia prawa, nie zmieniły się po zmianie ustroju społeczno-gospodarczego. W niezmienionej treści funkcjonuje art. 5 k.c. i jego wierna kopia w prawie pracy – art. 8 k.p. Ustawodawca decyduje się na wprowadzenie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego, widząc w niej z jednej strony instrument pozwalający na konieczną indywidualizację konkretnych sytuacji, które wymagają odrębnego potraktowania, odmiennego niż to przewidują reguły generalne, a z drugiej – upatrując w niej swoistego rodzaju mechanizmu pozwalającego na dostosowanie prawa do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. Owe korekty prawa, dokonywane przez stosowanie klauzul generalnych, nie mogą jednak stać się zasadą, bowiem przeczy to istocie owych klauzul.

W czasach niepewności i słabej podaży miejsc pracy bardzo często strony sporu sięgają do konstrukcji nadużycia prawa przez adwersarza w celu obrony swych praw, twierdząc, iż strona przeciwna ma prawo, lecz go nadużywa. Wynika to z rodzącego się zapotrzebowania na dodatkowe zabezpieczenie pozycji strony stosunku pracy w sytuacjach ekstraordynaryjnych, w których słuszność nie pozwala na zasądzenie roszczenia.

Aktualnie w sporach wyraźnie jest widoczna tendencja do powoływania się na art. 8 k.p. przez pracodawców „porzuconych” przez pracobiorców. A przecież do niedawna w praktyce klauzula zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa chroniła głównie pracowników. Wykorzystywano ją przede wszystkim przy rozwiązywaniu umów o pracę, podnosząc najczęściej zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego przez pracodawcę. Takie nastawienie do sprawy wynikało z przyjętego powszechnie zapatrywania, iż pracownik jest zawsze słabszą stroną stosunku pracy.

¹ Por. na temat klauzul generalnych: T. Zieliński, *Klauzule generalne w przepisach prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 11, s. 2.

Judykatura poznaje przypadki, w których pracodawca powołuje się na zasady współzycia społecznego, odmawiając wypłaty świadczenia majątkowego pracownikowi. Jest to nowy trend interpretacyjny, który upatruje jako zasadę współzycia społecznego możliwość występowania przez pracownika z roszczeniem finansowym tylko moralnie uzasadnionym. Drugi problem występujący w orzecznictwie to zezwolenie na powoływanie się na art. 8 k.p. w zakresie tworzenia norm wewnętrzzakładowych paralelnie do umów.

Tak czy inaczej dla badacza prawa powstaje pytanie, czy w zmienionych warunkach społeczno-ustrojowych, wynikających z transformacji, ale i dużego bezrobocia, art. 8 k.p. nadal jest w judykaturze wykorzystywany tylko incydentalnie i w celu ochrony pracownika oraz jego sytuacji na rynku pracy, czy też praktyka wyznacza mu inne zadanie. Przedstawione poniżej judykaty wskazują na dość częste posługiwanie się zasadami współzycia społecznego dla uzyskania pożądanego – zdaniem SN – rozstrzygnięcia. Taka tendencja nieco niepokoi. Jak już wskazano, zasady współzycia społecznego to wyjątkowy instrument korekty prawa *ad casum*. Ponieważ stosowanie art. 8 k.p. zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, to posłużenie się w konkretnym przypadku konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej lub obyczajowej.²

II. PAKIETY SOCJALNE I OCENA UPRAWNIEŃ Z NICH WYNIKAJĄCYCH Z PUNKTU WIDZENIA ART. 8 K.P.

Signum naszych czasów i transformacji gospodarczej są pakiety socjalne, którym orzecznictwo SN przyznało rangę źródła prawa pracy. Pomimo tego, że w literaturze przedmiotu stanowisko to jest nadal kontestowane, nie o tym będzie mowa. Chodzi tu o kolejny problem, wynikający z oceny, iż pakiet jest źródłem prawa, a nie umową, a mianowicie o ocenę, czy wypłaty i gwarancje zatrudnienia zawarte w tych pakietach mogą być oceniane z punktu widzenia art. 8 k.p.

W dotychczasowej judykaturze na ogół przyjmowano, że korzystanie z uprawnień wynikających z autonomicznych źródeł prawa pracy, takich jak zakładowe umowy zbiorowe lub pakiety socjalne, nie poddaje się ocenie przez konstrukcję nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.), które „ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnosądową czy konstytucyjną”. Wedle tego stanowiska art. 8 k.p. nie ma zastosowania do oceny czynienia użytku z przyznanych stronom zbiorowych porozumień prawa pracy kompetencji nor-

² Por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 listopada 1996 r., I PKN 14/96, OSNAPiUS 1997, nr 12, poz. 218; z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNAPiUS 2002, nr 3, poz. 72; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010, nr 13–14, poz. 156.

modawczych do stanowienia lub zmieniania norm prawnych w tego rodzaju zbiorowych aktach prawa pracy. Miało to oznaczać, że prawo stanowienia norm prawa pracy w zbiorowych porozumieniach prawa pracy o charakterze normatywnym nie jest prawem, o jakim mowa w art. 8 k.p. i dlatego nie poddaje się ocenie na podstawie (wedle) klauzul generalnych określonych w tym przepisie.³ Na gruncie koncepcji przypisującej postanowieniom zbiorowych aktów pracy charakter normatywny w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. na ogół przyjmuje się, że do wykładni postanowień prawa pracy, wynikających z normatywnych aktów (porozumień) prawa pracy, należy stosować ogólne reguły wykładni przepisów prawa, a nie zasady wykładni oświadczeń woli (np. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z powyższego wynikała kontrowersyjność negowania praw podmiotowych wynikających z autonomicznych źródeł prawa w oparciu o zarzut nadużycia prawa (art. 8 k.p.).

Istnieje też inny pogląd, w którym przyjmuje się, że przy wykładni norm prawnych, zawartych w tego typu aktach prawa pracy, szczególnego znaczenia nabiera ustalenie zamiaru, woli i celu stron, które zawarły nazwane lub nienazwane porozumienie prawa pracy⁴; jest to wykładnia podobna do stosowanej przy interpretacji oświadczeń woli stron czynności prawnej w rozumieniu art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Według tego stanowiska nie powinno być kwestionowane, że uznanie decydującej roli zasad wykładni prawa przy dokonywaniu interpretacji autonomicznych źródeł prawa pracy nie stanowi przeszkody i nie przekreśla możliwości i potrzeby odwoływania się do zamiaru i woli stron porozumień zbiorowych prawa pracy. Judykatura stopniowo (ewolucyjnie) dopuszczała dokonywanie wykładni sądowej postanowień zbiorowych porozumień prawa pracy nie tylko z zastosowaniem reguł interpretacji językowo-logicznej, celowościowej, systemowej lub funkcjonalnej przepisów prawa, ale także z uwzględnieniem zasad wykładni oświadczeń woli stron zbiorowych porozumień prawa pracy. Wprawdzie nadal dominuje stanowisko, że zbiorowe porozumienia prawa pracy nie zawierają oświadczeń woli składających się na czynności prawne w rozumieniu prawa cywilnego (zobowiązaniowego), które poddają się wykładni wedle zasad określonych w art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., ale równocześnie ze specyfiki tego typu autonomicznych źródeł prawa pracy, zawieranych w rozmaitych

³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 744/99, OSNAPiUS 2002, nr 3, poz. 75. Zob. także: M. Gersdorf, *Nadużycie prawa w prawie pracy*, [w:] *Nadużycie prawa*, Warszawa 2002, s. 132, 133 (materiały z Konferencji WPiA UW z 2002 r.) – w zakresie wniosków *de lege ferenda* co do możliwości włączenia do przyszłej ustawy, regulującej zbiorowe prawo pracy, normy prawnej zbliżonej do art. 8 k.p. Byłoby to zgodne z tendencjami międzynarodowego prawa pracy, w którym jest formułowana zasada dialogu społecznego, który opiera się na wzajemnym poszanowaniu praw i słuszych interesów partnera społecznego w negocjacjach, a brak takiego poszanowania powinien być sankcjonowany.

⁴ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 195.

formach nazwanych lub nienazwanych zbiorowych porozumień prawa pracy, wynika wprost – według propagatorów tego zapatrywania – prawna dopuszczalność dokonywania wykładni autentycznej tych aktów przez strony zbiorowych porozumień prawa pracy (por. art. 241⁶ k.p.). Równocześnie sądy pracy nie są związane dokonanyymi w ten sposób wyjaśnieniami stron, które akceptują tylko wówczas, gdy odpowiadają one regułom powszechnej wykładni przepisów prawa, a odmawiają uznania ich mocy wiążącej, gdy podważają ugruntowane zasady interpretacji prawa, a odwołanie się do „zobowiązaniowego” podłoża nazwanych i nienazwanych źródeł autonomicznego prawa pracy umożliwia i dopuszcza badanie zamiaru i zgodnej woli stron zbiorowego porozumienia prawa pracy nie tylko wedle wykładni „woli racjonalnego ustawodawcy”, ale także z uwzględnieniem istotnych okoliczności zawierania tego typu „swoistych” aktów zbiorowego prawa pracy, które są uzgadniane w trybie rokowań jego stron. W wyroku z dnia 4 listopada 2010 r. II PK 106/10⁵ SN przyjął, „idąc tym tropem”, że przyznanie ponadstandardowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych w nienazwanych porozumieniach zbiorowych prawa pracy podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub uprawnień beneficjentów oraz wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu tych porozumień, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słusznym interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Także w nauce wskazywano, że postanowienia porozumienia zbiorowego, przyznające pracownikom nieproporcjonalne korzyści w stosunku do ponoszonych przez nich „kosztów” przekształcenia, mogą być zakwestionowane, jeśli przekraczają zwyczajowo przyjęty zakres gwarancji.⁶ Jak już podniesiono, nie jest to pogląd dominujący, a jedynie równoważny przeciwnemu zapatrywaniu judykatury na sprawę możliwości prawnej wykorzystania art. 8 k.p. do oceny treści normatywnej zakładowych porozumień zbiorowych. Również w 2010 r. SN wyraził przeciwne przekonanie, wskazując, że sposób skorzystania przez pracodawcę, czy działających wspólnie – pracodawcę i związku zawodowe, z przysługującego uprawnienia do wydania zakładowego aktu normatywnego nie podlega ocenie z punktu widzenia art. 8 k.p. (wyrok SN z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10⁷). Zgadzać się z tym poglądem, należy na marginesie zasygnalizować, iż ocena prawa zbiorowego, jeśli nadaje się mu przymiot normy, możliwa jest jedynie z punktu widzenia Konstytucji RP i tylko w oznaczonym trybie. Przedstawiając swój punkt widzenia, SN w wyroku II PK 93/10 wskazał, iż weryfikacji

⁵ OSNP 2012, nr 3–4, poz. 30.

⁶ K. Jaśkowski, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007, s. 87–88.

⁷ OSNP 2012, nr 1–2, poz. 11; OSP 2012, nr 3, poz. 24.

z punktu widzenia art. 8 k.p. może podlegać nie sama norma statuująca uprawnienie, lecz roszczenie o wypłatę odpraw/odszkodowań za utraconą gwarancję zatrudnienia.

1. Zasada społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

Celem odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia wprowadzonej pakietem jest zabezpieczenie materialne pracownika w sytuacji, gdy pracę tę utraci. Takie zabezpieczenie co do zasady, jako forma ochrony pewnej stabilizacji zatrudnienia po restrukturyzacji przemysłu państwowego, jest prawnie dopuszczalne i spotykane w obrocie gospodarczym. Nie może jednak zmierzać do zabezpieczenia pracownika do końca życia zawodowego poprzez wypłacenie mu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia, i to bez świadczenia pracy.

Powstaje też dylemat, czy może korzystać z ochrony prawnej właśnie z uwagi na społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa do gwarancji zatrudnienia powództwo, którego wartość przedmiotu sporu wynosi prawie milion złotych w sytuacji, gdy: 1) brakuje jakiegokolwiek proporcji między żądaniem zawartym w pozwie, a doznaną szkodą, tj. utraconymi aktualnie zarobkami (powódka zarabia połowę swojej dawnej pensji), 2) średnie wynagrodzenie w kraju jest małe, a minimalna pensja nie przekracza 1 800 zł, 3) każda umowa o pracę zasadniczo może być rozwiązana za wypowiedzeniem, a zakaz wypowiedzenia wynosi zgodnie z Kodeksem pracy okres piastowania funkcji i rok po utracie mandatu związkowego albo np. cztery lata przed nabyciem wieku emerytalnego i uprawnień emerytalnych z FUS, 4) w prawie pracy odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest co do zasady limitowane do wysokości maksymalnie trzymiesięcznego wynagrodzenia, 5) stopa bezrobocia wynosi w Polsce ponad 12%, 6) koszt owego odszkodowania zostanie przerzucony na konsumentów spółki. W efekcie końcowym to konsumenci towaru sprzedawanego przez spółkę powinni być i są zainteresowani obniżaniem nieuzasadnionych kosztów pracy, bowiem te koszty w efekcie globalnym ich obciążają. Zasada społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wymaga zatem, by przeciwstawiało się ono nieuzasadnionym wypłatom na rzecz pracowników. Konsumenci zaś i ich organizacje mają prawo oczekiwać, że nieuzasadnione koszty w razie sporu będą weryfikowane przez sąd w duchu *corporate social responsibility*.

2. Ograniczenie odszkodowania za zerwanie gwarancji zatrudnienia z uwagi na jego rażące wygórowanie

Te wszystkie elementy społecznej odpowiedzialności przedsiębiorcy i jego wpływu na wysokość odszkodowania wymagają analizy i poszukiwania podstawy prawnej dla ograniczenia wypłat za zerwanie gwarancji zatrudnienia. Ważny jest tu charakter prawny tego odszkodowania, które można traktować – choćby z uwagi na motywy uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego w spra-

wie SK 18/05 – jako *sui generis* świadczenie majątkowe pełniące funkcję sankcji („normatywnej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie (por. wyrok SN sygn. II PK 93/10). Przy czym musi istnieć mechanizm pozwalający na kontrolę wysokości konkretnej kary w aspekcie jej indywidualizacji. Podstawy dla takiego działania w odniesieniu do omawianego odszkodowania, jeśli traktować je jako „odszkodowanie ustawowe”, mogą stanowić, zdaniem Sądu Najwyższego, regulacje art. 485 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 485 k.c., jeżeli przepis szczególny stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego dłużnik, nawet bez umownego zastrzeżenia, obowiązany jest zapłacić wierzycielowi określoną sumę, stosuje się odpowiednio przepisy o karze umownej. Trudno zaprzeczyć, że właśnie tego rodzaju zastrzeżenie zawiera przepis umowy społecznej (jako źródło prawa pracy). Traktowanie odszkodowania, wynikającego z umowy społecznej, jako kary umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zatem miarkowanie tej „kary ustawowej”.

Powołany przepis zezwala na zmniejszenie kary wówczas, gdy jest ona rażąco wygórowana, czyli gdy w przekonaniu organu orzekającego istnieje dysproporcja między poniesioną szkodą a wysokością kary umownej; kara jest nieadekwatna w zaistniałej sytuacji. Rażące wygórowanie jako okoliczność uzasadniająca miarkowanie kary musi być też widziane przez pryzmat rozmiaru poniesionej szkody w wyniku naruszenia zobowiązania w stosunku do wysokości zastrzeżonej kary. Jako kryterium oceny powołuje się także zachodzącą relację jej wysokości do odszkodowania należnego wierzycielowi na zasadach ogólnych.⁸ Wysokość rekompensaty za utratę pracy powinna być ustalona tak, aby pozwoliła zabezpieczyć pracownikowi warunki socjalno-bytowe w czasie do uzyskania nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. Rekompensata za utratę pracy nie powinna stanowić dla pracownika zachęty, aby „nie opłacało mu się pracować” (wyrok SN z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11).

Można jednak wyobrazić sobie i inne mierniki waloryzacji kary normatywnej, właściwe dla prawa pracy, a mianowicie: przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, legitymowanie się niskim stażem zakładowym, charakter pracy, reguły współżycia społecznego i ocena wysokości żądanych kwot z punktu widzenia ich gospodarczej zasadności itp. Zatem rażące wygórowanie kary normatywnej to możliwość spojrzenia na jej wysokość z różnych punktów widzenia, w tym także z punktu widzenia jej celu i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zastosowa-

⁸ Por. Z. Gawlik, *Komentarz do art. 484 Kodeksu cywilnego*, [w:] A. Kidyba (red.), A. Olejniczak, A. Pyrzyńska, T. Sokołowski, Z. Gawlik, A. Janiak, G. Kozieł, *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III: *Zobowiązania – część ogólna*, LEX 2010; T. Wiśniewski, [w:] *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga trzecia – Zobowiązania*, red. G. Bieniek, t. I, Warszawa 2007, s. 629.

nia kary, czyli z punktu widzenia art. 8 k.p.⁹ W zakresie kary normatywnej konstrukcja taka, tj. zmniejszenie kary lub jej niedochodzenie, była notabene stosowana przez wzorce umowne, ogólne warunki umów sprzedaży między j.g.u.¹⁰, co potwierdza jej trafność także z perspektywy interpretacji historycznej. Ważne są przyczyny owego ograniczania odszkodowania, w tym w szczególności rozmiar szkody oraz uzasadnienie gospodarcze świadczenia, do którego jest zobowiązany pracodawca.

III. NADUŻYCIE PRAWA WYSTĘPOWANIA PRZEZ PRACOWNIKA Z ROSZCZENIEM O WYNAGRODZENIE

1. Problem procesowy – art. 8 k.p. jako podstawa kasacji

Zanim przedstawię konkretny przedmiot spraw, w których SN zastosował art. 8 k.p., trzeba wspomnieć o tym, że Sąd ten wielokrotnie wskazywał na teoretyczną możliwość skorzystania z art. 8 k.p. w granicach sędziowskiego uznania, ale pod warunkiem uwzględnienia przez sąd całokształtu okoliczności spornego przypadku. Stosowanie przez sądy art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem, zdaniem SN, w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy¹¹. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do wykorzystania tego przepisu. Ocena bowiem, czy w konkretnym przypadku może mieć i ma zastosowanie norma z art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Zatem sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia. Podobnie dzieje się przy rozpatrywaniu wniosków w sprawie niezgodności prawomocnego orzeczenia z prawem. Uwzględnienie skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem takiego orzeczenia może nastąpić tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia

⁹ Por. wyrok SN z dnia 3 grudnia 2010 r. (I PK 126/10, OSNP 2012, nr 3–4, poz. 41), w myśl którego odszkodowanie w prawie pracy – z uwagi na swą ryczałtowość – stanowią odszkodowania *sui generis*, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Funkcje te nie oznaczają jednak, że owo ryczałtowe odszkodowanie nie może być nigdy miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Można tu zastosować analogię do norm Kodeksu cywilnego odnośnie kar ustawowych i ich miarkowania (analogia do art. 485 k.c. w zw. z art. 484 § 2 k.c.). Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy muszą być: ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy i wreszcie stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody.

¹⁰ Por. uchwałę nr 207 Rady Ministrów z dnia 27 września 1982 r. w sprawie umów sprzedaży oraz umów dostawy między jednostkami gospodarki uspołecznionej, t.j. M.P. z 1986 r., nr 33, poz. 247.

¹¹ Por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 283.

art. 8 k.p.¹² Stąd niezmiernie rzadko zarzut naruszenia art. 8 k.p. jest uznawany za wystarczający dla przyjęcia kasacji lub wniosków o stwierdzenie niezgodności z prawem orzeczenia niekasacyjnego.¹³

2. Roszczenie o wynagrodzenie a nadużycie prawa przy występowaniu z takim roszczeniem – konflikt aksjologiczny

Ostatnio daje się zauważyć ciekawa tendencja do powoływania się przez judykaturę na klauzulę nadużycia prawa dla uzasadnienia odmowy wypłaty wynagrodzenia, które jest w prawie pracy niezwykle chronione i którego ustawodawca nie pozwala się nawet zrzec.

W tych judykatach z jednej strony SN przyjmuje za niepodlegające dyskusji twierdzenie, że nie jest możliwe zrzeczenie się roszczenia ani nawet zawarcie *pactum de non petendo*, z drugiej zaś odmawia zasądzenia świadczenia o charakterze wynagrodzenia ze względów słusznościowych. Zderzają się tu dwie wartości o niebagatelnym znaczeniu: 1) niezbywalne prawo do pełnego wynagrodzenia oraz 2) słuszność, dobry obyczaj, moralność i wreszcie zasady współzycia społecznego. W judykaturze wygrywa w końcu dobry obyczaj. Jednak może mogłoby być inaczej, gdyby w drodze interpretacji prawa judykatura nie rozszerzała pojęcia „wynagrodzenia” na inne świadczenia związane z pracą.¹⁴

W orzeczeniu z dnia 16 października 2009 r. I PK 89/09 SN stwierdził, że żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę, którego pracownik zrzekł się w ugodzie, uznanej za nieważną, może stanowić nadużycie prawa jako postępowanie po ludzku nieuczciwe. W sprawie chodziło jednak nie o proste zrzeczenie się wynagrodzenia, lecz o wprowadzenie do umowy *pactum de non petendo* (tak w każdym razie ocenił to SN i taką ocenę tu przyjmuję). Przypomnijmy, że *pactum de non petendo* to umowa albo zastrzeżenie umowne, na mocy którego wierzyciel zobowiązuje się, że nie będzie w określonym czasie lub bezterminowo dochodził od dłużnika spełnienia świadczenia albo pod określonymi warunkami. Najczęściej towarzyszy prolongacie zobowiązania lub kumulatywnemu przystąpieniu do długu. Zawarcie takiej umowy nie powoduje wygaśnięcia zobowiązania dłużnika, a jedynie tymczasową niemożność dochodzenia przez wierzyciela jego wykonania. A zatem wystąpienie z roszczeniem w czasie istnienia obowiązku powstrzymanie się od dochodzenia owego roszczenia to nic innego jak niedotrzymanie umowy, które jest zagrożone sankcją odszkodowawczą, a nie zrzeczenie się rosz-

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r., I BP 15/06.

¹³ Por. np. wyrok SN z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/04 i wyrok SN z dnia 25 stycznia 2010 r., I PK 132/09, w myśl którego ocena prawidłowości zastosowania art. 8 k.p. na etapie postępowania kasacyjnego może nastąpić wyjątkowo.

¹⁴ Co do zastosowania art. 8 k.p. do nagród jubileuszowych por. orzeczenie z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06 (niepublikowane).

czenia. Mimo zawarcia *pactum de non petendo* dłużnik może spełnić świadczenie i nie będzie ono nienależne w rozumieniu przepisów k.c.

W motywach wyroku Sąd Najwyższy nie zauważa jednak tej kwestii, mimo iż strona pozwana prezentowała stanowisko, że w sprawie powód nie zrzekł się prawa do wynagrodzenia za pracę, a (jedynie) zobowiązał się, iż nie będzie dochodził w przyszłości żadnych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy. Zdaniem strony pozwanej takie zobowiązanie (*pactum de non petendo*) jest zgodne z prawem (nie narusza art. 84 k.p.), co powinno prowadzić do oddalenia powództwa. Sąd Najwyższy nie przyjął jednak tej argumentacji i dowodził, że przyjęcie konstrukcji *pactum de non petendo* nie jest możliwe dla zabezpieczenia się przed żądaniem zwrotu wynagrodzenia. Tego rodzaju porozumienie (*pactum de non petendo*) stanowiłoby bowiem – zdaniem Sądu Najwyższego – obejście bezwzględnego zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 i 84 k.p.). Skoro nieważne jest zrzeczenie się przez pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę, to również bezskuteczne (wadliwe) jest – zdaniem SN – zobowiązanie się przez pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy zapłaty owego wynagrodzenia. W takiej sytuacji możliwe jest dokonanie analizy zasadności roszczenia o wynagrodzenie przez pryzmat art. 8 k.p. Chodzi zatem o ocenę, czy właściwe jest (zgodne z art. 8 k.p.) zawarcie porozumienia chroniącego interesy pracownika, a w zamian zawierającego *pactum de non petendo* o wynagrodzenie, a następnie występowanie z powództwem o zasądzenie. W takim zachowaniu powoda można upatrywać – zdaniem SN – celowego działania zmierzającego do ukrycia przed pracodawcą w chwili zawarcia porozumienia (*pactum*) zamiaru dochodzenia w przyszłości należnych świadczeń ze stosunku pracy. Tego typu postępowanie powinno zostać ocenione w kontekście ewentualnego nadużycia przez powoda prawa podmiotowego. Innymi słowy, SN uznał za nieważne zrzeczenie się roszczenia o dochodzenie należnych kwot wynagrodzenia jako sprzeczne z zasadą prawa pracy kreowaną na rzecz ochrony praw pracowniczych podstawowych; z drugiej strony – w imię innych zasad odebrał pracownikowi to prawo z powołaniem się na art. 8 k.p.

Reasumując, uważam, że o wiele prościej i bez konieczności wpadania w pułapkę konfliktu aksjologicznego między równoważnymi zasadami i powoływania się na zasady współżycia społecznego w celu oddalenia powództwa o należne wynagrodzenie, można było rozwiązać sprawę, stosując reguły prawa cywilnego, aprobując znaczenie, jakie w cywilistyce przyznaje się *pactum de non petendo* i nie uznawać, iż zawarcie takiego *pactum* jest sprzeczne z regułą niemożności zrzeczenia się roszczenia. A zatem wystąpienie z roszczeniem w czasie obowiązywania klauzuli umownej *pactum de non petendo* należało ocenić jako sprzeczne z *pactum* i do tego nierodzące szkody. Taka subsumpcja, po pierwsze, nie tworzyłaby reguły, że każde *pactum* jest sprzeczne z prawem pracy, jeśli dotyczy

wynagrodzenia (są bowiem czasowe *pacta*); po drugie – i to ważniejsze – nie tworzyłyby konstrukcji sprzecznej wewnętrznie.

3. Nadużycie prawa przy dochodzeniu wynagrodzenia należnego od osoby bliskiej (konkubenta)

W innej sprawie SN przyjął brawurowo, że roszczenie pracownika o wynagrodzenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, jeżeli strony pozostawały we wspólności konkubenckiej, a będący pracodawcą konkubent pokrywał koszty wspólnego pożycia oraz wydatki osobiste pracownika (wyrok SN z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 185/08). Stan faktyczny sprawy był interesujący, ale jeszcze bardziej interesujące były dokonane w niej oceny prawne i ostateczna subsumpcja. Sądy orzekające w sprawie ustaliły, że za pracę świadczoną na rzecz pozwanego powódka nie otrzymywała wynagrodzenia ani nie wykorzystała przysługującego jej urlopu wypoczynkowego. Uznały też, zgodnie z przyjętymi zasadami, za niedopuszczalne zawarcie ugody ze zrzeczeniem się powódki wynagrodzenia na kwotę ponad 11 000 zł. Sąd drugiej instancji podkreślił, że zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia przez pracownika nie obejmuje zrzeczenia się prawa do odsetek za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia. Odsetki za opóźnienie, nawet jeśli powstały „na bazie” wynagrodzenia za pracę, mają bowiem odmienny od niego charakter prawny. Skuteczność takiego zrzeczenia nie może być zatem zakwestionowana na podstawie art. 84 k.p.

Rozpoznając roszczenie o wynagrodzenie za pracę, sąd drugiej instancji wziął pod uwagę okoliczności, w jakich powódka (konkubina) świadczyła pracę na rzecz pozwanego (konkubenta). Chociaż nie otrzymywała umówionego wynagrodzenia, to jednak odprowadzała od niego należne składki na ubezpieczenie oraz zaliczki na podatek dochodowy. Świadczenia te finansował pozwany. Powódka korzystała także z pomocy finansowej pozwanego. W miejscu świadczenia pracy prowadziła własną działalność gospodarczą, korzystając z infrastruktury biurowej pozwanego, minimalizując przez to koszty, jakie poniosłaby, gdyby taką działalność prowadziła w innym miejscu. Powyższe okoliczności, według sądu drugiej instancji, powinny mieć znaczenie przy ustaleniu wysokości należnego do zapłaty wynagrodzenia, gdyż pozwalały konkubinie na minimalizowanie kosztów związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej oraz dokonywanie oszczędności związanych z zaspokajaniem potrzeb dotyczących życia codziennego. Powódka nie partycypowała w kosztach prowadzenia wspólnego z pozwanym gospodarstwa domowego, w tym w kosztach wspólnych wyjazdów.

Sąd uznał, że brak zaangażowania powódki w ponoszeniu kosztów wspólnego życia przy pełnym finansowaniu wydatków „na dom” przez pozwanego, powinien być traktowany jako sposób finansowania przez pozwanego świadczenia przez powódkę u niego pracy. Gdyby bowiem powódka sama dokonywała wspomnianych wydatków oraz ponosiła koszty związane z prowadzeniem własnej

działalności gospodarczej, to należne jej wynagrodzenie uległoby odpowiedniemu uszczupleniu i nie dysponowałaby pełną kwotą stanowiącą sumę osiągniętych u niego zarobków. Trywializując, Sąd Najwyższy uznał, że doszło tu do wymiany barterowej (praca za życie/praca za wyjazdy, czyli za pracę same deputaty), jednak prawnie nie doprowadził do takiej subsumpcji. Wskazał natomiast, że w świetle tych okoliczności żądanie powódki zasądzenia całego wynagrodzenia stanowi nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Sąd Najwyższy dodatkowo wyjaśnił, że sprzeczność żądania powódki z zasadami współżycia społecznego odnosi się do tej części jej żądania o wypłatę wynagrodzenia, które zostało przez nią jakby „skonsumowane” w ramach wspólnego pożycia, określonego przez skarżącego związkiem konkubenckim. Ocena ta stanowi wynik dążenia judykatury, aby zastosować zasady współżycia społecznego do związku konkubenckiego, w znaczeniu tych zasad możliwie podobnym do relacji małżeńskich. Czy jest to wystarczające (reguła podobnych relacji związku konkubenckiego z małżeńskim) do oddalenia roszczeń objętych pozwem? Oczywiście, przy stosowaniu art. 8 k.p. na sądzie nie spoczywa obowiązek sformułowania skonkretyzowanej zasady, z którą sprzeczne jest roszczenie. Rola sądu w tym zakresie jest deklaryacyjno-wykonawcza, a nie prawotwórcza, wyłącza więc tworzenie swoistego „dekalogu”, „kodyfikacji” zasad współżycia społecznego. Dokonywanie kontroli w zakresie prawidłowości zastosowania w danej sprawie całościowo pojętych zasad współżycia społecznego opiera się na ustaleniach faktycznych, przedstawionych w uzasadnieniu orzeczenia. Powinno ono odzwierciedlać wyjątkowe okoliczności uzasadniające korekcyjne zastosowanie zasad współżycia społecznego w indywidualnie ocenianej sprawie w świetle jej całokształtu, zarówno w aspekcie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej. Niedookreśloność zasad współżycia społecznego wynika z ich istoty i niemożności ostrego oznaczenia ich zasięgu. Z tej też przyczyny niewykonalna jest ich systematyzacja i prowadzenie jej nie wchodzi w zakres orzecznictwa sądowego. Celowe jest jednak rejestrowanie sytuacji, w których w orzecznictwie występuje korekcyjne zastosowanie zasad współżycia społecznego – w celu dążenia, w miarę możliwości, do zapewnienia pewności prawa, i sformułowania, choć ogólnie, zasady.¹⁵

W omawianej sprawie wydaje się pochope powołanie się na art. 8 k.p. Nie wykazano w niej przekonywująco, że małżonce zatrudnionej w firmie męża – co do zasady – nie należy się wynagrodzenie płatne na jej konto lub do jej ręki w sytuacji, gdy mąż ją w pełni utrzymuje.

¹⁵ Por. w tym duchu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, w którym stwierdzono, że w uzasadnieniu wyroku oddalającego powództwo ze względu na sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), należy wskazać wyjątkowe okoliczności to usprawiedliwiające oraz podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne jest czynienie użytku z prawa podmiotowego, niekonieczne jest natomiast wskazanie konkretnej zasady. OSNP 2010, nr 13–14, poz. 156; OSP 2011, nr 2, poz. 21.

BIBLIOGRAFIA

- Gawlik Z., *Komentarz do art. 484 Kodeksu cywilnego*, [w:] A. Kidyba (red.), A. Olejniczak, A. Pyrzyńska, T. Sokołowski, Z. Gawlik, A. Janiak, G. Koziół, *Kodeks cywilny. Komentarz, T. III: Zobowiązania – część ogólna*, LEX 2010.
- Gersdorf M., *Nadużycie prawa w prawie pracy*, [w:] *Nadużycie prawa*, Warszawa 2002.
- Jaśkowski K., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007.
- Wiśniewski T., [w:] *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga trzecia – Zobowiązania*, red. G. Bie-niek, t. I, Warszawa 2007.
- Zieliński T., *Klauzule generalne w przepisach prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 11.

SUMMARY

The concept of the abuse of law has been continuously present in the practice of labour law. It remains needed as long as there exists a risk of the abuse of the dominant position of the employer over the employee. However more and more often the clause is called to justify employers' claims to the employee. Also the activities of the parties of collective labour relations tend to be assessed as an abuse of law. The broad use of this concept must be criticised as it weakens the certainty of law, often without firm reasons.

Keywords: the abuse of law, individual and collective labour law