Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.271

Krzysztof Walczak
Uniwersytet Warszawski
walczak@orlowski-patulski.pl

Zasada korzystności w wynagradzaniu

The Principle of Advantage in Pay

STRESZCZENIE

Wśród zasad wynagradzania, które powinny być respektowane zarówno przez strony zbiorowe, jak i indywidualne stosunków pracy, autor wydzielił zasadę korzystności (zwaną też uprzywilejowaniem). Zasada ta ma bardzo złożony, wielowymiarowy charakter ze względu na coraz dalej postępujący indywidualizm w ramach postindustrialnej gospodarki rynkowej. Dlatego też musi uwzględniać w pierwszym rzędzie subiektywny interes pracownika, równocześnie nie naruszając uzasadnionych interesów stron trzecich, wyrażających się w zasadach niedyskryminacji i godziwości.

Słowa kluczowe: wynagrodzenie, regulamin wynagradzania, układ zbiorowy pracy, umowa o pracę, korzystność, dyskryminacja, godziwość

BENEFICIUM INVITO NON DATUR.[1]

1. WPROWADZENIE

Zastanawiając się nad tematem opracowania, które chciałbym poświęcić w dowód szacunku i wdzięczności Pani Profesor Teresie Liszcz, która nie tylko była recenzentem w moim przewodzie doktorskim, ale dzięki życzliwości której mogłem go bronić na UMCS, postanowiłem odwołać się do wypowiedzi samej dostojnej Jubilatki, która w jednym ze swoich opracowań wskazała, że pracownik może mieć interes w wyrażeniu zgody na pozornie niekorzystne dla niego postanowienia. Wymaga to jednak wnikliwej argumentacji.[2] Ze względu na to,

[1] „Przywileju nie daje się wbrew woli (drugiej strony)". Zob. K. Burczak, A. Dębiński, M. Jońca, *Łacińskie sentencje i powiedzenia prawnicze*, Warszawa 2007, s. 15.

[2] 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. 184.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

że stwierdzenie to można odnieść do problematyki wynagradzania pracowników, która jest mi szczególnie bliska, i to nie tylko od strony teoretycznej, ale i praktycznej[3], postanowiłem przyjrzeć się bliżej zasygnalizowanemu przez Panią Profesor zagadnieniu, jakim jest kwestia korzystności, którą uznaję za jedną z podstawowych zasad wynagradzania wynikających zarówno z prawa pracy, jak i teorii zarządzania zasobami ludzkimi.[4]

Temat pozornie może wydawać się oczywisty i niewarty analizowania, bowiem zarówno w doktrynie[5], jak i w orzecznictwie[6] powszechny jest pogląd, że uprzywilejowanie pracowników jest cechą szczególną prawa pracy, nieznaną w innych gałęziach prawa. Nie ulega w związku z tym wątpliwości, że cecha ta dotyczy również problematyki wynagradzania. Przejawem tego jest powszechne w tej tematyce stosowanie norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących (semiimperatywnych), a więc umożliwiających ich przekroczenie na korzyść pracownika.[7] Co to jednak oznacza w praktyce, skoro uprawnienia pracowników wynikają ze źródeł prawa przyjmowanych na różnych poziomach? Aby odpowiedzieć na to pytanie, niezbędne jest przeanalizowanie relacji zachodzących między powszechnymi (umowy międzynarodowe, ustawy, rozporządzenia) i autonomicznymi (Ponadzakładowe Układy Zbiorowe Pracy, dalej: PUZP; Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy, dalej: ZUZP; regulaminy wynagradzania) źródłami prawa, relacji wewnątrz autonomicznych źródeł prawa[8], wreszcie relacji do nich umowy o pracę oraz umowy o pracę bezpośrednio w stosunku do prawa powszechnego.

[3] W latach 2009–2013 miałem możliwość przebadania 450 autonomicznych źródeł prawa pracy, dotyczących problematyki wynagradzania obowiązujących u pracodawców – przedsiębiorców.

[4] Założenia mojej autorskiej koncepcji zasad wynagradzania prezentuję w opracowaniu *Zasady wynagradzania pracowników wynikające z prawa pracy i ich porównanie z praktyką firm oraz teorią zarządzania personelem*, [w:] *Aktualne problemy zarządzania – teoria i praktyka. Monografia naukowa z okazji 40-lecia Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego*, Warszawa 2012, s. 187 i nast.

[5] Patrz np. J. Wratny, *Problem funkcji promocyjnej układów zbiorowych w świetle zmian prawa pracy*, [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998, s. 42; J. Stelina, *Regulacje indywidualnego prawa pracy jako przedmiot dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy*, [w:] *Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw*, red. J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 81; G. Goździewicz, *Porozumienia w zbiorowym prawie pracy (przegląd – wykładnia – ocena)*, [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998, s. 37.

[6] Patrz np. uzasadnienie uchwały SN z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, OSNAPiUS 2009, nr 9–10, poz. 113, s. 369; uzasadnienie wyroku SN z dnia 7 czerwca 2000 r., I PKN 707/99, OSNAPiUS 2001, nr 24, poz. 714.

[7] M. Święcicki (*Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 90) nazywał je normami granicznie zastępującymi.

[8] Szerzej na ten temat: K. Walczak, *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, „Monitor Prawa Pracy" 2014, nr 1, s. 8 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

2. POJĘCIE KORZYSTNOŚCI *VERSUS* UPRZYWILEJOWANIE

Potoczne rozumienie słowa „uprzywilejowanie" mogłoby sugerować, że z zasady tej wynika nakaz rozstrzygania wszelkich wątpliwości na rzecz pracownika. Nie wydaje się to w pełni uzasadnione, dlatego też zgadzam się z krytyką takiego rozumienia tego pojęcia dokonaną przez Z. Górala[9], który wskazuje, że nie jest ono najszczęśliwsze i może być traktowane jako skrót myślowy. Dlatego w propozycji katalogu zasad wynagradzania używam zwrotu „korzystność".[10] Nie wdając się jednak w spory terminologiczne dotyczące samej nazwy tej zasady, bowiem mam również świadomość, że wśród części doktryny pojęcia te traktowane są zamiennie[11], wydaje mi się, że ważniejsze jest określenie, co oznacza ono w praktyce, ponieważ mimo pozorów oczywistości nie jest ono proste w interpretacji i budzi wątpliwości zwłaszcza w zakresie problematyki wynagradzania.[12] Należy odpowiedzieć sobie na pytanie, o jaką korzystność chodzi, a więc statystyczną (w stosunku do większej grupy pracowników lub całej ich zbiorowości), czy też indywidualną (w stosunku do poszczególnych pracowników). Opowiadam się za tym drugim podejściem, dlatego taki pogląd będę prezentował w niniejszym opracowaniu.

Jeżeli zgodzimy się z założeniem, że zasada ta dotyczy poszczególnych pracowników, to znowu należy odpowiedzieć na kolejne pytanie, o jaką korzystność chodzi: obiektywną czy subiektywną? Co prawda zdaję sobie sprawę, że w doktrynie mówi się o kryterium zobiektywizowanym (miara typowego pracownika znajdującego się w typowej sytuacji), istniejącym w momencie dokonywania stypulacji[13], jednak moim zdaniem bardziej zasadne jest podejście subiektywne, ponieważ obecnie przy tak zindywidualizowanych zasadach wynagradzania trudno jest wskazać kto miałby stanowić o obiektywnym mierniku korzystności. Podobne stanowisko można znaleźć w doktrynie.[14] Z drugiej strony nie można zapomnieć o społecznym aspekcie prawa pracy, w tym również o uregulowaniach dotyczą-

[9] Z. Góral, *O zasadzie uprzywilejowania pracownika (wybrane uwagi)*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu…*, s. 125.

[10] Podobny pogląd prezentują: K.W. Baran, A*utonomiczne prawo pracy – de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 91; W. Sanetra, *Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Gdańsk 2007, s. 37.

[11] Patrz np. I. Sierocka, *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000, s. 177.

[12] Zasada uprzywilejowania (*le principe de faveur*) rodzi również wątpliwości w innych krajach, np. we Francji. Szerzej patrz: Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 29.

[13] Patrz uzasadnienie wyroku SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02.

[14] Patrz np. Z. Góral, *O zasadzie uprzywilejowania pracownika…*, s. 128.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

cych wynagradzania. I tak przykładowo SN w tezie 2 wyroku z dnia 4 kwietnia 2012 r.[15] wskazuje, że zasada uprzywilejowania pracownika (art. 18 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy[16], dalej: KP) nie może być pojmowana w sposób uproszczony, prowadzący do tego, że każde ponadstandardowe przywileje pracownika należałoby w jej obliczu uznać za obowiązujące. Gdyby zasadę tę pojmować w taki sposób, to należałoby uznać, że w odniesieniu do postanowień umów o pracę w ogóle wyłączona jest sankcja nieważności z art. 58 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny[17] (dalej: KC) jako sprzeczna z zasadami prawa pracy (art. 300 KP). Dlatego coraz częściej w doktrynie[18] prezentowane jest stanowisko, iż korzystność należy oceniać w szerokim kontekście, a więc nie tylko samego zainteresowanego, ale i innych osób, co powoduje, że wyrażane są wątpliwości co do dopuszczalności ustalania w autonomicznych źródłach prawa pracy bardzo wysokich świadczeń dla pracowników, rażących w świetle zasad współżycia społecznego.[19]

Należy wreszcie wskazać, że pojęcie korzystności powinno się rozpatrywać w różnych płaszczyznach. Po pierwsze, w sensie negatywnym dotyczy ono zakazu zamieszczania w aktach niższego rzędu postanowień mniej korzystnych niż w przypadku aktów wyższego rzędu. I po drugie, w sensie pozytywnym dopuszcza ono wprowadzanie do aktów autonomicznego prawa pracy oraz do umów o pracę postanowień korzystniejszych. Przy czym ta druga reguła jest obecnie ograniczona ze względu na konieczność stosowania zasady niedyskryminacji[20], a wzajemne relacje obydwu zasad nie są jednoznacznie określone. Z jednej strony okoliczność, iż sposób ukształtowania przez strony umowy o pracę wynagrodzenia pracownika jest dla niego korzystny, przy uwzględnieniu zarobków innych pracowników, sama przez się nie uzasadnia twierdzenia, że umowa taka koliduje z zasadami współżycia społecznego lub zmierza do obejścia prawa.[21] Natomiast z drugiej[22] stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno polegać na podwyższaniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej. Nie obowiązuje przepis, który w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednych pracowników i przez to faworyzuje innych.

---

[15] III PK 85/11, Legalis.

[16] Dz. U. z 2014 r., poz. 1502.

[17] Dz. U. z 2014 r., poz. 121 ze zm.

[18] L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 158. Podobnie: M. Seweryński, *Autonomia partnerów społecznych w stosunkach pracy i jej ograniczenia*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy*..., s. 63.

[19] Szerzej na ten temat: K. Walczak, *Pojęcie płacy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, Warszawa 2013, s. 340 i nast.

[20] Szerzej patrz: *idem*, *Prohibition of discrimination in wages*, [w:] *The critique of law. Independent legal studies*, Vol. III: *Equality*, ed. W. Hoff, Warszawa 2010, s. 335 i nast.

[21] Teza 2 wyroku SN z dnia 7 czerwca 2000 r., I PKN 707/99, OSNAPiUS 2001, nr 24, poz. 714.

[22] Wyrok SN z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, MoPr 2007, nr 2, s. 88.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

Jak widać, pojęcie korzystności w odniesieniu do wynagradzania jest zagadnieniem wielopłaszczyznowym, a ponadto ulegało istotnym zmianom w ujęciu historycznym, co będzie przedmiotem dalszych rozważań.

3. ZASADA KORZYSTNOŚCI W UJĘCIU HISTORYCZNYM

Mówiąc o zasadzie korzystności w ujęciu historycznym w polskim ustawodawstwie pracy, należy wyodrębnić dwa okresy: dwudziestolecia międzywojennego oraz powojenny.

W okresie dwudziestolecia międzywojennego o zasadzie korzystności w zakresie wynagradzania mówiła ustawa z dnia 28 marca 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi[23], która wkrótce została zastąpiona ustawą z dnia 1 sierpnia 1919 r. o tej samej nazwie.[24] Postanowieniom ugód zawieranych między pracodawcami a związkami zawodowymi nadano charakter bezwzględnie obowiązujących, a więc działających na korzyść pracownika.[25] Jedynie w odniesieniu do orzeczeń nadzwyczajnych komisji rozjemczych dotyczących dozorców domowych, działających na podstawie ustawy z dnia 16 maja 1922 r., w przedmiocie powołania Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi z dnia 16 maja 1922 r.[26] wskazano, że postanowienia takich postanowień zastępują warunki umów o pracę dopiero na żądanie zainteresowanego dozorcy.

Podobne uregulowania znajdujemy w późniejszych generalnych aktach prawnych. I tak art. 1 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych[27] oraz art. 66 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników[28] wprowadzały wyraźną zasadę, że normy dekretowe wstępują do umowy o pracę na miejsce postanowień mniej korzystnych dla pracownika. Jak wskazywano w doktrynie, wyraźne sformułowanie tej zasady wywarło poważny

[23] Dz. U., nr 29, poz. 251.

[24] Dz. U., nr 65, poz. 394.

[25] Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku postanowień nadzwyczajnych komisji rozjemczych powołanych na podstawie ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania nadzwyczajnych komisji rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U., nr 71, poz. 686) oraz rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu z dnia 27 października 1933 r. (Dz. U. z 1937 r., nr 39, poz. 313).

[26] Dz. U., nr 39, poz. 324.

[27] Dz. U., nr 35, poz. 323 ze zm.

[28] Dz. U., nr 35, poz. 324 ze zm.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

wpływ na kształtowanie prawidłowej wykładni prawa pracy w ogólności.[29] Ukoronowaniem uregulowań międzywojennych dotyczących zasady korzystności w tym rozumieniu jest art. 1 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy[30] (dalej: UZPU), stwierdzający że postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą uchybiać przepisom prawa oraz art. 7 ust. 2 UZPU, zgodnie z którym postanowienia układu zbiorowego pracy korzystniejsze dla pracowników niż postanowienia indywidualnych umów o pracę, zastępują z mocy prawa odnośne postanowienia tych umów.[31] Jednak postanowienia indywidualnych umów o pracę, korzystniejsze dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego pracy, pozostają w mocy.

W okresie powojennym zasada korzystności miała minimalne znaczenie praktyczne, a w niektórych okresach była nawet kwestionowana. Przyjmowano bowiem, ze względu na ideologiczne pojęcie równości, że prawo powszechne jest na tyle szczegółowe, iż w prawie autonomicznym nie można wychodzić poza jego uregulowania. W tym kontekście mówiło się wręcz o zasadzie automatyzmu.[32] I tak traktowano wynagrodzenie jako jedną całość, nie dzieląc go na poszczególne elementy.[33] Jak podaje W. Szubert, cytujący literaturę radziecką, przepisy prawa pracy dotyczące wynagradzania za pracę powinny być traktowane jako wiążące w sposób rygorystyczny, niedopuszczający żadnych odchyleń nie tylko na niekorzyść, ale również na korzyść pracowników. Odchylenia tego rodzaju mogłyby oznaczać stratę dla całego społeczeństwa, odbijającą się pośrednio również na interesach świata pracy.[34] Podobnie M. Święcicki[35] wskazuje, że w ówczesnych warunkach ustawy uposażeniowe miały charakter bezwzględnie obowiązujący, bowiem choćby nawet były mniej korzystne dla pracownika, zmieniały treść uprawnień płacowych z dniem wejścia w życie, a nawet wstecz – z dniem oznaczonym w ustawie. Co więcej, gdyby w trakcie obowiązywania przepisu nawiązano stosunek pracy na warunkach korzystniejszych niż normy bezwzględnie obowiązujące, to stosunek ten można było uznać za nieistniejący *ex nunc*, gdyż skutki nieznajomości przepisów mogą obciążać tylko podmiot zatrudniający. W takim przypadku może zachodzić odpowiedzialność odszkodowawcza osób,

[29] M. Święcicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960, s. 143.

[30] Dz. U., nr 31, poz. 242 ze zm.

[31] M. Święcicki nazwał to automatyzmem działania układów zbiorowych pracy. Patrz: M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 71.

[32] Wskazywał na to bezpośrednio M. Święcicki, mówiąc, że postanowienia układów, uchylając sprzeczne z nimi postanowienia umowy, jednocześnie je zastępują, wchodząc w ich miejsce do treści umowy. Zob. *idem*, *Prawo pracy*, s. 98.

[33] Taki pogląd znajdujemy np. w wyroku SN z dnia 14 października1960 r., II CR 588/60 oraz z dnia 30 kwietnia 1971 r., II PR 169/71.

[34] W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 188 i nast.

[35] M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, s. 70 i wskazane tam orzecznictwo SN, popierające taką wykładnię.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

które wyrządziły pracodawcy szkodę, zawierając w jego imieniu taką umowę. Odpowiedzialność ta może wynikać z nienależytego wykonania przez wymienione osoby zobowiązań umownych względem pracodawcy (art. 239 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań[36], dalej: KZ). Dlatego też pracownik działający w dobrej wierze nie będzie zobowiązany do zwrotu nadpłaty, a gdyby po stwierdzeniu nieistnienia stosunku pracy nie nastąpiło nawiązanie nowego i jego zatrudnienie niezwłocznie by ustało, to wówczas zachowałby on prawo do wyrównania wynikłej stąd szkody. Argumentacja taka była akceptowana przez ówczesne orzecznictwo. Zgodnie z orzeczeniem SN z dnia 14 kwietnia 1953 r. zobowiązanie zarządu przedsiębiorstwa wobec pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę bardziej korzystne dla pracownika od postanowień układowych jest w gospodarce socjalistycznej nieważne jako sprzeczne z podstawowymi zasadami dyscypliny płac, stanowiącej jedne z zasadniczych elementów gospodarki planowej. Takie samo stanowisko zajęło później Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej oraz Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego.[37] Zmiana takiego podejścia nastąpiła w uchwale SN z dnia 15 listopada 1956 r.[38], który odpowiadając na pytanie: „Czy ważna jest umowa o wynagrodzenie zryczałtowane obejmujące wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami i premią, o ile istnieje układ zbiorowy pracy ustalający ściśle wysokość wynagrodzenia zasadniczego z dodatkami i premią?", wskazał, że: „Postanowienia umowy indywidualnej korzystniejsze dla pracownika niż postanowienie układu zbiorowego pracy są w zasadzie ważne"[39], chyba że pracodawca udowodni, iż z przyczyn szczególnych (np. wskutek zmowy zmierzającej do obejścia postanowień układu zbiorowego) umowa indywidualna jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Aby zapobiec takiemu ryzyku, w doktrynie dyskutowano również na temat możliwości zamieszczenia w samym układzie zastrzeżenia stwierdzającego, że pracodawcy nie wolno zapewniać poszczególnym pracownikom warunków korzystniejszych od tych, jakie układ przyznaje ogółowi.[40] Dlatego wskazywano, że korzystniejsze regulacje mają z tego powodu charakter wyjątkowy, a nie zasadniczy, jest to bowiem przyzwolenie przepisu, z którego praktyka raczej rzadko korzysta, a można nawet spotkać się z kwestionowaniem legalności takich rozwiązań przez związki zawodowe.[41]

[36] Dz. U., nr 82, poz. 598 ze zm.

[37] Cyt. za: M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, s. 79.

[38] IV CO 31/56, OSNCK 1957/3/89.

[39] Ta linia orzecznicza była później utrzymana. Patrz np. orzeczenie SN z dnia 14 maja 1958 r., I CR 889/57, OSPiKA 1959, nr 10, poz. 259, cyt. za: T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 288.

[40] Przegląd poglądów na ten temat podaje W. Szubert, *op. cit*., s. 196.

[41] E. Chmielek-Łubińska, *Szczególne właściwości źródeł prawa pracy (zagadnienia wybrane)*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1999/2000, s. 53.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

W podobnym duchu było uregulowane brzmienie pierwotnego tekstu KP, którego art. 241[42] stanowił, że postanowienia układu zbiorowego pracy zastępują z dniem wejścia w życie odpowiednie warunki umów o pracę, wynikające z poprzednio obowiązującego układu. Można było wówczas mówić o zasadzie automatyzmu, gdyż mogło to powodować pogorszenie sytuacji pracownika. Interpretację taką wspierało brzmienie przepisu art. 18 § 1 KP, obowiązującego do 1996 r., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę powinny być zgodne z przepisami prawa pracy, co łączyło się z niechęcią do zamieszczania postanowień odchodzących od tych przepisów.[43] Zasada korzystności w stosunku do pracowników została również zachwiana jako efekt stosowania automatyzmu prawnego w ustawie z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania[44] (dalej: ZSWU), która zezwalała, aby porozumienie zakładowe przyjmowało za podstawę obliczania wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych niższą podstawę, niż wynikała z KP, a zgodnie z późniejszymi nowelizacjami również zastępowało w tym zakresie postanowienia dotychczasowych układów zbiorowych pracy i przepisy o świadczeniach branżowych.[45] Praktyka taka dotyczyła także innych świadczeń, np. nagrody jubileuszowej.[46] W konsekwencji wprowadzenie w zakładzie pracy porozumienia o utworzeniu zakładowego systemu wynagradzania (lub regulaminu) zastępowało z dniem wejścia w życie (po zarejestrowaniu przez MPPiSS) warunki umów o pracę wynikające z dotychczasowych przepisów.[47]

Nie zmienia to jednak faktu, że jeżeli już takie korzystniejsze postanowienia pojawiły się, to były one skuteczne. Potwierdza to teza 3 wyroku SN z dnia 6 stycznia 1995 r. I PRN 117/94[48], zgodnie z którą jeżeli prawo pracownika do pewnego składnika wynagrodzenia wynika tylko z woli stron stosunku pracy, a nie

[42] W brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 1986 r. i art. 241(7) § 6 KP, obowiązujący od dnia 1 stycznia 1987 r. do 25 listopada 1994 r.

[43] L. Florek, *Swoboda umów w prawie pracy*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu…*, s. 91.

[44] Dz. U., nr 5, poz. 25 ze zm.

[45] Patrz art. 23 tej ustawy obowiązujący od dnia 24 sierpnia 1988 r.

[46] Patrz np. wyrok SA w Łodzi z dnia 11 lutego 1992 r., III APr 2/92, OSA 1992, nr 4, poz. 28, s. 52, zgodnie z którym normy zakładowego porozumienia płacowego zawierające unormowania mniej korzystne dla pracowników w zakresie podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej niż przepisy zarządzenia MPiPS z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej określania i wypłacania (M.P., nr 44, poz. 358), są źródłem prawa płacowego i mają pierwszeństwo w stosowaniu przed przepisami ogólnie obowiązującymi.

[47] T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2, Warszawa – Kraków 1986, s. 293. To jednak było powszechnie krytykowane w doktrynie. Patrz: Z. Salwa, *Nowelizacja przepisów o tworzeniu zakładowych systemów wynagradzania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1990, nr 10, s. 35.

[48] OSNAPiUS 1995, nr 14, poz. 1703.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

z przepisów płacowych, to zmiana zakładowego systemu wynagrodzenia nie pozbawia automatycznie pracownika prawa do świadczenia (art. 21 ZSWU).

Należy również wskazać, że podczas prac nad ustawą o układach zbiorowych pracy w 1991 r. związki zawodowe podjęły próbę usankcjonowania praktyk dopuszczających przejściowe odstępstwa na niekorzyść pracownika od norm stanowionych przez państwo, przez wprowadzenie w układach tzw. klauzul derogacyjnych w przypadku szczególnych trudności gospodarczych pracodawcy. Jednakże propozycja ta została odrzucona przez Komisję ds. Reformy Prawa Pracy.[49]

4. ZASADA KORZYSTNOŚCI W AKTUALNYM STANIE PRAWNYM

Przechodząc do aktualnie obowiązującego stanu prawnego, należy wskazać, że zasada korzystności jako specyficzna cecha prawa pracy zachodzi tylko w ramach źródeł tej gałęzi prawa, natomiast nie obejmuje źródeł prawa powszechnego między sobą. Dlatego przepisy aktu wykonawczego mogą być mniej korzystne niż ustawa, jeżeli ustawa zawiera takie upoważnienie. Wynika to bezpośrednio z art. 91 Konstytucji RP, zgodnie z którym rozporządzenia są wydawane na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie, a owo szczegółowe upoważnienie zawarte w ustawie może przewidywać regulację w rozporządzeniu pogarszającą sytuację pracownika.[50]

W ramach KP zasada korzystności w relacjach prawo stanowione – prawo autonomiczne jest realizowana w art. 9 § 2 KP, zgodnie z którym postanowienia autonomicznych źródeł nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy powszechnego prawa pracy.[51] Natomiast relacje wewnątrz autonomicznych źródeł regulują dwa artykuły. Zgodnie z art. 241(26) KP postanowienia ZUZP nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich PUZP. Natomiast zgodnie z art. 9 § 3 KP postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów i porozumień zbiorowych.

Co należy podkreślić, w prawie pracy zasada korzystności nie dotyczy całych aktów, ale ich poszczególnych składników. Dlatego jeżeli akt znajdujący się na wyższym poziomie w hierarchii przewiduje zarówno postanowienia korzystniej-

[49] H. Lewandowski, *O projekcie ustawy o zakładowych układach zbiorowych pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1991, nr 10, s. 15.

[50] E. Chmielek-Łubińska, *op. cit*., s. 48.

[51] Dotyczy to również prawa międzynarodowego. Jak wskazuje art. 19 ust. 8 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy przyjętej dnia 9 października 1946 r. (Dz. U. z 1948 r., nr 43, poz. 308): „W żadnym razie przyjęcie przez Konferencję konwencji lub zalecenia lub ratyfikacja konwencji przez Członka nie mogą być uważane jako mające wpływ na jakąkolwiek ustawę, decyzję, zwyczaj lub umowę, zapewniające zainteresowanym pracownikom bardziej korzystne warunki aniżeli te, które przewiduje konwencja lub zalecenie".

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

sze, jak i mniej korzystne w stosunku do aktów na niższym poziomie, to dokonuje się wyboru wybiórczego, a więc bierze się postanowienia korzystniejsze z każdego aktu i stosuje do poszczególnych pracowników.

Można znaleźć dwa rodzaje korzystności w relacjach prawo powszechne – prawo autonomiczne. Po pierwsze, podniesienie wysokości świadczeń wynikających z prawa powszechnego. Nie ulega wątpliwości, że w najszerszym zakresie dotyczy to kwestii wynagrodzenia zasadniczego, które przekracza wysokość wynagrodzenia minimalnego. W autonomicznych źródłach prawa pracy często przewiduje się podniesienie wysokości dodatków za godziny nadliczbowe, porę nocną, rzadziej za niedzielę i święta. Przykładowo w tezie 2 wyroku SN z dnia 14 listopada 1996 r.[52] czytamy, że porozumienie pracodawcy ze związkami zawodowymi może przyznać pracownikowi prawo do ekwiwalentu za urlop w następnym roku, jeżeli z powodu skrócenia okresu wypowiedzenia ich zatrudnienie kończy się przed dniem 1 stycznia. Podobnie – jak wskazywano w doktrynie – nie ma przeszkód, aby układy lub regulaminy wynagradzania przyznawały wszystkim pracownikom prawo do wynagrodzenia za pierwszy dzień niezdolności do pracy wskutek choroby nieprzekraczającej sześciu dni, w okresie gdy KP wyłączał konieczność wypłacania tego wynagrodzenia.[53]

Po drugie, przyznanie świadczeń nieprzewidzianych w prawie powszechnym, co – jak wiadomo – zgodnie z art. 77(1 i 2) KP jest domeną autonomicznych źródeł prawa pracy.[54] W tym kontekście należy wskazać, że zasadę korzystności w relacjach autonomiczne prawo – umowa o pracę w sposób najpełniejszy realizuje promowana bardzo w teorii zarządzania personelem kafeteryjna forma wynagradzania. Opiera się ona na dopasowaniu świadczeń przyznawanych pracownikom do ich indywidualnych oczekiwań.[55] Jednak również w tym przypadku

[52] I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997, nr 11, poz. 193.

[53] A. Kosut, *Wynagrodzenie za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby (wybrane zagadnienia)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2003, nr 1, s. 31.

[54] Szerzej patrz: K. Walczak, *Problematyka wynagradzania pracowników w układach zbiorowych pracy. Teoria i praktyka początku drugiej dekady XXI wieku w świetle poglądów Wacława Szuberta*, [w:] *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 304 i nast.

[55] Przykładowo w firmie brokerskiej utworzono taki program na podstawie przeprowadzonych ankiet. W systemie tym pracownicy mogli wybrać jeden z trzech zestawów kafeteryjnych. Zestaw świadczeń można zmienić w każdym czasie, jednak należy powiadomić dział personalny na miesiąc przed planowaną zmianą. Zestaw nr 1: 1) Prywatna służba zdrowia w Lux Med, 2) Ubezpieczenie na życie w…, 3) Zniżka 10% na produkty ubezpieczeniowe, 4) Opłata czesnego za studia pracownika skierowanego z zakładu pracy, 5) Basen, siłownia, 6) Szkolenia (karta służby zdrowia, polisa ubezpieczeniowa na życie i NNW, zwrot prowizji ubezpieczeniowej za wybrane produkty ubezpieczeniowe, zwrot czesnego za studia pracownika, karnet miesięczny i roczny na basen i siłownię w Warszawiance, szkolenia obowiązkowe w ramach stanowiska pracy. Zestaw nr 2: 1) Prywatna służba zdrowia w…, 2) Ubezpieczenie na życie w…, 3) Zniżka 10% na produkty ubezpieczeniowe, 4) Opłata żłobka i przedszkola dla dzieci pracownika, 5) Szkolenia (karta służby zdrowia, polisa

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

należy zachować umiar, bowiem – jak wskazuje SN w wyroku z dnia 4 listopada 2010[56] – za naganne należy uznawać praktyki polegające na przyznawaniu przywilejów pracowniczych nadmiernie wygórowanych w stosunku do ustawowych regulacji powszechnego prawa pracy.

Natomiast w relacjach prawo autonomiczne – umowa o pracę znajduje zastosowanie art. 18 KP, z którego wynika, 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[57]. Jeżeli zaistniałaby taka sytuacja, to postanowienia takie by były uznane za nieważne i zamiast nich należałoby stosować odpowiednie przepisy prawa. Artykuł ten koryguje zatem swobodę umów wynikającą z art. 353(1) KC poprzez zakaz uszczuplania gwarancji wynikających z prawa pracy.[58]

Realizację zasady korzystności w zakresie warunków indywidualnych umów o pracę w momencie zmiany lub upływu terminu obowiązywania autonomicznych źródeł prawa gwarantuje obecnie art. 241[13] KP, którego zakres stosowania podsumowuje uzasadnienie uchwały SN z dnia 15 października 2008 r.[59], zgodnie z którym przewidziana przez art. 241(13) § 2 zdanie drugie KP modyfikacja warunków dokonywana przez wypowiedzenie zmieniające znajduje wprost zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy, spowodowanego również: 1) rozwiązaniem układu zbiorowego pracy zgodnie z art. 241(7) KP, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania[60], 2) upływem okresu, przez który pracodawca przejmujący miał obowiązek stosować wobec przejętych pracowników postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed przejściem (na podstawie odesłania zawartego w art. 241(8) § 2 zdanie drugie KP), 3) wykreśleniem układu z rejestru

---

ubezpieczeniowa na życie i NNW, zwrot prowizji ubezpieczeniowej za wybrane produkty ubezpieczeniowe, dodatek do pensji w wysokości opłaty za żłobek oraz przedszkole, szkolenia obowiązkowe w ramach stanowiska pracy. Zestaw nr 3: 1) Prywatna służba zdrowia w…, 2) Ubezpieczenie na życie w…, 3) Zniżka 10% na produkty ubezpieczeniowe, 4) Dodatkowe ubezpieczenie emerytalne (III filar), 5) Szkolenia (karta służby zdrowia, polisa ubezpieczeniowa na życie i NNW, zwrot prowizji ubezpieczeniowej za wybrane produkty ubezpieczeniowe, odprowadzanie składki ubezpieczeniowej na III filar, szkolenia obowiązkowe w ramach stanowiska pracy.

[56] II PK 106/10, OSNAPiUS 2012, nr 3–4, poz. 30, s. 90.

[57] Co to jednak oznacza w praktyce? Tak jak wskazałem wyżej, moim zdaniem należy rozpatrywać to pojęcie przez pryzmat korzystności subiektywnej.

[58] Jednakże zasada korzystności została w tym rozumieniu w istotny sposób osłabiona przez możliwość zawieszenia stosowania prawa autonomicznego, a nawet umów o pracę, bez konieczności uzyskania zgody samego zainteresowanego.

[59] III PZP 1/08, OSNAPiUS 2009, nr 9–10, poz. 113, s. 369.

[60] Pogląd ten wyrażono bezpośrednio w uchwale 7 SN z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06, OSNAPiUS 2007, nr 13–14, poz. 181, s. 530, bowiem wcześniej było to sporne w orzecznictwie. Przykładowo w wyroku z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05 (OSNP 2006, nr 13–14, poz. 201) SN stwierdził, że w takiej sytuacji przepis art. 241(13) § 2 KP nie ma zastosowania.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

układów z powodu ustalenia, że został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układu zbiorowego pracy (na podstawie odesłania zawartego w art. 241[11] § 5 zdanie drugie KP), 4) odstąpieniem przez pracodawcę od stosowania PUZP w związku z rozwiązaniem organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji pracowników, które były jego stroną (na podstawie odesłania zawartego w art. 241(19) § 2 zdanie drugie KP do odpowiedniego stosowania art. 241(8) § 2 KP), 5) odstąpieniem przez pracodawcę od stosowania ZUZP w związku z rozwiązaniem wszystkich organizacji związkowych, które układ zawarły (na podstawie odesłania zawartego w art. 241(29) § 3 zdanie drugie KP do odpowiedniego stosowania art. 241(8) § 2 KP), 6) uchyleniem rozszerzenia stosowania PUZP (na podstawie odesłania zawartego w art. 241(18) § 5 KP do odpowiedniego stosowania art. 241(8) § 2 KP). Analogiczna sytuacja występuje w przypadku regulaminów wynagradzania, gdyż art. 77[2] § 5 KP odwołuje się bezpośrednio do art. 241[13] § 2 KP.

Na koniec należy wskazać, że zasada korzystności nie znajduje bezpośredniego zastosowania w relacjach umowa o pracę – akty pochodzące od państwa. Dlatego SN w licznych wyrokach[61] konsekwentnie prezentował stanowisko, że niekorzystna dla pracownika zmiana w przepisach nie wymagała wypowiedzenia warunków płacy, jeżeli dotyczyła tylko warunków, które nie zostały odrębnie określone w umowie o pracę i nie stanowią jedynie przytoczenia (powtórzenia) treści wcześniej obowiązujących przepisów prawa pracy.

5. ZASADA KORZYSTNOŚCI W UJĘCIU SUBIEKTYWNYM

Omówione w punkcie 4 prawne uwarunkowania zasady korzystności nie rozstrzygają jednoznacznie, jak należy intepretować to pojęcie. Dlatego, jak wskazałem wyżej, opowiadam się w tym względzie za ujęciem subiektywnym, które oznacza, że w każdym przypadku zmiany warunków zatrudnienia, pracownik musi wyrazić na nie zgodę, a więc nie można tutaj mówić o wskazanej wyżej zasadzie automatyzmu. O konieczności subiektywnego podejścia do zasady korzystności wypowiadał się zresztą już W. Szubert.[62] Jego zdaniem przy wydawaniu opinii, co jest korzystniejsze dla pracownika, należy kierować się przede wszystkim tym, co jest korzystne dla danego pracownika, a nie całej zbiorowości, np. załogi zakładu pracy. Miarodajna jest tutaj treść każdej poszczególnej umowy o pracę w zestawieniu z treścią postanowień układowych. Zestawiać należy, zdaniem tego autora, kompleksowo postanowienia umowne i układowe, które są ze sobą powiązane w stopniu umożliwiającym ich ocenę porównawczą w oderwaniu

[61] Np. z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 675/98 (OSNAPiUS 2000, nr 13, poz. 511), z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 26/99 (OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 543) i z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99 (OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 195), czy z dnia 8 marca 2011 r., II PK 165/10 (Legalis).

[62] W. Szubert, *op. cit*., s. 201 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

(np. skrócenie czasu pracy jest dla pracownika korzystne tylko w tym przypadku, gdy nie towarzyszy mu redukcja wynagrodzenia). Równocześnie jednak trzeba mieć na uwadze, że żadne postanowienie normatywne układu, mające samodzielne znaczenie, nie może ulec pogorszeniu, choćby równolegle występowały korzystne zmiany dotyczące innych warunków.

W obecnym stanie prawnym na straży „korzystności subiektywnej" stoi art. 29 § 4 KP, wskazujący, że zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Obligatoryjnym warunkiem umowy jest – zgodnie z wydzieloną przeze mnie zasadą formalizmu, wynikającą z art. 29 § 1 pkt 3 KP – wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wszystkimi jego składnikami. Dlatego w pełni należy zaakceptować stanowisko zaprezentowane przez SN w wyroku z dnia 21 października 2003 r.[63], zgodnie z którym zmiana warunków wynagradzania na korzyść pracownika, polegająca na przyznaniu mu wyższego wynagrodzenia, wymaga dla swej skuteczności jego wyraźnej lub dorozumianej zgody. Jak słusznie podkreśla się w uzasadnieniu tego wyroku, na pracowniku nie ciąży obowiązek przyjęcia warunków zaoferowanych przez pracodawcę, w tym także nowych warunków wynagradzania, chociażby ze względu na swoją wysokość były korzystniejsze dla pracownika. Pracownik z różnych przyczyn może być bowiem niezainteresowany otrzymywaniem wyższego wynagrodzenia, np. ze względów podatkowych lub z uwagi na pobieranie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a wreszcie może odmówić przyjęcia wyższego wynagrodzenia z powodów czysto ambicjonalnych lub bez jakiegokolwiek racjonalnego powodu. Pogląd ten potwierdzony jest również w kolejnym wyroku SN, zgodnie z którym ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego, jak pracownik ją odczuwał.[64] Z tego punktu widzenia, moim zdaniem, poważne wątpliwości budzi postanowienie art. 241(13) § 1 KP, dlatego uważam *de lege ferenda*, że powinien on być wykreślony, a należałoby pozostawić tylko art. 241(13) § 2 KP, który miałby zastosowanie w każdej sytuacji zmiany regulacji wynagrodzeniowych wynikających z prawa autonomicznego.

Mając świadomość kontrowersyjności takiego poglądu, zgadzam się z tezą, że nie można absolutyzować twierdzenia, że prawo pracy chroni pracownika w każdej sytuacji, także przed nim samym, a więc przed jakimkolwiek świadomie akceptowanym odstępstwem od wyznaczonego w przepisach standardu ochrony, jeżeli odstępstwo takie oznacza powstanie sytuacji prawnej ocenianej przez pracownika jako subiektywnie korzystna.[65] Korzystności w rozumieniu subiektywnym nie można jednak absolutyzować, np. w przypadku chęci naruszenia przepi-

[63] I PK 512/02, OSNAPiUS 2004, nr 22, poz. 380, s. 1012.
[64] Wyrok SN z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 88/99, OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 586.
[65] Z. Góral, *O zasadzie uprzywilejowania pracownika…*, s. 130.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

sów ubezpieczeniowych. Przykładowo zgodnie z postanowieniem SN z dnia 14 września 2012 r., I UK 219/12[66] przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne. Podstawą jest naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiąganiu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. ZUS może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami społecznymi lub zmierzającej do obejścia prawa.

Zasada ta nie może również stanowić podstawy naruszania innych zasad prawa pracy, w tym zwłaszcza prawa do wypoczynku. Wiąże się to z zakazem „kupowania czasu wolnego", a więc z koniecznością wykorzystania prawa do wypoczynku (art. 152 KP) nawet wbrew woli zainteresowanego, który wolałby w takim przypadku uzyskać dodatkowe środki finansowe.

6. PODSUMOWANIE

Jak wynika z przedstawionej wyżej analizy, przyjęcie założenia, że w zakresie wynagradzania prawo pracy przyjmuje jednoznacznie propracowniczą wykładnię w oparciu o jednowymiarowe pojęcie korzystności/uprzywilejowania, w obecnych realiach gospodarki rynkowej nie znajduje zastosowania i musi być analizowane *ad causam*. Zwraca na to uwagę SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 lipca 2009 r.[67], w którym czytamy, że zasada uprzywilejowania pracownika nie jest bezgraniczna. Nieograniczone uprzywilejowanie pracownika w oparciu o przepis art. 18 KP prowadzi do naruszenia praw innych pracowników, może godzić w ekonomiczne podstawy bytu zakładu pracy. Decyzje o przyznaniu premii i nagród mogą być zatem kontrolowane przez pryzmat interesów pozostałych pracowników i interesu spółki. Oświadczenia woli przyznające dodatkowe prawa mogą bowiem być zawsze negowane na podstawie ogólnych przesłanek ważności czynności prawnej (art. 58 KC w związku z art. 300 KP) lub wad oświadczenia woli (art. 82–88 KC w związku z art. 300 KP), skoro sankcja nieważności jest dopuszczona do prawa stosunku pracy. Pytanie o stosowanie sankcji bezwzględnej nieważności czynności prawnej prawa pracy zostało postawione i rozstrzygnięte na rzecz koncepcji dopuszczalności korzystania z tej sankcji, jednak tylko w wyjątkowych sytuacjach. Co do zasady zatem możliwe jest zastosowanie do stosunku pracy art. 58 § 2 KC w zw. z art. 300 KP, i nie stoi temu na przeszkodzie art. 18 KP. Pogląd ten prezentuje również Dostojna Jubilatka w swojej ciekawej i znajdu-

[66] Legalis.
[67] II PK 21/09, OSNAPiUS 2011, nr 5–6, poz. 75, s. 205.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

jącej nadal aktualność publikacji *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*.[68]

Reasumując, moim zdaniem zasada korzystności wynagradzania musi uwzględniać w pierwszym rzędzie subiektywny interes pracownika, równocześnie jednak nie naruszając uzasadnionych interesów stron trzecich.

BIBLIOGRAFIA

Baran K.W., A*utonomiczne prawo pracy – de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.

Burczak K., Dębiński A., Jońca M., *Łacińskie sentencje i powiedzenia prawnicze*, Warszawa 2007.

Chmielek-Łubińska E., *Szczególne właściwości źródeł prawa pracy (zagadnienia wybrane)*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1999/2000.

Florek L., *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.

Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.

Goździewicz G., *Porozumienia w zbiorowym prawie pracy (przegląd – wykładnia – ocena)*, [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998.

Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.

Góral Z., *O zasadzie uprzywilejowania pracownika (wybrane uwagi)*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga Pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012.

Kosut A., *Wynagrodzenie za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby (wybrane zagadnienia)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2003, nr 1.

Lewandowski H., *O projekcie ustawy o zakładowych układach zbiorowych pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1991, nr 10.

Liszcz T., *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977.

Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2011.

Liszcz 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.

Salwa Z., *Nowelizacja przepisów o tworzeniu zakładowych systemów wynagradzania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1990, nr 10.

Sanetra W., *Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Gdańsk 2007.

Seweryński M., *Autonomia partnerów społecznych w stosunkach pracy i jej ograniczenia*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.

Sierocka I., *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000.

Stelina J., *Regulacje indywidualnego prawa pracy jako przedmiot dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy*, [w:] *Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw*, red. J. Stelina, Gdańsk 2010.

Szubert W., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960.

Święcicki M., *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960.

[68] T. Liszcz, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 03/11/2026 22:20:57

Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1969.
Święcicki M., *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963.
Walczak K., *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, „Monitor Prawa Pracy" 2014, nr 1.
Walczak K., *Pojęcie płacy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, Warszawa 2013.
Walczak K., *Problematyka wynagradzania pracowników w układach zbiorowych pracy. Teoria i praktyka początku drugiej dekady XXI wieku w świetle poglądów Wacława Szuberta*, [w:] *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013.
Walczak K., *Prohibition of discrimination in wages*, [w:] *The critique of law. Independent legal studies*, Vol. III: *Equality*, ed. W. Hoff, Warszawa 2010.
Walczak K., *Zasady wynagradzania pracowników wynikające z prawa pracy i ich porównanie z praktyką firm oraz teorią zarządzania personelem*, [w:] *Aktualne problemy zarządzania – teoria i praktyka. Monografia naukowa z okazji 40-lecia Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego*, Warszawa 2012.
Wratny J., *Problem funkcji promocyjnej układów zbiorowych w świetle zmian prawa pracy*, [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998.
Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2, Warszawa – Kraków 1986.

SUMMARY

Among the principles of pay, which should be respected by both parties collective and individual labor relations, author separated the principle of advantage (also known as favoring). This principle is very complex because of the multidimensional nature due to the ever-progressive individualism. in the context of the post-industrial economy. So firstly this principle must take into account subjective interests of the employee, at the same time, without prejudice to the legitimate interests of third parties that are expressed in the principles of non-discrimination and fairness.

Keywords: pay, pay regulation, collective labour agreement, employment contract, advantage, discrimination, fairness