

Received: 5.07.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 85-100
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2408
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Tomasz Bakalarz*
Nr ORCID: 0000-0002-7499-1260

Sabina Pochopień-Belka**
Nr ORCID: 0000-0001-5505-6077

WOLNOŚĆ PRACY JAKO PRZESŁANKA OGRANICZAJĄCA SWOBODĘ KONTRAKTOWANIA – WYBRANE PROBLEMY

THE FREEDOM OF WORK AS A PREMISE LIMITING THE FREEDOM OF CONTRACTS – SELECTED PROBLEMS

Streszczenie: Zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wpływ wyrażonej we wskazanym przepisie wolności pracy na swobodę kształtowania umownych stosunków pracy jest wciąż otwartym polem do dyskusji prawniczej. W prezentowanym tekście autorzy zmierzają do rozstrzygnięcia, czy zasada wolności pracy może zostać uznana za przesłankę ograniczającą swobodę kontraktowania. Zagadnienie to, mające charakter dogmatyczny, poddane zostało analizie systemowej. Autorzy przyjmują, że z perspektywy stosunków prywatnoprawnych wolność pracy należy ujmować jako element obiektywnego, preferowanego porządku wartości społeczno-gospodarczych (zasad współżycia społecznego). Aplikacyjne znaczenie sformułowanej tezy wyjaśniono na przykładzie zastrzeżenia kary umownej zabezpieczającej wykonanie obowiązków umownych ograniczających wolność pracy.

Słowa kluczowe: wolność pracy, swoboda umów, kara umowna, ograniczenia swobody umów

* dr; Zakład Prawa Pracy, Instytut Prawa Cywilnego, Uniwersytet Wrocławski. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: tomasz.bakalarz@uwr.edu.pl

** dr; Katedra Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Instytut Nauk Prawnych, Uniwersytet Opole. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: sabina.pochopien-belka@uni.opole.pl

Summary: According to the article 65.1 of Polish Constitution, everyone shall have the freedom to choose and to pursue his occupation and to choose his place of work. The impact of the freedom of work on the freedom of contract is still a subject of doctrinal discussion. In the presented text, the authors try to decide whether the principle of freedom of work can be considered a restriction of the freedom of contracts. This dogmatic issue has been subject to a systemic analysis. The authors assume that from the perspective of private-law relations, the freedom of work should be understood as an element of the objective, preferred order of socio-economic values (principles of community coexistence). The presented thesis is explained on the example of a contractual penalty securing a contractual restriction on the freedom of work.

Keywords: freedom of work, freedom of contracts, contractual penalty, restrictions on the freedom of contract

WSTĘP

Wolność pracy stanowi zjawisko występujące na różnych płaszczyznach oraz przejawiające się w różnych formach. Konsekwencją jej złożonej istoty jest wyróżnienie w literaturze przedmiotu czterech płaszczyzn badania: aksjologicznej, prawnej, ekonomicznej i socjologicznej. Dwie pierwsze składają się na normatywne ujęcie wolności pracy, dwie kolejne statuują natomiast jej ujęcie realne¹. Mając na uwadze ontologiczną złożoność badanego zjawiska, należy na wstępie stwierdzić, że przedmiotem dalszych rozważań będzie wyłącznie jego płaszczyzna prawna. Celem niniejszego opracowania jest odpowiedź na pytanie, czy zasada wolności pracy może zostać uznana za przesłankę ograniczającą swobodę kontraktowania.

WOLNOŚĆ PRACY

Zasada wolności pracy została wyrażona w treści art. 65 Konstytucji RP², zgodnie z którym każdemu zapewniana jest wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa. Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie³ podkreśla, że zasada ta posiada aspekt pozytywny (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP) oraz negatywny (art. 65 ust. 2 Konstytucji RP). W pierwszym ujęciu obejmuje ona możliwość wyboru rodzaju pracy (aspekt kwalifikowany), wyboru pracodawcy (aspekt podmiotowy) jak i podjęcia decyzji w przedmiocie miejsca zatrudnienia (aspekt przestrzenny)⁴. Swoboda w zakresie wyboru pracodawcy uprawnia natomiast

¹ A. Patulski, *Wolność pracy – próba ujęcia wielopłaszczyznowego*, Warszawa 1992, s. 7.

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483, ze zm.).

³ Zob. wyroki TK: z 26 kwietnia 1999 r., K 33/98, OTK 1999, nr 4, poz. 71; z 23 czerwca 1999 r., K 30/98, OTK 1999, nr 5, poz. 101 i z 19 października 1999 r., SK 4/99, OTK 1999, nr 6, poz. 119.

⁴ Wyrok TK z 23 czerwca 1999 roku, K 30/98.

nie tylko do podjęcia decyzji o zmianie zatrudnienia, ale również podejmowania dodatkowego zatrudnienia⁵. Jak podkreśla Trybunał Konstytucyjny, źródła takiego pojmowania zakresu wolności pracy należy upatrywać w uchyleniu art. 101 Kodeksu pracy⁶, uzależniającego prawo pracownika do podejmowania dodatkowego zatrudnienia od zgody zatrudniającego go podmiotu. Natomiast aspekt negatywny wolności pracy oznacza zakaz nakładania obowiązku pracy⁷. Jak stanowi art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, „obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę”.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, rozważenia wymaga okoliczność, w jaki sposób normy konstytucyjne oddziałują na stosunki pracownicze, to jest w przeważającej mierze na stosunki z zakresu prawa prywatnego. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że ów wpływ może polegać na: 1) konstytucjonalizacji norm prawa prywatnego, 2) uznaniu, że normy wysławiające prawa podstawowe stanowią normy prawa w znaczeniu przedmiotowym, które należy stosować bezpośrednio także w stosunkach prywatnoprawnych; 3) przyjęciu koncepcji pośredniego oddziaływania praw podstawowych na stosunki z zakresu prawa prywatnego poprzez odpowiednią wykładnię i stosowanie norm prawa prywatnego, zwłaszcza tych określanych mianem klauzul generalnych; 4) uznaniu, że państwo ma obowiązek zapewnić realizację praw podstawowych również w stosunkach prywatnoprawnych⁸.

Istota pierwszego z nich polega na włączeniu do regulacji konstytucyjnej instytucji prawa prywatnego. Charakteryzowany zabieg nie oddziałuje jednak bezpośrednio na stosunki o charakterze prywatnoprawnym, gdyż zawarte w Konstytucji nakazy adresowane są głównie do ustawodawcy⁹.

Koncepcja bezpośredniego horyzontalnego działania praw konstytucyjnych opiera się natomiast na założeniu, zgodnie z którym podmioty prywatne są nie tylko beneficjentami konstytucyjnych praw i wolności, ale także podmiotami zobowiązanymi w kontekście praw i wolności innych podmiotów¹⁰. W przypadku wolności prawnie chronionej mamy bowiem do czynienia ze szczególnym uprawnieniem, polegającym na tym, że w przypadku jej przysługiwania podmiotowi B istnieje norma „zakazująca wszystkim lub też niektórym podmiotom nie-B realizowania działań ingerujących w jakąś sferę zachowań podmiotu B”¹¹. Uzasadnieniu powyższej koncepcji mają służyć następujące argumenty: brak wskazania przez niektóre przepisy Konstytucji

⁵ Z. Góral, *Swoboda doboru pracowników i wolność pracy*, [w:] H. Lewandowski (red.), *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Warszawa 1997, s. 37.

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.).

⁷ Wyrok TK z 23 czerwca 1999 roku, K 30/98.

⁸ P. Czarny, *Konstytucyjne podstawy prawnej regulacji stosunków prywatnoprawnych w Polsce (na tle koncepcji horyzontalnego oddziaływania praw konstytucyjnych oraz obowiązku ochrony tych praw przez państwo)*, [w:] M. Florczak-Wątor (red.), *Oddziaływanie współczesnych konstytucji na stosunki między podmiotami prywatnymi*, Kraków 2015, s. 168.

⁹ *Ibidem*, s. 169-170.

¹⁰ M. Florczak-Wątor, *Horyzontalny wymiar praw konstytucyjnych*, Kraków 2014, s. 349.

¹¹ S. Wronkowska, [w:] S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii prawa*, Poznań 2001, s. 103-104.

adresatów jej norm, co pozwala przyjąć, że są nimi także podmioty prywatne (np. art. 39 Konstytucji RP), gwarantowanie przez nią praw możliwych do zrealizowania wyłącznie w stosunkach horyzontalnych (np. art. 66 Konstytucji RP), a także ustanawianie przez nią obowiązków podmiotów innych niż organy władzy publicznej do powstrzymywania się od ingerencji w sferę praw i wolności konstytucyjnych (np. art. 83 i 84 Konstytucji RP)¹². Jako konsekwencję naruszenia przepisów konstytucyjnych wskutek działań dwóch podmiotów prawa prywatnego wskazuje się jej wadliwość, prowadzącą w skrajnych przypadkach do nieważności czynności¹³.

W wypowiedziach dotyczących wpływu norm konstytucyjnych na stosunki z zakresu prawa prywatnego artykułowana jest ponadto koncepcja zakładająca istnienie „obiektywnego porządku wartości” tworzonego przez godność człowieka¹⁴ oraz wynikające z niej prawa podstawowe. Zgodnie z jej założeniami leżące u podstaw praw podstawowych wartości powinny „promieniować” na cały porządek prawny, a także proces wykładni i stosowania wszelkich dziedzin prawa. Na gruncie prawa cywilnego narzędziem umożliwiającym pośrednią realizację konstytucyjnych praw i wolności są klauzule generalne. Szczególnie doniosłe znaczenie posiadają w tym zakresie przepisy normujące ochronę dóbr osobistych oraz art. 5 Kodeksu cywilnego¹⁵, zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku sprzecznego z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego¹⁶. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że istota koncepcji dotyczącej „obiektywnego porządku wartości” polega na tym, że wartości konstytucyjne stanowią przedmiot nakazu realizacji zasad konstytucyjnych, a co za tym idzie – także zasad prawa prywatnego rozwijających zasady konstytucyjne na niższym szczeblu systemu prawa. Źródłem adresowanego do podmiotu prawa prywatnego nakazu wykonywania ustawowego prawa, uprawnienia lub kompetencji w sposób nienaruszający relewantnych *in casu* wartości konstytucyjnych są w pierwszej kolejności normy prawa prywatnego (np. korzystanie ze swobody umów w zgodzie z zasadami współżycia społecznego), a nie same normy konstytucyjne¹⁷.

¹² M. Florczak-Wątor, *Horyzontalny...*, s. 352-358.

¹³ Ibidem, s. 361.

¹⁴ W doktrynie chrześcijańskiej kluczowe zagadnienie stanowi godność człowieka jako podmiotu pracy, stanowiące przedmiot encykliki Jana Pawła II *Laborem Exercens*. Człowiek, będący podmiotem pracy, stanowi także ostateczny jej cel. Zob. Z. Pulka, *Godność człowieka – właściwość autonomiczna czy heteronomiczna*, „Krytyka Prawa. Niezależne Studia nad Prawem” 2018, tom 10, nr 2, s. 597.

¹⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r., ze zm.). Jak wskazuje M. Gersdorf, wprowadzenie przez ustawodawcę klauzuli nadużycia prawa podmiotowego ma na celu z jednej strony indywidualizację konkretnych przypadków, wymagających odmiennego potraktowania, niż to wynika z reguł ogólnych, z drugiej natomiast stanowi mechanizm umożliwiający dostosowanie prawa do zmieniających się realiów społeczno-gospodarczych. Zob. M. Gersdorf, *Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV, nr 3, s. 46.

¹⁶ P. Czarny, *Konstytucyjne...*, s. 175-176.

¹⁷ M. Ziółkowski, *Bezpośredni horyzontalny skutek norm konstytucyjnych (analiza krytyczna)*, [w:] A. Młynarska-Sobaczewska, P. Radziejewicz (red.), *Horyzontalne oddziaływanie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*, Warszawa 2015, s. 132-133.

Inne podejście do analizowanego zagadnienia prezentowane jest w ramach koncepcji ogólnego nakazu ochrony przez państwo praw podstawowych. Opiera się ona bowiem na założeniu, że to na państwie spoczywa uniwersalny obowiązek urzeczywistnienia realizacji praw podstawowych bez względu na rodzaj stosunków prawnych i społecznych mogących kreować dla nich zagrożenie. W ramach tego podejścia uznaje się więc, że z konstytucyjnych norm odnoszących się do praw i wolności wynikają nie tylko publiczne prawa podmiotowe, lecz także normy prawne w ujęciu przedmiotowym kreujące nakaz ochrony wartości będących podstawą danego prawa. W tym ujęciu jednostce przysługuje roszczenie do państwa o zagwarantowanie ochrony również wobec podmiotów innych niż państwo, także tych, będących uczestnikami stosunków horyzontalnych. Na państwie spoczywa obowiązek stanowienia prawa zapewniającego realizację praw podstawowych w stosunkach horyzontalnych¹⁸.

O ile zagadnienie konstytucjonalizacji norm prawa prywatnego oraz obowiązku państwa zapewnienia realizacji praw podstawowych w stosunkach prywatnoprawnych zdaje się nie budzić kontrowersji, szerszego komentarza wymaga kwestia bezpośredniego bądź pośredniego stosowania norm konstytucyjnych w stosunkach z zakresu prawa prywatnego. Wydaje się, że koncepcja obiektywnego porządku wartości w sposób najbardziej trafny określa charakteryzowaną relację. Konkurencyjna w tym zakresie koncepcja bezpośredniego horyzontalnego działania praw konstytucyjnych zdaje się nie znajdować dostatecznego umocowania w treści obowiązujących przepisów. W szczególności nie stanowi dla niej uzasadnienia treść art. 31 ust. 2 Konstytucji RP, stanowiącego, że każdy jest obowiązany szanować wolności i prawa innych. Mając na uwadze treść ust. 3 analizowanego przepisu, zgodnie z którym ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanowione tylko w ustawie, należy zgodzić się z poglądem, że przepis art. 31 ust. 2 Konstytucji RP nie podlega bezpośredniemu stosowaniu w stosunkach między podmiotami prywatnymi¹⁹. Przyjęcie przedmiotowej koncepcji prowadzi ponadto do redefinicji pojęcia normy konstytucyjnej poprzez zróżnicowanie jej adresatów. To z kolei rodzi pytanie o kryteria, według których należy odróżnić normy adresowane wyłącznie do organów publicznych od tych, z których można rekonstruować normy mające różnych adresatów²⁰. Aplikując powyższe rozważania natury ogólnej do stanowiącej przedmiot niniejszego opracowania wolności pracy, należy podzielić pogląd L. Garlickiego, który wskazał, że nie istnieją podstawy konstytucyjne, uzasadniające przypisywanie wolności pracy działania horyzontalnego oraz wyprowadzania z niej obowiązków obarczających poszczególnych pracodawców²¹. Pogląd taki wyraził ponadto Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 24 stycznia 2001 roku²², w któ-

¹⁸ P. Czarny, *Konstytucyjne...*, s. 177.

¹⁹ *Ibidem*, s. 173.

²⁰ M. Ziółkowski, *Bezpośredni...*, s. 125.

²¹ L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, *Komentarz do art. 65 Konstytucji*, [w:] M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*. Komentarz, tom II, wyd. II, LEX 2016.

²² SK 30/99, OTK 2001/1/3.

rym stwierdził, że „wolność pracy rodzi ograniczenia (powinności) po stronie władz publicznych, a nie bezpośrednio po stronie pracodawców. Inaczej mówiąc – powołując się na art. 65 ust. 1 Konstytucji RP – nie można narzucać pracodawcom obowiązków wobec potencjalnych pracowników w postaci stworzenia określonej ilości miejsc pracy, określonych stanowisk pracy lub zatrudnienia kogoś na określonym stanowisku”.

Konstatacja o braku bezpośredniego horyzontalnego działania wolności pracy nie oznacza jednak, że w żaden sposób nie wpływa ona na stosunki z zakresu prawa prywatnego. Przyjęcie koncepcji obiektywnego porządku wartości zakłada bowiem dokonywanie interpretacji przepisów prawa prywatnego w jej świetle, zwłaszcza za pośrednictwem klauzul generalnych²³. Mając na uwadze powyższe, co do zasady należy przychylić się do poglądu A. Śledzińskiej-Simon zakładającego, że sądy powszechne, interpretując przepisy prawa, powinny uznawać umowy, godzące w istotę wolności pracy w jej aspekcie pozytywnym bądź negatywnym, za sprzeczne z zasadą wolności pracy oraz zasadami współżycia społecznego²⁴. Wydaje się jednak, że wzorcem oceny będą w tym przypadku wyłącznie zasady współżycia społecznego poddane wykładni prokonstytucyjnej²⁵. Jak bowiem wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 8 lipca 2008 roku²⁶, „klauzula generalna (...) pozwala sądom na odwołanie się, w duchu aksjologii konstytucyjnej, do norm o charakterze pozaprawnym, w szczególności zaś do norm moralnych lub obyczajowych. Przyzwolenie na takie właśnie rozumienie i stosowanie prawa odnaleźć można już w samej Konstytucji, która z istoty swej tworzy obiektywny porządek wartości”.

Zasada wolności pracy została ponadto uregulowana w treści art. 10 § 1 k.p., stanowiącego, że każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy, w konsekwencji czego nikomu, z wyjątkiem sytuacji określonych przez ustawę, nie można zabronić wykonywania zawodu. Określając relację przedmiotowego przepisu do analogicznej regulacji konstytucyjnej, należy przychylić się do poglądu G. Goździewicza i T. Zielińskiego, zgodnie z którym art. 10 k.p. ustanawia zasadę wolności pracy w stosunkach regulowanych przez prawo pracy. W związku z powyższym norma w nim zawarta ma węższy zakres niż ta wynikająca z treści art. 65 Konstytucji RP, która wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca pracy gwarantuje także poza ramami stosunku pracy²⁷.

²³ M. Ziółkowski, *Bezpośredni...*, s. 132-133.

²⁴ A. Śledzińska-Simon, *Wolność pracy*, [w:] M. Jabłoński (red.), *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*, Wrocław 2014, s. 592.

²⁵ Por. M. Ziółkowski, *Bezpośredni...*, s. 133.

²⁶ P 36/07, OTK-A 2008/6/103.

²⁷ G. Goździewicz, T. Zieliński, *Komentarz do art. 10 k.p.*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2017.

SWOBODA UMÓW I DOPUSZCZALNOŚĆ JEJ OGRANICZANIA

Przepisy Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nie odnoszą się wprost do swobody zawierania umów, a wartość ta nie ma waloru zasady konstytucyjnej. Przy czym trafnie zauważa się, że stanowi ona pochodną szeregu wartości konstytucyjnych wyrażonych *expressis verbis* w ustawie zasadniczej, takich jak: poszanowanie godności człowieka i ochrona jego wolności²⁸. Tak ujęta swoboda zawierania umów akcentuje aspekt autonomii woli w zakresie ograniczania wolności własnej (w szczególności w sferze wolności gospodarczych). Z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego wynika, że zasada swobody umów w świetle Konstytucji powinna być rozpatrywana w pierwszej kolejności w powiązaniu z zasadą ochrony wolności człowieka (art. 31 ust. 1 Konstytucji RP) i zakazem zmuszania kogokolwiek do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje (art. 31 ust. 2 zd. 2 Konstytucji RP). W pewnym zakresie jest ona również związana z zasadą społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji RP). Wolność jednostki, przejawiająca się w wolności umów, na gruncie stosunków gospodarczych będzie zawsze silnie determinowana przez przyjęty w danym systemie model gospodarczy. Oczywiście jest bowiem, że rynkowy charakter gospodarki może być urzeczywistniony tylko przez zapewnienie swobody kształtowania się stosunków ekonomicznych przez zawieranie umów, przy istnieniu mechanizmu popytu i podaży²⁹. Realizację wolności stosunków gospodarczych oraz pełne wykorzystanie własności może zapewnić tylko taki system prawa, który pozwala stronom tworzyć stosunki zobowiązaniowe dostosowane do ich indywidualnych i zmieniających się potrzeb i nie krępuje ich ani narzuconym przez ustawodawcę katalogiem typów zobowiązań, ani nadmierną ilością postanowień imperatywnych³⁰. Nie sposób oderwać zagadnienia swobody umów (i jej ograniczeń) od mechanizmów społecznej gospodarki rynkowej, jeżeli rozpatruje się to zagadnienie w ogólnospołecznym wymiarze³¹. Zawarte w „społecznym” charakterze gospodarki rynkowej odesłanie do zasad sprawiedliwości społecznej upoważnia prawodawcę do wprowadzenia ograniczeń umawiających się stron, jeżeli z uwagi na rodzaj stosunków ich łączących i praktykę obrotu dochodzi do rażącego zaburzenia działalności jednego podmiotu przez inny podmiot o silnej pozycji na rynku³². Istnieje w szczególności

²⁸ T. Liszcz, *Swoboda umów w prawie pracy*, [w:] M. Seweryński, J. Stelina (red.), *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, Gdańsk – Sopot 2012, s. 177; R. Trzaskowski, *Granice swobody kształtowania treści i celu umów obligacyjnych (art. 353¹ Kodeksu cywilnego)*, Warszawa 2004, s. 7; A. Miętek, *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019, s. 83-89.

²⁹ Wyrok TK z dnia 29 kwietnia 2003 r., SK 24/02, OTK-A 2003, nr 4, poz. 33.

³⁰ P. Machnikowski, *Treść umowy*, [w:] *Prawo zobowiązań – część ogólna. System Prawa Prywatnego*, tom 5, red. K. Osajda, Warszawa 2020, s. 526.

³¹ Wyrok TK z dnia 21 listopada 2005 r., P 10/03, OTK-A 2005, nr 10, poz. 116.

³² Por. na przykładzie działalności gospodarczej w wyroku TK z dnia 16 października 2014 r., SK 20/12, OTK-A 2014, nr 9, poz. 102.

legitymowany interes państwa w stworzeniu takich ram prawnych obrotu, które pozwolą zminimalizować niekorzystne skutki mechanizmów wolnorynkowych, jeżeli skutki te ujawniają się w sferze, która nie może pozostać obojętna dla państwa ze względu na ochronę powszechnie uznawanych wartości. Jedną z tych wartości niewątpliwie jest praca. W przypadku swobody kontraktowania w sferze pracy niebagatelny wpływ na jej konstytucyjne ograniczenia ma przepis art. 24 Konstytucji RP. Wskazany przepis stanowi deklarację objęcia ochroną warunków, zakresu i treści świadczenia i przyjmowania pracy, ustanawiając zarazem kompetencję władz państwowych w zakresie ingerowania w kształt stosunków pracy³³.

Swoboda zawierania umów, stanowiąca emanację wolności osobistych i gospodarczych oraz istoty społecznej gospodarki rynkowej, może zostać przez prawodawcę ograniczona, na zasadach określonych w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Ustawowa ingerencja w swobodę umów jest uzasadniona jedynie wówczas, gdy jest konieczna w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób.

Kluczową rolę w sferze ograniczenia swobody umów odgrywają te działania ustawodawcy, które prowadzą do wykształcenia umów stypizowanych. Posłużenie się przez ustawodawcę przy tej okazji normami imperatywnymi bądź semiimperatywnymi, stanowiącymi ograniczenie wolności, musi pozostawać w granicach art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Uzasadnieniem dla ingerencji w swobodę kształtowania treści zobowiązania musi więc być m.in. konieczność ochrony porządku publicznego bądź wolności i praw innych osób. Z tej perspektywy można przyjąć, że charakterystyczne dla prawa pracy normy semiimperatywne muszą znaleźć swoją podstawę w konieczności ochrony porządku publicznego (rozumianego jako konstytucyjny porządek społeczno-gospodarczy wyrażony choćby przez art. 20 i art. 24 ustawy zasadniczej) bądź wolności innych osób (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP – wolność pracy). Tym samym będą one łączyć ze sobą dwie kluczowe z punktu widzenia swobody umów i jej ograniczeń cechy. Z jednej strony zapewniają elastyczność regulacji dyspozytywnych, dających stronom swobodę w kształtowaniu wzajemnych relacji, z drugiej strony zapewniają wysoki poziom ochrony i stabilizację typową dla regulacji imperatywnych³⁴.

Wyrażona przez prawodawcę w art. 353¹ k.c. kompetencja do swobodnego kształtowania stosunków umownych także została wyraźnie ograniczona za pośrednictwem kryteriów paralelnych z przyjętymi w art. 31 ust. 3 ustawy zasadniczej. Korzystając z przysługującej im wolności, strony stosunków prywatnoprawnych mogą kształtować zobowiązanie swobodnie, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Ograniczenie wolności

³³ Wyrok TK z 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK 2010, nr 6, poz. 58.

³⁴ J. Stelina, *Charakter norm prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 634.

jest więc dopuszczalne jedynie w ustawie, rozumianej szeroko jako wszystkie źródła powszechnie obowiązującego prawa (art. 87 Konstytucji RP)³⁵. W odniesieniu do Konstytucji RP jako źródła prawa należy podtrzymać wyrażoną uprzednio tezę, że ograniczenia w swobodzie zawierania umów wywodzone z norm konstytucyjnych mają dla zakresu swobody znaczenie pośrednie, stanowią bowiem wyraz preferencji aksjologicznych ustawodawcy³⁶. Mają przez to dwojakie znaczenie: stanowią argument dla dekodowania z przepisu normy o charakterze imperatywnym bądź semiimperatywnym oraz ułatwiają egzemplifikację zasad współżycia społecznego.

Posłużenie się argumentem ochrony wolności pracy jako ochrony wartości właściwej dla przyjętego modelu społeczno-gospodarczego pozwala na poddanie postanowienia umownego testowi proporcjonalności. Innymi słowy, otwiera się możliwość oceny, na ile klauzula umowna ingeruje w sferę określoną zasadą wolności pracy i czy ta ingerencja jest konieczna dla realizacji innych wartości (choćby wartości konstytucyjnych takich jak wolność gospodarcza). W literaturze wskazuje się, że nałożony na jedną ze stron umowy obowiązek jest proporcjonalny, a zatem usprawiedliwiony, jeśli jest niezbędny w celu ochrony rzeczywiście uzasadnionego w danych okolicznościach interesu drugiej strony³⁷. Tak ujęty test proporcjonalności najczęściej nie dotyczy elementu świadczenia, lecz tych elementów treści zobowiązania, które służą zabezpieczeniu należytego wykonania świadczenia, przykładowo kary umownej, czy – typowych dla stosunków pracy – zakazu konkurencji, klauzul poufności czy zakazu zatrudniania³⁸.

Nie ulega wątpliwości, że w ramach autonomii woli, realizując konstytucyjnie gwarantowaną wolność, strony umowy mogą zobowiązać się do niekorzystania z niektórych praw i wolności przyznanych w Konstytucji, a zaciągnięcie zobowiązania zawsze ogranicza sferę swobody postępowania dłużnika³⁹. Zgodnie z orzecznictwem samo rażąco niekorzystne dla jednej ze stron ukształtowanie treści umowy nie jest wystarczającą przesłanką uznania jej za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, a o sprzeczności takiej, uzasadniającej zastosowanie sankcji nieważności z art. 58 § 2 k.c., można mówić dopiero wtedy, gdy było to wynikiem nadużycia – choćby tylko w wyniku niedbalstwa – silniejszej pozycji kontraktowej przez drugą stronę⁴⁰. Jednakże wskazać należy także tezę, że ułożenie stosunku zobowiązaniowego wedle uznania stron nie może doprowadzić do nieuzasadnionego zabezpie-

³⁵ P. Machnikowski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2013, s. 549; A. Olejniczak, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, tom III: *Zobowiązania – część ogólna*, red. A. Kidyba, Warszawa 2014, s. 44-45.

³⁶ P. Machnikowski, *Treść umowy*, [w:] *Prawo zobowiązań...*, s. 581-582.

³⁷ M. Wilejczyk, *Zagadnienia etyczne części ogólnej prawa cywilnego*, Warszawa 2014, s. 364-365.

³⁸ T. Bakalarz, *Umowne ograniczenie możliwości zatrudniania pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 4, s. 29 i n.

³⁹ Wyrok SN z 10 grudnia 2019 r., IV CSK 443/18, LEX nr 2775316.

⁴⁰ M.in. wyroki SN: z 14 stycznia 2010 r., IV CSK 432/09, OSP 2011, z. 3, poz. 30; z 19 września 2013 r., I CSK 651/12, OSNC 2014, nr 7-8, poz. 76; uchwała SN z 18 listopada 2015 r., III CZP 73/15, OSNC 2016, Nr 12, poz. 135.

czenia, które skutkowałyby unicestwieniem albo nadmiernym – w aspekcie czasowym lub przedmiotowym – ograniczeniem wolności lub uzależnieniem podmiotów prawa cywilnego⁴¹. Nie ma praktycznego znaczenia, czy tego rodzaju ograniczenia wywiedzie się z zasad współżycia społecznego czy też – co pozwala oderwać się od wskazań natury moralnej – z natury stosunku obligacyjnego jako takiego, a najistotniejsze jest to, że są one aktualne także wtedy, gdy umowa jest wyrazem w pełni swobodnej decyzji obu stron⁴². Uznanie, że postanowienie umowne stanowi nadmierne, nieuzasadnione ograniczenie wolności jednej ze stron zobowiązania, nie musi prowadzić do nieważności całej umowy, lecz do utrzymania umowy w kształcie zredukowanym do poziomu prawnie dopuszczalnego (art. 58 § 3 k.c.).

Konkretyzując, należy stwierdzić, że wolność pracy jako konstytucyjna wartość preferowanych stosunków społeczno-gospodarczych stanowić może instrument redukcji treści normatywnej stosunku zobowiązaniowego, którego pierwotna postać nie broni się w konfrontacji z testem proporcjonalności umownych ograniczeń.

PRAKTYCZNA DONIOSŁOŚĆ ARGUMENTU O OCHRONIE WOLNOŚCI PRACY W CELU OGRANICZENIA SWOBODY UMÓW

Praktyka sądowa wskazuje, że powoływanie się na wolność pracy jako kryterium ograniczające swobodę umów nie jest sytuacją odosobnioną. Jednym z typowych przykładów wymagających odniesienia konkretnych postanowień umowy do zasady wolności pracy jest zastrzeżenie kary umownej.

Stosownie do treści art. 483 § 1 k.c. strony w umowie mogą zastrzec, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy, noszącej miano kary umownej. Przykładowo: obowiązek zapłaty kary umownej może być konsekwencją złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy przed upływem określonego w umowie terminu⁴³, naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy⁴⁴ bądź uchylenia się od zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę. W kontekście analizowanego zagadnienia warto rozważyć, w jakim zakresie wolność pracy wpływa na ocenę ważności i stosowanie przytoczonych zastrzeżeń kary umownej.

Postanowienie umowne, czasowo ograniczające prawo do wypowiedzenia umowy z jednoczesnym zabezpieczeniem wykonania tego zastrzeżenia karą umowną, musi zostać w pierwszej kolejności skonfrontowane z przepisami Kodeksu pracy. Ten zaś, w art. 18 § 1 k.p., stanowi o zakazie kształtowania praw pracowniczych w sposób mniej

⁴¹ Wyrok SN z 5 marca 2019 r., II CSK 58/18, OSNC 2019/12/125.

⁴² Uchwała SN z 11 stycznia 2018 r., III CZP 93/17, OSNC 2018, nr 10, poz. 98.

⁴³ Wyrok SN z 8 listopada 2012 r., II PK 103/12, OSNP 2013, nr 19-20, poz. 219.

⁴⁴ M.in. wyroki SN: z 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 336; z 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012, nr 13-14, poz. 173.

korzystny od przepisów prawa pracy. Przepis art. 32 § 1 k.p. nie przewiduje czasowych ograniczeń prawa każdej ze stron do wypowiedzenia umowy. Tym samym wprowadzenie ograniczenia w wypowiedzeniu umowy pozostawałoby w sprzeczności z wyżej wskazaną normą i z mocy art. 18 § 2 k.p. musiałoby być uznane za nieważne. Skoro klauzula umowna limitująca możliwość wypowiedzenia umowy przez pracownika byłaby nieważna, przestaje istnieć podstawa dochodzenia kary umownej gwarantującej wykonanie tej niewiążącej klauzuli⁴⁵. Nie ma więc konieczności badania przyjętego środka zabezpieczającego z perspektywy jego konieczności i proporcjonalności. Zbyteczne jest również ocenianie, czy przyjęte rozwiązanie jest nieuzasadnionym, przesadnym ograniczeniem wolności pracy, rozumianej jako swoboda w decydowaniu o pozostawaniu w zatrudnieniu. Wskazaną wolność gwarantuje w tym kontekście norma prawna wyinterpretowana z art. 32 § 1 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p.

Wydaje się, że zagadnienie dopuszczalności zastrzeżenia kary umownej na wypadek naruszenia przez byłego pracownika klauzuli konkurencyjnej bądź uchylania się przez kandydata do pracy od zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę w obliczu zasady wolności pracy wymaga zbiorczego scharakteryzowania. Ze względu na fakt, że analizowane więzi obligacyjne nie podlegają ocenie przez pryzmat zasady uprzywilejowania pracownika wyrażonej w treści art. 18 §1 k.p., której zasięg oddziaływania ogranicza się do umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, potencjalne znaczenie zasady wolności pracy jako narzędzia delimitacji wyróżnionej kategorii porozumień wydaje się znaczne⁴⁶.

Zarówno klauzula konkurencyjna, jak i zobowiązanie do zawarcia w określonym terminie przyrzeczonej umowy o pracę stanowią umowną formę ograniczenia wolności pracy, rozumianej jako swoboda wyboru miejsca pracy. W pierwszym przypadku dopuszczalność taka wynika *expressis verbis* z ustawy (art. 101² k.p.). W drugim zgodność umowy przedwstępnej z zasadami prawa pracy została przesądzona w utrwalonym orzecznictwie⁴⁷. Dotkliwość wskazanego umownego ograniczenia może wzrastać wraz z zabezpieczeniem wykonania zobowiązania karą umowną.

W glosie do wyroku SN z 10 października 2003 r., I PK 528/02, w którym sąd dopuścił możliwość zastrzeżenia na rzecz byłego pracodawcy kary umownej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, A. Świątkowski stwierdza, że postanowienie takie pozostaje w sprzeczności z zasadą prawa pracy wyrażoną w treści art. 10 k.p. Autor ten wskazuje, że kara umowna stanowi dodatkowe za-

⁴⁵ O akcesoryjności kary umownej zob. P. Drapała, [w:] K. Osajda (red.), *Prawo zobowiązań – część ogólna. System Prawa Prywatnego*, t. 5, Warszawa 2020, s. 1303–1304.

⁴⁶ Szerzej na temat zakresu zastosowania zasady uprzywilejowania pracownika zob. S. Pochopień-Belka, *Wpływ zasady uprzywilejowania pracownika na zakres swobody umów stron stosunku pracy w literaturze i orzecznictwie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 5, s. 35–41.

⁴⁷ Por. wyrok SN z dnia 15 marca 1977 r., I PRN 22/77, LEX nr 14368; postanowienie SN z dnia 13 maja 1977 r., I PZ 23/77, OSPiKA 1979, nr 3, poz. 47; wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 117/08, OSNP 2010, nr 13–14, poz. 157.

strzeżenie na wypadek naruszenia przez pracownika klauzuli konkurencyjnej. Natomiast każdy, co dotyczy także sygnatariusza wskazanego porozumienia, ma prawo wykonywania swobodnie wybranej pracy. Zasada wynikająca z art. 10 k.p. może zostać ograniczona przepisami prawa pracy, a przepisem, który do tego uprawnia, jest art. 101² k.p. Z drugiej strony art. 483 k.c., dający podstawę do dodatkowego sankcjonowania niedopełnienia zobowiązania niepieniężnego poprzez obowiązek zapłaty oznaczonej sumy pieniężnej, narusza wolność pracy. Stosownie bowiem do treści art. 10 §1 k.p. *in fine*, nikomu, z wyjątkiem sytuacji określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu⁴⁸.

Wydaje się, że pogląd, zakładający, że zastrzeżenie kary umownej na rzecz pracodawcy na wypadek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy bądź uchylenia się od zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę każdorazowo stanowi naruszenie zasady wolności pracy, należy uznać za zbyt daleko idący. W celu uzasadnienia przyjętego stanowiska należy zwrócić uwagę, że art. 65 Konstytucji RP oraz art. 10 k.p., dopuszczając odstępstwa od kreowanych w nich zasad, posługują się sformułowaniami „wyjątki określa ustawa” oraz „nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić (...)”. Natomiast instytucja kary umownej nie niweczy, co do zasady, podjęcia przez byłego pracownika działalności konkurencyjnej bądź też rezygnacji przez osobę, będącą stroną przedwstępnej umowy o pracę, z zawarcia umowy przyrzeczonej. Działanie takie powoduje jedynie dodatkową niedogodność w postaci obowiązku zapłaty określonej sumy pieniężnej. Strona, która przyjęła na siebie to zobowiązanie, może natomiast w pełni skutecznie podjąć działalność konkurencyjną, czy też uchylić się od zawarcia umowy przyrzeczonej.

W literaturze pojawiają się także głosy o dopuszczalności zastrzeżenia kary umownej w przedwstępnej umowie o pracę na wypadek niezawarcia umowy przyrzeczonej z winy pracownika. K. Jaśkowski wskazuje, że działanie takie nie narusza wolności pracy, o ile kara ta nie jest na tyle wysoka, by niweczyła wskazaną zasadę. Autor ten podnosi, że kryterium decydującym o tym, czy kara jest rażąco wygórowana, jest przyszłe wynagrodzenie pracownika, ewentualnie także stopień winy czy zakres niekorzystnych następstw jego zachowania⁴⁹. Wydaje się, że w cytowanym przykładzie wolność pracy została wykorzystana jako przesłanka oceny wysokości kary umownej. Wskazane kryteria oceny odnoszą się do następstw niewykonania umowy oraz szkody niedoszłego pracodawcy. Ta perspektywa uzasadnia zastosowanie art. 484 § 2 k.c., zgodnie z którym dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Wykluczyć należy zaś sytuację, w której miarkowanie kary

⁴⁸ A. Świątkowski, *Niewykonanie a nienależyte wykonanie zakazu konkurencji. Glosa do wyroku SN z dnia 10 listopada 2003 r., I PK 528/02*, „Państwo i Prawo” 2005, nr 3, s. 122.

⁴⁹ K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 29 k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX 2022.

umownej doprowadziłyby do oddalenia powództwa, równoznacznego z niemożliwością zastrzeżenia kary umownej w jakiegokolwiek wysokości z uwagi na ochronę wolności pracy.⁵⁰ Wartość ta stanowić będzie jedynie pośrednie kryterium wartościujące w procesie sądowego miarkowania kary umownej.

Uznanie *a priori*, że zasada wolności pracy nie koliduje z zastrzeżeniem kary umownej, nie wyklucza sytuacji, w której w danych okolicznościach faktycznych kara umowna będzie stanowić nadmierne, nieuzasadnione ograniczenie wolności pracy. Przyjęcie, iż wolność pracy stanowi element obiektywnie preferowanych wartości, pozwala poddać zastrzeżoną karę umowną kontroli zgodności z zasadami współżycia społecznego. Warto odróżnić rolę, jaką odgrywa w tym procesie art. 58 § 2 i 3 k.c., od instytucji miarkowania wysokości kary umownej z art. 484 § 2 k.c. Jak podaje się w literaturze, przepis art. 58 § 2 k.c. umożliwia kontrolę całego postanowienia dotyczącego kary umownej (nie tylko jej wysokości) przy zastosowaniu odmiennego kryterium i odmienniej sankcji (bezwzględna nieważność zastrzeżenia kary lub jej części)⁵¹. Nie można wykluczyć sytuacji, w której okoliczności towarzyszące zawarciu umowy przedwstępnej, zastrzegającej karę umowną, wskazują na wyzyskanie przymusowego położenia słabszej strony stosunku sprzeczne ze słusznością i sprawiedliwością kontraktową⁵². Niezależnie od wysokości kary, choćby modyfikowanej *ex post* przez art. 484 § 2 k.c., postanowienie umowne ją zastrzegające mogłyby być uznane za nieważne ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (z zasadą wolności wyboru miejsca pracy)⁵³.

PODSUMOWANIE

Przedstawione rozważania należy zwieńczyć określonymi wnioskami. Z perspektywy stosunków prywatnoprawnych konstytucyjną wolność pracy należy ujmować jako element obiektywnego, preferowanego porządku wartości społeczno-gospodarczych. Jako podstawa dla argumentów aksjologicznych wolność pracy może uzasadniać przypisanie normie ustawowej charakteru imperatywnego bądź semiimperatywnego (wówczas, gdy norma ta służy ochronie wolności). Analizowana wolność może także wpływać na interpretację klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego. Jako egzemplifikacja tych zasad wolność pracy stanowi kryterium delimitacji swobody umów (art. 353¹ k.c.) oraz kryterium ważności umowy lub jej części (art. 58 § 2 i 3 k.c.). Wolność pracy w przyjętym rozumieniu może stanowić

⁵⁰ P. Drapała, [w:] *Prawo zobowiązań...*, s. 1326.

⁵¹ *Ibidem*, s. 1327.

⁵² W takim przypadku zastosowanie art. 58 § 2 k.c. dopuszcza także Z. Radwański, zob. Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania*, Warszawa 2010, s. 348-349.

⁵³ R. Trzaskowski, *Skutki sprzeczności umów obligacyjnych z prawem*, LexisNexis 2013, s. 671-675; por. wyroki SN: z 26 października 2016 r., III CSK 312/15, LEX nr 2186574 i z 23 czerwca 2017 r., I CSK 634/16, LEX nr 2381192.

reduktor postanowień umownych, których realizacja prowadziłaby do nadmiernego, nieuzasadnionego ograniczenia praw i wolności strony umowy. Przykładem tego rodzaju postanowienia jest umowne ograniczenie wolności pracy, dodatkowo zabezpieczone na rzecz wierzyciela karą umowną. Brak jest podstaw do twierdzenia o generalnej niedopuszczalności ustanowienia kary umownej na rzecz pracodawcy w przypadku naruszenia przez pracownika klauzuli konkurencyjnej lub uchylecia się od zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę ze względu na niezgodność z zasadą wolności pracy. Nie wyklucza to jednak możliwości badania *ex ante* zastrzeżenia kary umownej z perspektywy niedopuszczalnego, nadmiernego ograniczenia wolności wyboru miejsca pracy, tj. zgodności z zasadami współżycia społecznego.

Bibliografia

Literatura

Bakalarz T., *Umowne ograniczenie możliwości zatrudniania pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 4.

Czarny P., *Konstytucyjne podstawy prawnej regulacji stosunków prywatnoprawnych w Polsce (na tle koncepcji horyzontalnego oddziaływania praw konstytucyjnych oraz obowiązku ochrony tych praw przez państwo)*, [w:] M. Florczak-Wątor (red.), *Oddziaływanie współczesnych konstytucji na stosunki między podmiotami prywatnymi*, Kraków 2015.

Drapała P., [w:] K. Osajda (red.), *Prawo zobowiązań – część ogólna. System Prawa Prywatnego*, t. 5, Warszawa 2020.

Florczak-Wątor M., *Horyzontalny wymiar praw konstytucyjnych*, Kraków 2014.

Garlicki L., Jarosz-Żukowska S., *Komentarz do art. 65 Konstytucji*, [w:] M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, tom II, wyd. II, LEX 2016.

Gersdorf M., *Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV, nr 3.

Goździewicz G., Zieliński T., *Komentarz do art. 10 k.p.*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2017.

Góral Z., *Swoboda doboru pracowników i wolność pracy*, [w:] H. Lewandowski (red.), *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Warszawa 1997.

Jaśkowski K., *Komentarz do art. 29 k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX 2022.

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

Machnikowski P., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2013.

Machnikowski P., *Treść umowy*, [w:] *Prawo zobowiązań – część ogólna. System Prawa Prywatnego*, tom 5, red. K. Osajda, Warszawa 2020.

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

Olejniczak A., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, tom III: *Zobowiązania – część ogólna*, red. A. Kidyba, Warszawa 2014.

Patulski A., *Wolność pracy – próba ujęcia wielopłaszczyznowego*, Warszawa 1992.

Pochopień-Belka S., *Wpływ zasady uprzywilejowania pracownika na zakres swobody umów stron stosunku pracy w literaturze i orzecznictwie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022.

Pulka Z., *Godność człowieka – właściwość autonomiczna czy heteronomiczna*, „Krytyka Prawa. Niezależne Studia nad Prawem” 2018, tom 10, nr 2.

Radwański Z., Olejniczak A., *Zobowiązania*, Warszawa 2010.

Stelina J., *Charakter norm prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Śledzińska-Simon A., *Wolność pracy*, [w:] M. Jabłoński (red.), *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*, Wrocław 2014.

Świątkowski A., *Niewykonanie a nienależyte wykonanie zakazu konkurencji. Glosa do wyroku SN z dnia 10 listopada 2003 r., I PK 528/02*, „Państwo i Prawo” 2005, nr 3.

Trzaskowski R., *Granice swobody kształtowania treści i celu umów obligacyjnych (art. 353¹ Kodeksu cywilnego)*, Warszawa 2004.

Trzaskowski R., *Skutki sprzeczności umów obligacyjnych z prawem*, LexisNexis 2013.

Wilejczyk M., *Zagadnienia etyczne części ogólnej prawa cywilnego*, Warszawa 2014.

Wronkowska S., [w:] S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii prawa*, Poznań 2001.

Ziółkowski M., *Bezpośredni horyzontalny skutek norm konstytucyjnych (analiza krytyczna)* [w:] A. Młynarska-Sobaczewska, P. Radziejewicz (red.), *Horyzontalne oddziaływanie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*, Warszawa 2015.

Akty normatywne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483, ze zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r., ze zm.).

Orzecznictwo

Wyrok TK z dnia 26 kwietnia 1999 r., K 33/98, OTK 1999, nr 4, poz. 71.

Wyrok TK z dnia 23 czerwca 1999 r., K 30/98, OTK 1999, nr 5, poz. 101.

- Wyrok TK z dnia 19 października 1999 r., SK 4/99, OTK 1999, nr 6, poz. 119.
- Wyrok TK z dnia 24 stycznia 2001 r., SK 30/99, OTK 2001/1/3.
- Wyrok TK z dnia 8 lipca 2008 r., P 36/07, OTK-A 2008/6/103.
- Wyrok TK z dnia 29 kwietnia 2003 r., SK 24/02, OTK-A 2003, nr 4, poz. 33.
- Wyrok TK z dnia 21 listopada 2005 r., P 10/03, OTK-A 2005, nr 10, poz. 116.
- Wyrok TK z dnia 16 października 2014 r., SK 20/12, OTK-A 2014, nr 9, poz. 102.
- Wyrok TK z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK 2010, nr 6, poz. 58.
- Wyrok SN z dnia 10 grudnia 2019 r., IV CSK 443/18, LEX nr 2775316.
- Wyroki SN z dnia 14 stycznia 2010 r., IV CSK 432/09, OSP 2011, z. 3, poz. 30.
- Wyrok SN z dnia 19 września 2013 r., I CSK 651/12, OSNC 2014, nr 7-8, poz. 76.
- Wyrok SN z 5 marca 2019 r., II CSK 58/18, OSNC 2019/12/125.
- Wyrok SN z dnia 8 listopada 2012 r., II PK 103/12, OSNP 2013, nr 19-20, poz. 219.
- Wyrok SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 336.
- Wyrok SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012, nr 13-14, poz. 173.
- Wyrok SN z dnia 15 marca 1977 r., I PRN 22/77, LEX nr 14368.
- Wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 117/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 157.
- Wyrok SN z dnia 26 października 2016 r., III CSK 312/15, LEX nr 2186574.
- Wyrok SN z dnia 23 czerwca 2017 r., I CSK 634/16, LEX nr 2381192.
- Uchwała SN z dnia 18 listopada 2015 r., III CZP 73/15, OSNC 2016, Nr 12, poz. 135.
- Uchwała SN z dnia 11 stycznia 2018 r., III CZP 93/17, OSNC 2018, nr 10, poz. 98.
- Postanowienie SN z dnia 13 maja 1977 r., I PZ 23/77, OSPiKA 1979 nr 3, poz. 47.