

Received: 11.01.2021
Accepted: 3.05.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 427-441
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6151
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Artur Tomanek*
Nr ORCID: 0000-0002-3287-5886

SWOBODA UMÓW A UMOWY DODATKOWE STRON STOSUNKU PRACY

THE FREEDOM OF CONTRACT AND ADDITIONAL CONTRACTS OF THE PARTIES TO THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Streszczenie: Zagadnienie swobody umów w indywidualnym prawie pracy jest omawiane w niniejszym opracowaniu przy uwzględnieniu problematyki umów dodatkowych, zawieranych przez pracownika i pracodawcę obok umowy podstawowej (umowy o pracę). Pierwsza część artykułu zmierza do ustalenia wzorca regulacyjnego swobody umów w prawie stosunku pracy. W jego dalszej części przedmiotem analizy jest zakres swobody zawierania umów dodatkowych, który wykazuje odstępstwa od modelu ogólnego, polegające przede wszystkim na nieokreśleniu przez ustawę *numerus clausus* tych umów. Specyfika umów dodatkowych sprzyja umocnieniu kompetencji stron do kształtowania treści stosunku pracy, nie stanowiąc jednak argumentu przesądzającego o przyjęciu w tej dziedzinie wzorca kompetencji generalnej lub szczególnej.

Słowa kluczowe: swoboda umów, kompetencja generalna/szczególna, umowa o pracę, umowa dodatkowa, indywidualny stosunek pracy

Summary: The issue of freedom of contract in the individual labour law is discussed in this text taking into account the additional contracts, concluded by the employer and the employee in addition to the primary contract (i.e. employment contract). The scope of freedom of contract which is construed in the relation to the additional contracts shows deviations from the basic model. The main difference is the recognition of the rule of *numerus apertus* (as opposed to *numerus clausus* rule) of additional contracts. The specificity of additional contracts extends the freedom of parties of an employment relationship to form the content of that legal relationship. This, however, does not prejudge a question of a regulatory model of the above-mentioned freedom.

Keywords: freedom of contract, general/particular competence, employment contract, additional contract, individual employment relationship

* dr hab., prof. UWŕ.; Uniwersytet Wrocławski; Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: artur.tomanek@uwr.edu.pl

1. PODSTAWY I ZAKRES SWOBODY UMÓW W INDYWIDUALNYM PRAWIE PRACY

Według dawniejszych poglądów uzasadnienie dla swobody umów w prawie prywatnym było wywodzone z teorii autonomii woli i prawa podmiotowego¹. Współcześnie zapatrywania takie są rzadziej wyrażane². Przyjmuje się natomiast, że swoboda umów przysługuje stronom na podstawie ustanowienia w systemie prawa normy kompetencyjnej, na mocy której jej adresaci mogą dokonać czynności konwencjonalnych, możliwych do dokonania dzięki obowiązującym normom prawnym³, wśród których należy umieścić umowę.

Za dominujące można uznać stanowisko, zgodnie z którym zasada swobody umów znajduje zastosowanie w indywidualnym prawie pracy⁴. Odmienny pogląd akcentuje nasycenie prawa pracy elementami publicznoprawnymi i szerokie występowanie w nim norm imperatywnych⁵. To sceptyczne zapatrywanie jest jednak zbyt daleko idące. W prawie pracy występują konstrukcje zarówno prawa prywatnego, jak i publicznego, przy czym te pierwsze przeważają w prawie stosunku pracy. Normy bezwzględnie obowiązujące nie mają pierwszoplanowego znaczenia w prawie stosunku pracy, ta rola przypada bowiem normom semiimperatywnym. Można zatem ocenić, że przedmiotem sporu jest w większym stopniu podstawa prawna zasady swobody umów oraz zakres jej ograniczeń niż sam fakt istnienia swobody umów w indywidualnym prawie pracy.

W teorii prawa cywilnego wyróżnia się takie komponenty treści swobody umów, jak swoboda co do zawarcia umowy (składnik najbardziej elementarny), swoboda wyboru kontrahenta, swoboda decydowania o jej zmianie lub rozwiązaniu, swoboda wyboru typu umowy, swoboda ukształtowania treści umowy, swoboda wyboru formy umowy⁶. Porządkując te zagadnienia, różni się zwykle swobodę zawarcia umowy w szerokim tego słowa znaczeniu i swobodę kształtowania treści umowy. W ramach swobody zawierania umów *sensu largo* mieści się również swoboda wyboru kontrahenta oraz możliwość decydowania o zmianie lub rozwiązaniu umowy⁷.

Na tle umownego stosunku pracy zbliżone zapatrywanie zostało wyrażone przez B. Wagner, która wskazała, że swoboda powzięcia decyzji co do nawiązania umowy i wyboru kontrahenta jest przejawem wolności (swobody zawarcia umowy), natomiast swoboda

¹ Zob. Z. Radwański, *Teoria umów*, Warszawa 1977, s. 95-97; P. Machnikowski, [w:] *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań – część ogólna*, t. 5, red. Z. Radwański, Warszawa 2006, s. 420-422.

² Zob. W. J. Katner, [w:] *System prawa cywilnego*, t. 9: *Prawo zobowiązań – umowy nienazwane*, red. W.J. Katner, Warszawa 2015, s. 16-17. Por. A. Szpunar, *Recenzja monografii Z. Radwańskiego Teoria umów*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1977, s. 304.

³ Z. Radwański, *Teoria...*, s. 98; P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 419-420.

⁴ Zob. np. T. Zieliński, B. Wagner, *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*, Kraków 1986, s. 189; L. Kaczyński, *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 3, s. 10-11; T. Liszcz, *Swoboda umów w prawie pracy*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012, s. 176.

⁵ Zob. pkt 9 uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 13 września 2005 r., K 38/04, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór urzędowy. Seria A” 2005, nr 8, poz. 92. Zob. też A. Musiała, *O stosunku pracy raz jeszcze. Horyzontalne oddziaływanie praw konstytucyjnych a stosunek pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, s. 188-189.

⁶ Z. Radwański, [w:] *System prawa cywilnego*, t. III, cz. 1: *Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. Z. Radwański, Wrocław 1981, s. 361. Por. P. Machnikowski, [w:] *System prawa prywatnego...*, s. 423.

⁷ Z. Radwański, [w:] *System prawa cywilnego...*, s. 362.

wyboru rodzaju (typu) umowy, kształtowania jej treści i wyboru jej formy jest przejawem kompetencji, obejmującej swobodę kształtowania umów⁸.

Oddzielenie swobody kształtowania treści umowy od pozostałych elementów swobody umów zasługuje na akceptację w świetle przepisów prawa. Art. 353¹ k.c., uznawany za przepis zrębowy normy kompetencyjnej⁹ prawa zobowiązań, mówi o tym, że strony mogą ułożyć „stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego”. Przepis ten odnosi się zatem do kształtowania treści stosunku prawnego. Poza jego dosłownym zakresem pozostaje kwestia swobody zawarcia umowy i wyboru kontrahenta, co świadczy o tym, że są to sprawy o bardziej pierwotnym charakterze, nieobjęte normą kompetencyjną, ale mimo braku wyraźnego wypowiedzenia składające się na treść zasady swobody umów.

Rozpatrując możliwe źródła oraz zakres swobody kształtowania treści stosunku pracy, należy wziąć pod uwagę regulacje art. 18 k.p. oraz art. 353¹ k.c. Pierwszy z tych przepisów wyraża podstawową zasadę prawa pracy, drugi zaś – zasadę prawa zobowiązań, mającą odpowiednie, z mocy art. 300 k.p., zastosowanie do stosunku pracy. W literaturze prawniczej żywa jest kontrowersja co do tego, który z wymienionych przepisów jest podstawą obowiązywania zasady umów na gruncie stosunku pracy. W tej kwestii priorytet należy dać, w moim przekonaniu, przepisowi art. 353¹ k.c., co wynika z kilku względów, które zostały przedstawione w piśmiennictwie¹⁰. Próbując zreasumować najważniejsze z nich, należy wskazać po pierwsze, że o ile zasada swobodnego kształtowania stosunku umownego wynika bezpośrednio z art. 353¹ k.c., o tyle stosowna norma wyrażająca tę zasadę może być wyprowadzona z art. 18 § 1 k.p. dopiero na drodze zabiegów interpretacyjnych¹¹. Po wtóre, drugi z powołanych przepisów określa zakres swobody umów jedynie w aspekcie obowiązywania przepisów prawa pracy o charakterze semiimperatywnym, czyniąc niedopuszczalnymi postanowienia umowne mniej korzystne dla pracownika oraz dając podstawę do wnioskowania, że postanowienia bardziej korzystne mogą być swobodnie kształtowane. Treść art. 353¹ k.c. odnosi się zaś do nieograniczonej *a priori* gamy przepisów regulujących stosunki zobowiązaniowe, w tym przepisów wyrażających normy imperatywne i dyspozytywne, zawierając ponadto kryteria limitujące zakres swobody stron przy odwołaniu się do kategorii zasad współżycia społecznego i właściwości (natury) stosunku prawnego, czego brakuje w art. 18 k.p. Po trzecie, nie bez znaczenia dla przyjętej opcji jest ogólne nastawienie do zagadnienia swobody umów w indywidualnym prawie pracy. W mojej ocenie swoboda ta powinna być promowana, czemu sprzyja odwołanie się do art. 353¹ k.c., jakkolwiek nie ulega kwestii, że trzeba liczyć się z jej daleko idącymi ograniczeniami, podyktowanymi ochronną funkcją prawa pracy.

Powyższe rozważania nie oznaczają jednak, z oczywistych względów, zanegowania znaczenia art. 18 k.p. Dla oceny zakresu swobody umów, przysługującej stronom stosunku pracy, znaczenie zachowują zarówno art. 353¹ k.c., jak i art. 18 k.p. Co więcej, w przypadku norm semiim-

⁸ B. Wagner, *Zasada swobody umów w prawie pracy*, PiP 1987, nr 6, s. 66-67.

⁹ P. Machnikowski, [w:] *System prawa prywatnego...*, s. 438.

¹⁰ L. Kaczyński, *Zasada swobody...*, s. 10-12; T. Liszcz, *Swoboda umów...*, s. 176; A. Miętek, *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019, s. 100-105. Przeciwnie: B. Wagner, *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze*, [w:] *Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego. Prawo pracy a wyzwania XXI wieku*, red. M. Matej-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 363; L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 105, którzy nadają prymat normie wynikającej z art. 18 k.p.

¹¹ L. Kaczyński, *Zasada swobody...*, s. 10-11.

peratywnych, występujących obficie w indywidualnym prawie pracy, weryfikacja powinna być dokonywana na podstawie tego ostatniego przepisu. W literaturze wyrażono również pogląd, że mimo dość zasadniczych rozbieżności między koncepcjami nawiązującymi do art. 353¹ k.c. i art. 18 k.p., mają one dla zakresu i uzasadnienia stosowania wolności umów walor jedynie teoretyczny, gdyż każda z nich prowadzi do identycznych skutków w sferze stosowania prawa¹². Wydaje się natomiast, że mniejsze znaczenie z punktu widzenia analizowanej tutaj kwestii ma przepis art. 11 k.p. Wskazuje, że proklamowana w tym przepisie podstawowa zasada prawa pracy jest, po nowelizacji Kodeksu pracy z 2 lutego 1996 r. (dalej: nowelizacja lutowa)¹³, zbieżna w dużej mierze z zasadą wolności kontraktowej (w zakresie odnoszącym się od fazy zawarcia stosunku pracy), obejmującą w szczególności swobodę kształtowania przez strony stosunku pracy oraz swobodę sposobu i formy złożenia oświadczenia o jego nawiązaniu¹⁴. W moim przekonaniu podejście to prowadzi do nadania przepisowi art. 11 k.p. znaczenia większego od realnie przezeń posiadanego. Jego dosłowne brzmienie kładzie nacisk na dobrowolność zawarcia stosunku pracy. Z tych względów należy przychylić się raczej do poglądów, które upatrują roli art. 11 k.p. w uzupełnieniu zasady wyrażonej w art. 10 § 1 k.p.¹⁵, zwłaszcza poprzez wyraźne rozciągnięcie dobrowolności nawiązania stosunku pracy na stronę pracodawczą.

Odnosząc się ponownie, w zakończeniu tej części opracowania, do zakresu przedmiotowego zasady swobody umów na gruncie indywidualnego prawa pracy, należy podkreślić, że zasadnicze znaczenie ma ten jej element, który skupia się wokół swobody kształtowania treści umowy o pracę. W tym miejscu pragnę zaznaczyć, że specyfika prawa pracy przemawia za wyróżnieniem co najmniej trzech obszarów składających się kumulatywnie na swobodę kształtowania treści umowy: 1) swobody wyboru rodzaju umowy, 2) swobody ustalenia trybu zmiany i rozwiązania umowy, 3) swobody ustalenia praw i obowiązków stron. Ich wyodrębnienie jest istotne z punktu widzenia modelu regulacyjnego swobody umów w indywidualnym prawie pracy, który będzie rozwijany w dalszej części opracowania¹⁶.

2. WZORZEC REGULACYJNY SWOBODY UMÓW W INDYWIDUALNYM PRAWIE PRACY

W cywilistyce wyróżniono dwa wzorce regulowania swobody umów. Pierwszy z nich polega na tym, że system prawa zawiera regułę kompetencji ogólnej (generalnej) do kształtowania przez podmioty prawa cywilnego treści umów i decydowania o ich zawieraniu, przestając jedynie na określeniu granic tej kompetencji, wobec czego do zawarcia określonego typu umowy nie potrzeba osobnej normy kompetencyjnej¹⁷. Z kolei model kompetencji szczególnej zakłada przyznanie podmiotom prawa swobody kształtowania treści nie-

¹² J. Stelina, *Charakter stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005, s. 164. W niektórych spornych przypadkach przyjęcie określonej koncepcji może mieć jednak, moim zdaniem, istotne znaczenie; za przykład może służyć ocena dopuszczalności nienazwanej umowy lub klauzuli umownej zakazującej pracownikowi dodatkowego zatrudnienia, bez względu na to, czy ma ono charakter konkurencyjny.

¹³ Dz.U. nr 24, poz. 110.

¹⁴ Z. Góral, [w:] *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1043.

¹⁵ Zob. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1996, s. 16.

¹⁶ Mam świadomość, że powyższe elementy mogą być ujmowane łącznie, jednak ich rozdzielenie jest celowe ze względów związanych ze specyfiką obrotu umownego w stosunkach pracy.

¹⁷ Z. Radwański, [w:] *System prawa cywilnego...*, s. 362.

których stosunków zobowiązaniowych, a w bardziej restrykcyjnym ujęciu – wyznaczenie pewnej liczby takich stosunków zobowiązaniowych i przyznanie kompetencji do tworzenia jedynie stosunków typowych i określania ich treści w ustawowo wyznaczonych granicach¹⁸.

Jeszcze przed wprowadzeniem do Kodeksu cywilnego przepisu art. 353¹ nauka prawa cywilnego stała na stanowisku, że stosunki zobowiązaniowe opierają się na regule kompetencji generalnej¹⁹. Wzbogacenie regulacji prawnej o omawiany przepis rozwiało wszelkie wątpliwości w tym zakresie.

W nauce prawa pracy problem ten był badany w latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku przez B. Wagner na gruncie prawa stosunku pracy. Autorka ta poddała ocenie ówczesny stan prawny, dochodząc do wniosku, że w ustawodawstwie pracy brakuje przepisu, który mógłby być uznany za normatywną podstawę swobody umów w tej dziedzinie prawa²⁰. Również ogólne przepisy Kodeksu cywilnego, funkcjonujące w tamtym okresie, nie mogły stanowić samodzielnego uzasadnienia zasady swobody umów, mając na uwadze, że relacja pomiędzy Kodeksem pracy i Kodeksem cywilnym nie kształtuje się wedle układu *lex specialis – lex generalis*. W tej sytuacji swoboda umów jest kształtowana według reguły kompetencji szczególnej, tj. oddzielnie w stosunku do poszczególnych, wyróżnionych przez tę autorkę typów umów dotyczących stosunku pracy.

Od czasu sformułowania powyższego poglądu zmianie uległ stan prawny Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego, co łączyło się z transformacją ustroju społeczno-gospodarczego. W opracowaniu z 2002 r.²¹ B. Wagner wskazała, że regulacja umownego stosunku pracy nie uległa po 1989 r. zasadniczym przekształceniom, jednak podstaw do innego odczytywania jego przepisów dostarczyły normy Konstytucji RP z 1997 r. wraz z wprowadzeniem nowego ustroju pracy, przy uwzględnieniu obowiązującego od 1990 r. przepisu art. 353¹ k.c., który proklamował *expressis verbis* zasadę swobody umów w stosunkach prawa cywilnego. Autorka nie zajęła jednak wyraźnego stanowiska, czy zmiany te upoważniają do sformułowania na obszarze stosunków pracy reguły kompetencji generalnej, czy też, mimo ich dokonania, aktualność zachowuje odmienna ocena, wyrażona w poprzednich warunkach ustrojowych.

Próbując odpowiedzieć na to pytanie, należy wziąć pod uwagę główne czynniki zmiany, jakie wystąpiły w sferze stanu normatywnej. Rozpoczynając od Konstytucji RP, pierwszoplanowe znaczenie ma art. 31 ust. 1, który stanowi, że wolność człowieka podlega ochronie prawnej. W odniesieniu do stosunku pracy, ograniczenia wolności umów są dostrzegalne już na szczeblu konstytucyjnym²². Treść norm konstytucyjnych nie rozstrzyga jednak definitywnie o zakresie tych ograniczeń. Bardziej jednoznacznie rysuje się swoboda zawarcia umowy o pracę, ponieważ art. 65 ust. 1 Konstytucji stanowi, że każdemu zapewnia się wolność wyboru wykonywania zawodu i miejsca pracy, zaś obowiązek pracy może być nałożony jedynie przez ustawę. Kwestia swobody wyboru rodzaju umowy, ustalenia jej treści oraz trybu jej zmiany i rozwiązania wymaga jednak rozstrzygnięcia przy uwzględnieniu ustawodawstwa zwykłego. Postanowienia

¹⁸ P. Machnikowski, [w:] *System prawa prywatnego...*, s. 424-425; Z. Radwański, *System prawa cywilnego...*, s. 362, s. 362-363.

¹⁹ S. Grzybowski [w:] *System prawa cywilnego*, t. I: *Część ogólna*, red. S. Grzybowski, Wrocław 1985, s. 467 i n.; Z. Radwański, *Teoria...*, s. 106-115.

²⁰ B. Wagner, *Zakres swobody...*, s. 28.

²¹ B. Wagner, *O swobodzie...*, s. 362.

²² A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 194.

ustawy zasadniczej nie dają zatem podstaw do oceny, czy swoboda umów stron stosunku pracy jest ułożona według wzorca kompetencji generalnej czy szczególnej.

Na poziomie Kodeksu pracy dokonano przede wszystkim, mocą nowelizacji lutowej, zmiany art. 18 § 1 k.p. W pierwotnej wersji przewidywano w nim wymóg zgodności postanowień umów o pracę z przepisami prawa pracy, co mogło prowadzić do interpretacji, że przepisy te operują normami prawa ścisłego, których konsekwencje nie podlegają modyfikacji na drodze ustaleń umownych. Bazując jednak na treści § 2 powołanego przepisu, ówczesna doktryna prawa pracy wywiodła, że zgodność postanowień umów o pracę z przepisami prawa obejmuje możliwość ukształtowania tych postanowień w sposób bardziej korzystny dla pracownika²³. Nowelizacja art. 18 § 1 k.p., polegająca na wskazaniu, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, stanowiła w istocie wyraźne potwierdzenie tego stanowiska przez ustawodawcę.

Trzecim elementem było wzmiankowane już kilkakrotnie wprowadzenie do Kodeksu cywilnego art. 353¹, mającego odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy za pośrednictwem art. 300 k.p. Na tym tle zrodziła się wspomniana wyżej kontrowersja co do tego, czy podstawą obowiązywania wolności umów w prawie stosunku pracy jest przepis art. 18 k.p., czy też art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Powstaje jednak pytanie, czy nawet przy zaaprobowaniu preferowanego tutaj stanowiska, nadającego zasadnicze znaczenie regulacji art. 353¹ k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), istnieją podstawy do oceny, że odpowiednie odniesienie do stosunku pracy zasady swobodnego ułożenia treści stosunku prawnego oznacza przeszczepienie na grunt prawa pracy wzorca kompetencji generalnej, znajdującego wyraz w normie art. 353¹ k.c.

Jak zaznaczono, swoboda ustalenia treści stosunku pracy jest jednym z kilku elementów rzutuujących na ocenę charakteru i zakresu swobody umów. Znaczenie elementarne ma możliwość wyboru przez strony określonego typu (rodzaju) umowy. W tym zaś zakresie przepisy Kodeksu pracy pozostają restryktywne od czasu uchwalenia tego aktu prawnego. Katalog podstaw nawiązania stosunku pracy został sformułowany w sposób enumeratywny (art. 2 k.p.). Jedynie dwie z nich są umowami, pozostałe zaś podstawy – powołanie, mianowanie i wybór – mają charakter pozaumowny, choć dla zawiązania stosunku pracy potrzebne jest oświadczenie woli pracownika (art. 11 k.p.). Wątpliwe jest, czy w przypadku podstaw pozaumownych można w ogóle mówić o obowiązywaniu swobody umów rozumianej jako zasada określenia treści stosunku prawnego. Wstępnie można stwierdzić, że umowna formuła regulacji stosunku pracy stanowi w tych przypadkach wyjątek od reguły, chociaż nie można jej wykluczyć. Pozaumowne stosunki pracy mają jednak charakter szczególny, zaś każda ich podstawa, wymieniona w art. 2 k.p., powinna być przedmiotem odrębnej uwagi, co nie jest możliwe w ramach niniejszego opracowania, które skupia się wokół umowy o pracę, będącej powszechną podstawą nawiązania stosunku pracy.

Swobodę wyboru rodzaju umowy o pracę krępuje art. 25 § 1 k.p., według którego umowa ta może być zawarta na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. W piśmiennictwie dominuje pogląd, że Kodeks pracy ściśle i w sposób bezwzględnie obowiązujący określa rodzaje umów, jakie mogą być nawiązane przez strony stosunku pracy²⁴. Strony mogą zatem wybierać je-

²³ Zob. Z. Salwa, *Rola umowy o pracę w kształtowaniu stosunku pracy*, PiP 1977, nr 11, s. 32-34.

²⁴ Zob. np. M. Gersdorf, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 210; K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011, s. 149; J. Stelina, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, s. 142.

dynie pomiędzy rodzajami umów określonymi w tym przepisie. Zdecydowanie mniejszościowe jest stanowisko, że strony mogą zawrzeć kontrakt mający charakter mieszany, co polegałoby na połączeniu elementów należących do dwóch rodzajów umów o pracę²⁵. Rozwiązanie takie wydaje się zresztą mało przydatne, zwłaszcza jeżeli założyć, że uzgodniona przez strony konstrukcja umowy musiałaby zachować charakter nie mniej korzystny dla pracownika w porównaniu do rodzajów umów zamieszczonych w katalogu art. 25 § 1 k.p. Wyrażono ponadto odosobniony pogląd, że podstawą nawiązania stosunku pracy mogłaby być umowa nienazwana o charakterze mieszanym, obejmująca elementy charakterystyczne dla umowy o pracę i umowy o dzieło. Pogląd ten został jednak sformułowany przez T. Zielińskiego²⁶ na tle umowy o wykonywanie zadań w ramach grupowej organizacji pracy, którą w ocenie tego autora należało oceniać nie jako sumę klauzul autonomicznych umowy o pracę zawartych między pracodawcą i pracownikami wchodzącymi w skład grupy, ale jako odrębną umowę grupową, nawiązywaną przez pracodawcę z zespołem pracowników²⁷.

Należy pamiętać, że kryterium wyróżnienia rodzajów umów o pracę nawiązuje przede wszystkim do czasu, na jaki zawarto daną umowę, oraz sposobu jej rozwiązania. Dlatego wyznaczenie poszczególnego rodzaju umowy ma ścisły związek z modelem jej rozwiązywania, a także wprowadzania do niej zmian w czasie jej trwania. Skutkuje to doбором zróżnicowanych w zależności od rodzaju umowy instrumentów ochrony pracownika, związanych np. z kausalnością lub brakiem kausalności wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p., art. 45 § 1 k.p.). Dlatego należy zgodzić się, że sformułowanie zamkniętego katalogu rodzaju umów o pracę, wykluczające nawiązanie stosunku pracy na drodze umowy nienazwanej, wiąże się z ustawową regulacją sposobów rozwiązywania stosunku pracy, a ponadto zapobiega „zamazaniu” granic między stosunkiem pracy a stosunkami cywilnoprawnymi²⁸, co sprzeciwiałoby się celowi wprowadzenia regulacji art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. Argumentacja ta wspiera gramatyczną wykładnię przepisów Kodeksu pracy, z której wynika, że katalog umów o pracę ma charakter enumeratywny.

Wypada dodać, że podział umów o pracę ze względu na ich rodzaje, uzależniony od kryteriów wskazanych w art. 25 § 1 k.p., nie jest jedyną możliwą klasyfikacją, która może być dokonana w obrębie tych umów. W szczególności można wyróżnić umowę w celu przygotowania zawodowego (art. 194-196 k.p.), nawiązywaną obok umowy o pracę z pracownikiem pełnoletnim, jak również umowę o zatrudnienie tymczasowe²⁹, zawieraną obok umowy „docelowej”. Jednak w każdej z wymienionych sytuacji określenie typu (rodzaju) umowy jest efektem decyzji ustawodawczej, natomiast strony stosunku pracy pozbawione są swobody zawarcia umowy nienazwanej będącej podstawą nawiązania stosunku pracy, która nie byłaby znana przepisom prawa³⁰.

²⁵ B. Wagner, *Zakres swobody...*, s. 85; T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 226.

²⁶ T. Zieliński, „Umowy nienazwane” w grupowym systemie czasu pracy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny” 1988, nr 1, s. 73 i n.

²⁷ Dział 14a Kodeksu pracy, zawierający przepisy o grupowej organizacji pracy, został włączony do tego Kodeksu na mocy nowelizacji lutowej, a uchylony nowelą z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz.U. nr 213, poz. 2081).

²⁸ Zob. Z. Kubot, *Umowa nienazwana jako podstawa powstania stosunku pracy?*, [w:] *Prawo pracy, zabezpieczenie społeczne (z aktualnych zagadnień)*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 2001, s. 32, 37.

²⁹ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563).

³⁰ Podobnie J. Stelina, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 142.

Należy wyrazić pogląd, że ograniczenie swobody wyboru przez strony typu umowy jest immanentnie związane z zasadniczymi założeniami, które legły u podstaw konstrukcji prawa pracy oraz centralnego stosunku prawnego tej gałęzi prawa – stosunku pracy. Cechy pojęciowe tego stosunku zostały wyraźnie określone. Należy do nich zwłaszcza wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w wyznaczonym przez niego czasie i miejscu (art. 22 § 1 k.p.). Apriorycznie wykluczone są zatem próby autonomicznego uzgodnienia takiej umowy, która odchodziłaby od znamion kwalifikujących stosunek pracy, pomijając np. element kierownictwa pracodawcy, chyba że odstępstwo takie dopuszcza sam ustawodawca³¹. Całkowicie odmienna sytuacja istnieje w prawie zobowiązań, w którym cechy występujących w nim stosunków prawnych nie zostały odgórnie zdefiniowane, co byłoby zresztą nie do pogodzenia z wzorcem kompetencji generalnej, panującym w tej gałęzi prawa. Z tych powodów *de lege lata* brak jest podstaw do konstruowania w prawie pracy np. nienazwanej umowy o zatrudnienie niepracownicze lub o zarządzanie zakładem pracy. Przesłanką wyróżnienia umowy nienazwanej nie może być również swoiste uelastycznienie obowiązków pracodawcy, np. w sferze czasu pracy, urlopów lub wynagrodzenia za pracę, ponieważ sprzeciwia się temu semiimperatywny charakter odnośnych przepisów prawa pracy.

Wyłaniająca się z regulacji prawa pracy zasada *numerus clausus* umów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy może być traktowana jako argument świadczący o podporządkowaniu stosunków indywidualnego prawa pracy wzorcowi kompetencji szczególnej. Za odmiennym wnioskiem przemawia odpowiednie stosowanie do tych stosunków przepisu art. 353¹ k.c., wyrażającego zasadę swobody umów. Zarysowana tutaj sprzeczność stanowi potwierdzenie tego, że stosunek pracy, mimo jego zobowiązaniowego charakteru, stanowi kategorię odrębną od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego. Wykształcone w cywilistyce pojęcia kompetencji ogólnej (generalnej) i szczególnej nie mogą być zatem bezrefleksyjnie przenoszone na grunt stosunków prawa pracy. Traktując *numerus clausus* podstaw nawiązania stosunku pracy jako zasadę prawa pracy w jej ujęciu opisowym, należy stwierdzić, że dopuszczenie typów umów ustanowionych decyzją stron pozostawałoby w sprzeczności z tak rozumianą zasadą. Odpowiednie stosowanie (art. 300 k.p.) przepisu art. 353¹ k.c., wyrażającego zasadę swobody umów, powinno uwzględniać tak dokonaną korektę. Można zatem uznać, że swoboda kształtowania typu umowy o pracę sprzeciwia się ustawie (przepisom prawa pracy), co w świetle końcowej części art. 353¹ k.c. stanowi o ograniczeniu swobody umów, jednak nie prowadzi ostatecznie do rewizji wzorca kompetencji generalnej, wyznaczającego teoretyczną konstrukcję tej swobody.

Zasada *numerus clausus* typów umów obowiązuje w przypadku czynności prawnych będących podstawą nawiązania indywidualnego stosunku pracy. Przepisy ustawowego prawa pracy nie odnoszą podobnego ograniczenia do umów rozwiązujących i zmieniających stosunek pracy, a także umów dodatkowych zawieranych przez pracownika i pracodawcę, współkształtujących – obok umowy o pracę – treść umownego stosunku pracy.

Swoboda zawierania umów zmieniających i rozwiązujących stosunek pracy ma mniejszy wpływ na określenie wzorca kompetencyjnego swobody umów w umownym stosunku pracy. Ten zakres omawianej wolności jest bowiem pochodną swobody nawiązania stosunku pracy, składając się wraz z nią na swobodę zawierania umów *sensu stricto* (podlegającą odróżnieniu od swobody ustalania treści umowy). Większej uwagi wymaga, w mojej oce-

³¹ Por. B. Wagner, *Zakres swobody...*, s. 172.

nie, problematyka umów dodatkowych. Wstępnie należy stwierdzić, że chodzi o umowy, które wprowadzają do relacji między pracownikiem i pracodawcą takie elementy, które nie wynikają z umowy zasadniczej (umowy o pracę). Znaczenie tych umów jest zatem istotne z tego powodu, że wzbogacają one warstwę praw i obowiązków stron umowy podstawowej. Z tego względu celowe jest rozważenie, w jaki sposób wpływają one na model kompetencyjny swobody umów w indywidualnym prawie pracy.

3. ZNACZENIE UMÓW DODATKOWYCH DLA WZORCA REGULACYJNEGO SWOBODY UMÓW W INDYWIDUALNYM PRAWIE PRACY

Dla rozważań o umowach dodatkowych nieodzowne jest nawiązanie do myśli naukowej M. Świącickiego, który w latach sześćdziesiątych ubiegłego stulecia dostrzegł zjawisko zawierania między stronami stosunku pracy umów dodatkowych, nadając im miano klauzul autonomicznych, które stanowi do chwili obecnej punkt odniesienia wywodów doktrynalnych i wypowiedzi orzeczniczych³². Autor ten podał następujące właściwości klauzul autonomicznych: 1) kształtują one treść stosunku pracy, 2) roszczenia z nich wynikające są roszczeniami ze stosunku pracy, 3) do oceny ich powstania i ustania stosuje się ogólne zasady rządzące stosunkiem pracy, a w dziedzinie procesowej – zasady dotyczące rozstrzygania sporów ze stosunku pracy, 4) ich treść może być usunięta z treści stosunku pracy, nie naruszając jego trwania. Do klauzul tych M. Świącicki zaliczył: umowę o pełnienie przez pracownika, za odpowiednią dopłatą, dodatkowej funkcji zawodowej, umowę brygadową o udział w zespole roboczym oraz umowę o wspólnej odpowiedzialności pracowników za niedobory w przedsiębiorstwie³³.

W latach osiemdziesiątych B. Wagner odniosła się do powyższej problematyki w aspekcie analizowanego przez nią zagadnienia zakresu swobody umów w stosunku pracy. Autorka ta uznała, że pojęcie umowy dodatkowej jest bardziej odpowiednie od klauzuli autonomicznej, skoro chodzi o odrębną, różną od umowy o pracę, czynność prawną³⁴. Zaliczyła ona umowy dodatkowe, wraz z porozumieniem zmieniającym umowę o pracę, do szerszej kategorii umów zmieniających sytuację prawną podmiotów stosunku pracy bez zmiany podstawy tego stosunku³⁵.

B. Wagner zaznaczyła, że dopuszczalność umów zmieniających treść stosunku pracy, a także każdy z pozostałych elementów konstrukcyjnych tego stosunku, nie jest kwestionowany. Zastrzegła wszakże, że słuszność poglądu o otwartym lub zamkniętym katalogu typu tych umów zależeć będzie od tego, czy „przyjmujemy jeden typ umowy nazwanej – umowa zmieniająca, czy, w zależności od tego, jakiego elementu stosunku pracy zmiana ta dotyczy, uznamy za celowe posługiwanie się pojęciem umów zmieniających czy wreszcie każdą z umów zmieniających nazwiemy stosownie do jej treści (np. umowa o skrócenie okresu wypowiedzenia, umowa o rozkład czasu pracy)”³⁶.

³² M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 185-188.

³³ Tamże.

³⁴ B. Wagner, *Zakres swobody...*, s. 120.

³⁵ Tamże, s. 61, 127 i n. Autorka ta omówiła bliżej trzy umowy dodatkowe: umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej, umowę o skierowanie pracownika w celu podnoszenia przez niego kwalifikacji zawodowych oraz umowę w przedmiocie urlopu bezpłatnego.

³⁶ Tamże, s. 66.

W niniejszym opracowaniu uznano zasadność posługiwania się terminem „umowy dodatkowe”, nie zaś „klausule autonomiczne”. Ten pierwszy termin pozwala bowiem na bardziej jednoznaczne zarysowanie przedmiotu rozważań, którym są czynności prawne stron stosunku pracy, które zachowują odrębność od umowy o pracę, choć są od niej zależne, nie zaś postanowienia (klausule) włączone do treści umowy podstawowej (umowy o pracę).

Po transformacji ustroju społeczno-gospodarczego nastąpił etap bardziej intensywnego rozwoju i zróżnicowania umów dodatkowych. Stosowne regulacje, stanowiące podstawę zawierania takich umów, zostały zamieszczone także w aktach normatywnych niemieszczących się w gałęzi prawa pracy, lecz należących do prawa cywilnego lub prawa działalności gospodarczej³⁷. Ponadto w obrocie rozpowszechniło się zjawisko zawierania umów dodatkowych, nieznanymi przepisami prawa, co dało podstawę do rozróżnienia między umowami nazwanymi i nienazwanymi³⁸.

W moim przekonaniu ocena wpływu umów dodatkowych na przyjęcie określonego wzorca regulacyjnego swobody kontaktowania stron stosunku pracy musi uwzględniać wyróżnione wyżej aspekty swobody kształtowania treści umów w szerszym tego słowa znaczeniu: 1) swobodę wyboru rodzaju umowy, 2) swobodę ustalenia trybu zmiany i rozwiązania umowy, 3) swobodę kształtowania praw i obowiązków stron umowy.

Odnosząc się do pierwszego z wyróżnionych aspektów, należy stwierdzić, że obowiązująca regulacja prawna nie daje podstaw do sformułowania zasady *numerus clausus* umów dodatkowych. W Kodeksie pracy brak jest przepisów pełniących w odniesieniu do umów dodatkowych funkcję podobną jak art. 2 k.p. i art. 25 § 1 k.p. w przypadku umów podstawowych, stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw przewidują wprowadzenie określonych umów dodatkowych, takich m.in. jak umowa o odpowiedzialności materialnej³⁹, umowy o zakazie konkurencji⁴⁰, umowa⁴¹ i porozumienie szkoleniowe⁴² lub umowa o korzystaniu z pojazdu prywatnego dla celów służbowych⁴³. Nie da się jednak stwierdzić, aby umowy te tworzyły katalog wyczerpujący. W tym przypadku, z braku norm ograniczających, należy stosować zasadę *in favorem libertatis*, płynącą z samej istoty wolności umów. Praktyka zawierania przez strony stosunku pracy umów dodatkowych o charakterze nienazwanym, nieuregulowanych nawet fragmentarycznie lub pośrednio w przepisach powszechnie obowiązujących, musi być zatem uznana za potwierdzoną i usankcjonowaną.

Przechodząc do rozważań nad swobodą kształtowania sfery praw i obowiązków stron

³⁷ Zob. np. art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1231, ze zm.), art. 11 ust. 3 i art. 74 ust. 3 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 286, ze zm.), art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1913, ze zm.) w brzmieniu obowiązującym przed jej znowelizowaniem ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1637).

³⁸ Zob. L. Florek, *Ustawa...*, s. 125 i n.

³⁹ Art. 125 k.p.

⁴⁰ Art. 101¹-101² k.p.

⁴¹ Art. 103⁴ k.p.

⁴² Art. 103⁶ k.p.

⁴³ Art. 34a ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2002 r. o transporcie drogowym (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 58, ze zm.). Przepis ten stanowi o „umowie cywilnoprawnej”, jednak w orzeczeniu SN z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 94/13 (OSNP 2015, nr 1, poz. 4) uznano, że chodzi w istocie o klauzulę autonomiczną umowy o pracę.

umów dodatkowych, można zarysować dwa aspekty tego zagadnienia. Pierwszy z nich dotyczy przedmiotu normowania umowy dodatkowej, drugi zaś – stosunku jej postanowień do treści przepisów prawa pracy. Dla obu tych aspektów wstępne znaczenie ma konstatacja, że umowa dodatkowa może wystąpić w postaci przewidzianej przez przepisy prawa (umowa nazwana), bądź nieznaną tym przepisom (umowa nienazwana).

Odnosząc się do pierwszego z wyodrębnionych aspektów, należy wyjść od stwierdzenia, że przedmiot umów nazwanych jest sprecyzowany ustawowo (np. zakaz konkurencji w czasie trwania lub po ustaniu stosunku pracy, odpowiedzialność wspólna pracowników za mienie powierzone łącznie, udzielenie przez pracodawcę pomocy w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników). Zasadnicze pytanie koncentruje się zatem wokół umów nienazwanych. Powstaje bowiem dylemat, czy decydując się na zawarcie takiej umowy, strony mogą wyłączyć poza treść umowy o pracę swobodnie wybrany przez siebie element składający się na prawa i obowiązki stosunku pracy. W literaturze problem ten dostrzegła T. Liszcz, która oceniła, że pracodawca i pracownik nie mają pełnej swobody co do tego, jakie kwestie mogą być „wyprowadzone” z umowy o pracę do klauzul autonomicznych. W ocenie tej autorki strony nie są władne czynić przedmiotem nienazwanych klauzul autonomicznych takich dodatkowych ustaleń, które dotyczą obowiązków i praw stron stosunku pracy związanych z wykonywaniem przez pracownika umówionej pracy i świadczeniami z tytułu jej wykonywania. Przedmiotem tych klauzul mogą być natomiast kwestie akcydentalne, takie jak zobowiązanie się pracodawcy do pomocy w sprawach mieszkaniowych pracownika lub zobowiązanie się pracownika do wykonywania zadania dodatkowego, niezwiązanego bezpośrednio z wykonywaną pracą⁴⁴. Natomiast K. Jaśkowski stwierdził, że strony decydują nie tylko o zawarciu klauzuli autonomicznej, ale także – w ograniczonym zakresie – o tym, czy dane jej postanowienia są częścią umowy o pracę, czy odrębną od niej klauzulą. Autor ten uznał, że „w zasadzie” sprawy wymienione w art. 29 § 1 k.p. nie mogą być przedmiotem klauzuli, gdyż dotyczą istoty stosunku pracy, zastrzegając jednocześnie, że decydujące o tym kryteria mają charakter nieostre⁴⁵.

Należy zgodzić się, że trudno byłoby przyznać w powyższym zakresie stronom stosunku pracy pełną swobodę. W skrajnym wariantcie mogłoby bowiem dojść do wyłączenia poza granice umowy o pracę większości postanowień, które składają się na jej zwykłą treść. Powstaje jednak problem określenia kryteriów limitujących zakres swobody stron. Nadając umowie dodatkowej charakter umowy jednostronnie zależnej wobec umowy nadrzędnej (umowy o pracę), godzi się przyjąć, że umowa dodatkowa nie może wkraczać w sferę zarezerwowaną dla umowy nadrzędnej. Identyfikując tę sferę, należy wskazać *essentialia negotii* umowy o pracę, do których zaliczają się, moim zdaniem, elementy składające się na ustawową definicję stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.).

Z kolei przepis art. 29 § 1 k.p. stanowi, że umowa o pracę „określa” wskazane w nim elementy, w tym warunki pracy i płacy. W przepisie tym wymieniono „w szczególności” niektóre z nich, spośród których jedynie rodzaj pracy zalicza się – według przeważającej opinii – do niezbędnych składników umowy. Składniki treści umowy o pracę, o których jest mowa w powołanym przepisie, mają zróżnicowany charakter. Oczywiście wydaje się, że umowa dodatkowa nie może modyfikować stron

⁴⁴ T. Liszcz, [w:] *System prawa pracy*, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 298.

⁴⁵ K. Jaśkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2019, s. 262.

umowy głównej, daty jej zawarcia oraz rodzaju umowy o pracę. Wnioski nie są jednak równie jednoznaczne co do warunków pracy i płacy, wymienionych w art. 29 § 1 pkt 1-5 k.p. W teorii i praktyce przyjmuje się, że umową dodatkową może być umowa o wykonywanie przez pracownika prac dodatkowych (np. powierzenia mu stanowiska kierowniczego lub samodzielnego) bądź umowa określająca warunki premiowania, które należy zaliczyć do warunków wynagradzania za pracę⁴⁶. W tym zatem zakresie dochodzi do częściowej modyfikacji, na okres co najmniej przejściowy, elementu rodzaju pracy lub wynagrodzenia za pracę, które powinno być określone w umowie ze wskazaniem jego składników (art. 29 § 1 pkt 3 k.p.). Próbując znaleźć właściwe kryterium, rozwiązania należy upatrywać w tym, że umowa dodatkowa nie może zmieniać istoty powierzonego pracownikowi rodzaju pracy lub wynagrodzenia umownego. Umowa o pracę powinna zatem określać „podstawowe” stanowisko pracy, a także te elementy wynagrodzenia, które stabilizują sytuację płacową pracownika, do których należy zaliczyć w pierwszym rzędzie wynagrodzenie zasadnicze. Wydaje się, że zbliżone uwagi można odnieść do miejsca wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.). Natomiast określenie terminu rozpoczęcia pracy musi być zaliczone do zastrzeżeń umownych⁴⁷, wobec czego pozostaje ono domeną umowy głównej (umowy o pracę).

Rozważając w dalszej kolejności relację między treścią umowy dodatkowej a przepisami prawa pracy, na pierwszy plan wysuwa się zagadnienie, czy umowa ta reguluje prawa i obowiązki należące do treści stosunku pracy. W razie odpowiedzi negatywnej, można zarysować dwa warianty. W pierwszym z nich mamy do czynienia z umową kształtującą stosunek cywilnoprawny z udziałem podmiotów występujących jednocześnie w roli pracownika i pracodawcy (lub mających ten przymiot w przeszłości). W tym przypadku zakres swobody w określeniu treści stosunku prawnego jest, w ujęciu modelowym, najdalej idący, gdyż jest wyznaczany przez przepisy prawa cywilnego. W innym wariantcie strony zawierają wprawdzie umowę, która reguluje stosunek prawa pracy, ale nie jest to stosunek pracy, lecz stosunek z nim związany. Do umowy takiej (np. klauzuli konkurencyjnej) nie stosuje się zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.). Swobodę stron mogą ograniczać jednak inne przepisy prawa pracy, nie wyłączając pozostałych jego zasad, w tym również zasada odpowiedniego (a nie bezpośredniego) stosowania przepisów prawa cywilnego, mimo wątpliwości wynikających z dosłownego brzmienia art. 300 k.p.⁴⁸

Do umów dodatkowych regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy należy, moim zdaniem, stosować normę art. 18 k.p., która czyni nieważnymi stypulacje umowne mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Jednak znaczenie art. 18 k.p. dla weryfikacji treści umów dodatkowych może być w praktyce ograniczone. Po pierwsze, konieczna jest ocena charakteru prawnego przepisów regulujących sferę praw i obowiązków stron umowy dodatkowej. Jedynie przepisy semiimperatywne stanowią punkt wyjścia dla ustalenia, czy regulacja umowna jest równie korzystna dla pracownika (art. 18 § 1 k.p.). Po wtóre, zakres regulowania przez przepisy prawa pracy stosunków prawnych stanowiących przedmiot umów dodatkowych jest zróżnicowany. Regulacja ustawowa towarzyszy umowom dodatkowym nazwanym, choć

⁴⁶ Zob. Z. Kubot, *Kontrakty menedżerskie średniej kadry kierowniczej*, Wrocław 1999, s. 128-129, 186-187.

⁴⁷ O zastrzeżeniach umownych zob. M. Świącicki, *Prawo pracy...*, s. 183.

⁴⁸ W zakresie normowania tego przepisu mieści się „stosunek pracy”, jednak uznaje się, że zawarte w nim odesłanie do przepisów Kodeksu cywilnego odnosi się również do stosunków zobowiązaniowych związanych ze stosunkiem pracy.

ma ona zwykle ramowy charakter⁴⁹. Zasada niepogarszania sytuacji pracownika może być też unormowana autonomicznie w odniesieniu do danej umowy dodatkowej⁵⁰. Również w przypadku umów nienazwanych można wskazać takie ich elementy, którym odpowiada semiimperatywna regulacja stosunku pracy na poziomie ustawowych przepisów prawa pracy. Do oceny ważności tych postanowień należy stosować zasadę uprzywilejowania pracownika. Przeciwnie stanowisko oznaczałoby zgodę na różnicowanie przez strony charakteru postanowień umownych w zależności od kryterium formalnego, a więc ze względu na to, czy dana materia została uregulowana w umowie podstawowej lub dodatkowej.

Nie mniej istotny jest aspekt swobody decydowania o zmianie lub rozwiązaniu umowy dodatkowej. Czynności prawne stron zmieniające lub rozwiązujące umowę o pracę zostały uregulowane w Kodeksie pracy. Uwaga ta odnosi się zwłaszcza do czynności jednostronnych, takich jak wypowiedzenie definitywne i zmieniające oraz oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przepisom regulującym te czynności przypisuje się charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący⁵¹ lub – rzadziej – ściśle bezwzględnie obowiązujący⁵². Natomiast sposoby rozwiązywania umów dodatkowych i wprowadzania zmian do tych umów pozostają zasadniczo poza zakresem regulacji Kodeksu pracy oraz odrębnych przepisów ustawowych. Unormowanie tej kwestii na szczeblu aktów powszechnie obowiązujących stanowi wyjątek od reguły⁵³. Należy jedynie przyjąć, że zależny (nierównorzędny) charakter umów dodatkowych określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy przesądza o ich zakończeniu najpóźniej wraz z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy głównej (umowy o pracę). W pozostałym zakresie można założyć, że strony korzystają ze swobody umownego określenia sposobów zmian i rozwiązania umów dodatkowych. Nie oznacza to oczywiście pełnego zakresu tej swobody, który podlega ograniczeniu stosownie do kryteriów wskazanych w art. 353¹ k.c. i art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Kwestia ta musi być rozpatrywana oddzielnie w stosunku do każdej umowy. Natomiast wydaje się, że w omawianym zakresie trudno byłoby zastosować zasadę uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 1 i 2 k.p.). Brak jest bowiem przepisów prawa pracy, które pozwoliłyby ocenić, czy umowne uzgodnienia stron, obejmujące tryb zmiany umowy odrębnej od umowy o pracę lub sposób jej rozwiązania, są bardziej lub mniej korzystne dla pracownika. Funkcji tej nie mogą pełnić przepisy Kodeksu pracy o wypowiedzeniu i rozwiązaniu umowy o pracę, a także o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.). Potencjalnym skutkiem wypowiedzenia zmieniającego jest bowiem rozwiązanie stosunku pracy, podczas gdy zmiana lub rozwiązanie umowy dodatkowej nie może prowadzić do analogicznych konsekwencji w sferze umowy głównej (umowy o pracę). Reasumując ten wątek rozważań, można założyć, że to właśnie możliwość swobodnego włączenia i wyłączenia układu stosunków stanowiących

⁴⁹ Zob. np. art. 67¹¹ § 2 k.p., art. 101¹-101² k.p.

⁵⁰ Zob. art. 103⁴ § 2 k.p.

⁵¹ Zob. wyrok SN z 3 sierpnia 2012 r., I PK 80/11 (OSNP 2013, nr 15-16, poz. 175), w którym dopuszczono umowne wyłączenie uprawnienia pracodawcy do stosowania wypowiedzenia zmieniającego.

⁵² Można uznać, że niedopuszczalne byłoby umowne wyłączenie uprawnienia pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.).

⁵³ Wyjątek stanowią przepisy § 10, 11 i 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (tekst jedn. Dz.U. z 1996 r. nr 143, poz. 662), regulujące zasady wypowiedzenia umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej i odstąpienia od tej umowy.

przedmiot umowy dodatkowej z treści istniejącego między stronami stosunku pracy może stanowić istotny argument skłaniający do regulacji określonego zagadnienia poza umową o pracę.

WNIOSKI

Zakres swobody umów wykazuje w przypadku umów dodatkowych istotne odstępstwa od modelu przyjętego w odniesieniu do umowy podstawowej indywidualnego stosunku pracy – umowy o pracę. Po pierwsze, do umów dodatkowych należy odnosić konstrukcję *numerus apertus*, nie zaś *numerus clausus*. Po wtóre, strony dysponują większą swobodą co do ustalenia zasad rozwiązywania stosunku umownego. Po trzecie, otwartość kategorii umów dodatkowych i zróżnicowanie ich charakteru prawnego wpływa na poszerzenie zakresu samodzielnego regulowania przez strony sfery ich praw i obowiązków. Czyniąc dwie ostatnie obserwacje, należy jednak pamiętać o znacznym, wewnętrznym zróżnicowaniu tej kategorii umów.

Przeprowadzone rozważania pozwalają na stwierdzenie, że sfera umów dodatkowych wpływa na umocnienie kompetencji stron do swobodnego kształtowania treści indywidualnego stosunku pracy. Należy jednak zapatrywać się ostrożnie co do wniosków dalej idących, upatrujących w umowie dodatkowej narzędzia przełamania reguły *numerus clausus* umów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Umowy dodatkowe pozostają bowiem w relacji podrzędności (zależności) wobec umowy głównej (umowy o pracę). Ustalenia odnoszące się do swobody zawierania umów dodatkowych stanowią argument przemawiający za przyjęciem w dziedzinie indywidualnego prawa pracy wzorca kompetencji generalnej. Nie jest to jednak sam w sobie argument przesądzający, mając ma uwadze charakter relacji między umową o pracę i umową dodatkową.

Bibliografia

- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 1996.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Gersdorf M., *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985.
- Góral Z., [w:] *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.
- Grzybowski S., [w:] *System prawa cywilnego*, t. I: *Część ogólna*, red. S. Grzybowski, Wrocław 1985.
- Jaśkowski K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2019.
- Katner W.J., [w:] *System prawa cywilnego*, t. 9: *Prawo zobowiązań – umowy nienazwane*, red. W.J. Katner, Warszawa 2015.
- Kaczyński L., *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 3.
- Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017.
- Kubot Z., *Kontrakty menedżerskie średniej kadry kierowniczej*, Wrocław 1999.

Kubot Z., *Umowa nienazwana jako podstawa powstania stosunku pracy?*, [w:] *Prawo pracy, zabezpieczenie społeczne (z aktualnych zagadnień)*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 2001.

Liszczyk T., *Swoboda umów w prawie pracy*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012.

Liszczyk T., [w:] *System prawa pracy, t. 2: Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017.

Łapiński K., *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011.

Machnikowski P., [w:] *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań – część ogólna, t. 5*, red. Z. Radwański, Warszawa 2006.

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

Musiała A., *O stosunku pracy raz jeszcze. Horyzontalne oddziaływanie praw konstytucyjnych a stosunek pracy*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2019.

Radwański Z., *Teoria umów*, Warszawa 1977.

Radwański Z., [w:] *System prawa cywilnego, t. III, cz. 1: Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. Z. Radwański, Wrocław 1981.

Salwa Z., *Rola umowy o pracę w kształtowaniu stosunku pracy*, „*Państwo i Prawo*” 1977, nr 11.

Stelina J., *Charakter stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005.

Stelina J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018.

Szpunar A., *Recenzja monografii Z. Radwańskiego Teoria umów*, „*Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*” 1977.

Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.

Wagner B., *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze*, [w:] *Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego. Prawo pracy a wyzwania XXI wieku*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002.

Wagner B., *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*, Kraków 1986.

Wagner B., *Zasada swobody umów w prawie pracy*, „*Państwo i Prawo*” 1987, nr 6.

Zieliński T., „*Umowy nienazwane*” w grupowym systemie czasu pracy, „*Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny*” 1988, nr 1.

Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000.