

**Dr Eliza Maniewska**

Uniwersytet Warszawski  
ORCID: 0000-0002-8101-7351  
e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

## Zasada uprzywilejowania pracownika — najnowsze orzecznictwo

Favourability principle — the latest case-law

### Streszczenie

Autorka referuje najnowszy wyrok Sądu Najwyższego, który w sposób dotąd niewysłowiony w judykaturze przedstawia relację między umową o pracę a regulaminem wynagradzania w kontekście oceny korzystności ich postanowień.

### Słowa kluczowe

zasada uprzywilejowania pracownika, umowa o pracę, regulamin wynagradzania

JEL: K31

### Abstract

The author presents the latest judgment of the Supreme Court, which, in a way that has not yet been mentioned in the judicature, presents the relationship between the employment contract and the remuneration regulations in the context of the assessment of the privilege of their provisions.

### Keywords

favourability principle, employment contract, remuneration regulations

Należy przypomnieć, że przepisy prawa pracy nie zakazują umówienia się co do warunków płacy na innych warunkach zatrudnienia niż wynikające ze źródeł prawa pracy (w szczególności z regulaminu wynagradzania), pod warunkiem jednak, że zachowane zostają wymagania wynikające z art. 18 k.p. oraz że jej postanowienia nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Przepis art. 18 k.p. określa zakres swobody stron w odniesieniu do zawierania umów o pracę, a celem tej regulacji jest ukształtowanie jednej z podstawowych zasad prawa pracy — zasady uprzywilejowania pracownika, której zadaniem jest wyznaczenie granic swobody stron stosunku pracy w kształtowaniu wzajemnych praw i obowiązków. Zasada ta oznacza, że pracodawca zawsze może zatrudnić pracownika na korzystniejszych warunkach niż przewidują to obowiązujące przepisy prawa, a nigdy na gorszych.

W wyroku z 5 sierpnia 2020 r., I PK 130/19 (niepubl.), Sąd Najwyższy rozważał pojęcie „korzystności” w związku ze zmianą regulaminu wynagradzania. Stwierdził, że wejście w życie regulaminu wynagradzania przewidującego składnik wynagrodzenia, który w stanie „przedregulaminowym” nie był wprowadzony do umowy o pracę, powoduje automatyczny skutek w postaci włączenia go w treść stosunku pracy, chyba że wolą stron jest utrzymanie dotychczasowych warunków wynagradzania określonych w indywidualnej umowie o pracę, spełniających określone standardy. Jak bowiem wskazano, przepisy prawa pracy nie zakazują umówienia się co do płacy na innych warunkach zatrudnienia niż wynikające z regulaminu wynagradzania, jeżeli zachowane zostają wymaga-

nia wynikające z art. 18 k.p., tj. umowa nie ustanawia warunków mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy.

Oceny „korzystności” nie należy jednak dokonywać przez pryzmat ostatecznej wysokości wynagrodzenia (po zsumowaniu jego składników), ale konieczne jest skonfrontowanie odpowiadających sobie postanowień (aktualnych i uprzednich) i stwierdzenie, czy *per saldo* wynagrodzenie — rozumiane jako zespół uregulowań dotyczących tej kwestii — zostało ukształtowane w sposób korzystniejszy czy też mniej korzystny. Nie należy jednak zakładać, że każdy przypadek mniej korzystnego ukształtowania jednego składnika wynagrodzenia (np. brak prawa do premii), nawet gdy postanowienia umowne dotyczące innego składnika (wynagrodzenia zasadniczego) są korzystniejsze, musi zawsze oznaczać naruszenie zasady wynikającej z art. 18 k.p. Stanowisko takie byłoby nieuprawnione w szczególności wtedy, gdy korzystniej ukształtowane warunki odnośnie do wynagrodzenia zasadniczego nie są uzależnione od czynników przyszłych i niepewnych, a przeciwnie — z racji wprowadzonego stałego i pewnego mechanizmu waloryzacji, którego nie przewidują postanowienia regulaminu wynagradzania — gwarantowany jest stały wzrost wynagrodzenia. Umowny nakaz waloryzacji wynagrodzenia zasadniczego jest bowiem jedną z najbardziej wymiernych korzyści dla pracownika ze względu na gwarancję utrzymania wartości wynagrodzenia na określonym poziomie (por. wyrok SN z 7 maja 1998 r., I PKN 73/98, OSNAPiUS 1999/9/304).

W konsekwencji, w odniesieniu do takiej sytuacji, w wyroku I PK 130/19 Sąd Najwyższy uznał za nieuży-

teczne powoływanie się na art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. i badanie przez jego pryzmat, czy postanowienia regulaminu — jako korzystniejsze — „weszły” automatycznie do treści stosunku pracy pracownika. Według Sądu bowiem automatyczne „wejście” do stosunku pracy nie jest możliwe, gdy strony umawiają się, że zasady wynagradzania kształtuje umowa o pracę, a nie regulamin wynagradzania. Oczywiście postanowienia regulaminu wynagradzania nie pozostają w takim przypadku bez znaczenia, ale nie jako składniki treści stosunku pracy, lecz jako wyznaczniki minimalnych wymagań, które muszą być dotrzymane w umowie o pracę. Według stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku I PK 130/19 błędem jest zatem przyjęcie, że „korzystność” regulaminu wynagradzania w stosunku do umowy o pracę należy oceniać indywidualnie przez porównanie odpowiadających sobie składników wynagrodzenia, a nie globalnie — w odniesieniu do całości regulacji wynagrodzeniowej

Wypada przy tym przypomnieć, że w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005/4/49), udzielono odpowiedzi na pytanie, jak w kontekście przepisu art. 241<sup>13</sup> § 1 i 2 k.p. należy rozumieć wyrażenie „postanowienia”, a także określenie „mniej korzystne”. Sąd Najwyższy uznał wówczas, że ocena „korzystności” (bądź jej braku) postanowień nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy zatem ona w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Odmienne rozumienie jest niezgodne z literalną wykładnią art. 241<sup>13</sup> k.p., gdyż jednoznacznie wskazuje on na postanowienia, a nie na układ jako całość. Jeśli bowiem układ zawiera postanowienia zarówno mniej, jak i bardziej korzystne, na przykład obniżając wynagrodzenie, a wprowadzając ochronę przed zwolnieniem z pracy, nie można ograniczać się do oceny globalnej, gdyż można by wówczas dojść do zasadniczo odmiennych wniosków, że nowy układ jest w całości korzystniejszy dla pracowników. Odpowiadając na pytanie, czy „postanowienie” może być uznane za tożsame z każdą normą układu, Sąd Najwyższy w składzie powiększonym

stwierdził ostatecznie, że wyrażenie „postanowienie” oznacza zespół przepisów regulujących jakąś instytucję, czy też jej istotny, autonomiczny fragment, podkreślając, że wynagrodzenie nie może być traktowane w sposób globalny (por. także wyrażone wobec tej uchwały stanowisko K. Jaśkowskiego, 2021, art. 241<sup>13</sup>, uw. 4). Dlatego należy badać, jakie składniki wchodziły w skład zmienionego wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne, na obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja wynagrodzenie stanowi bowiem faktyczną całość, ale podzielna i niejednorodna, składa się na nie między innymi wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, na przykład za staż pracy, nagrody jubileuszowe, nagrody z funduszu nagród. Z tej przyczyny należy brać pod uwagę postanowienia dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia i badać, czy warunki przyznania takiego lub innego dodatku są korzystniejsze czy mniej korzystne (por. także wyrok SN z 13 września 2016 r., I PK 207/15, LEX nr 2120886).

Podsumowując, w wyroku z 5 sierpnia 2020 r., I PK 130/19, Sąd Najwyższy stwierdził, że: 1) postanowienia nowego regulaminu wynagradzania nie kształtują automatycznie treści stosunku pracy, gdy strony umówiły się, że zasady wynagradzania reguluje tylko umowa o pracę (*a contrario* art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p.); 2) oceny „korzystności” postanowienia regulaminu wynagradzania względem umowy o pracę (art. 18 § 1 k.p.) nie należy dokonywać przez pryzmat ostatecznej wysokości wynagrodzenia po zsumowaniu wszystkich jego składników, ale po skonfrontowaniu odpowiadających sobie postanowień (aktualnych i uprzednich regulaminu i umowy) i stwierdzeniu, że *per saldo* wynagrodzenie (rozumiane jako zespół uregulowań dotyczących tej kwestii) zostało ukształtowane w sposób korzystniejszy; 3) ocena „korzystności” postanowienia regulaminu wynagradzania jest przeprowadzana z perspektywy art. 18 § 1 k.p., a nie art. 241<sup>13</sup> § 1 i 2 k.p., i wymaga ustalenia hipotetycznego wynagrodzenia, jakie przysługiwałoby pracownikowi, gdyby jego stosunek pracy w tym zakresie podlegał postanowieniom regulaminu wynagradzania.

## Bibliografia/References

Jaśkowski, K. (2021). W: K. Jaśkowski i E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. LEX/el.

**Dr Eliza Maniewska**, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

**Dr Eliza Maniewska**, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.