

Żądanie zapłaty to niekiedy nadużycie prawa

WOKANDA

Pracownik nie może się zrzec wynagrodzenia. Dlatego może dochodzić jego zapłaty, nawet jeżeli wcześniej zrzekł się prawa do pensji. Sąd może jednak oceniać jego żądanie w świetle zasad współzycia społecznego i w określonych okolicznościach uznać za nadużycie prawa, niezaskładające na uwzględnienie.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 13 marca 2014 r. (I PK 189/13).

Stan faktyczny

Uregulowane w układzie zbiorowym pracy zasady nabywania nagród jubileuszowych zostały zmienione. Pracownik zawarł porozumienie zmieniające z pracodawcą, wprowadzające te nowe reguły. Stało się to już po dniu, w którym nabył prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu 40 lat pracy. Naliczono ją na nowych zasadach. Pracownik odwołał się do sądu, wnosząc o wypłatę nagrody według poprzednich reguł, tj. w wyższej kwocie.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Uznał, że pracownik, zawierając porozumienie, dobrowolnie wyraził zgodę na pogorszenie zasad wynagradzania. W związku z tym żądanie zapłaty wyższej nagrody jest nieuzasadnione. Sąd okręgowy nie podzielił tego stanowiska. Zasadził na rzecz zatrudnionego kwotę tytułem wyrównania nagrody do jej pierwotnej wysokości. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN uznał, że nagroda jubileuszowa miała charakter obligatoryjny i stanowiła składnik wynagrodzenia. Nabywając do niej prawo, pracownik nie mógł się następnie tego prawa zrzec (również w części, przez obniżenie wysokości nagrody).

Jedynie na marginesie SN wskazał, że teoretycznie możliwa jest ocena zasadności żądania zapłaty nagrody jubileuszowej w świetle zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Ocena ta może prowadzić do odmowy wypłaty nagrody. W komentowanej sprawie SN nie dopatrzył się jednak okoliczności, które uzasadniałyby odmowę. ■

✦ ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

Zgodnie z kodeksem pracy pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia. Czynność prawna zmierzająca do takiego skutku jest bezwzględnie nieważna. Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia jest uznawany w orzecznictwie SN za bezwzględny (wyroki z 3 lutego 2006 r., II PK 161/05, z 2 lutego 2001 r., I PKN 225/00 oraz z 1 lutego 2000 r., I PKN 503/99).

Zrzeczenie się wynagrodzenia nie może nastąpić w drodze jakiegokolwiek oświadczenia woli pracownika.

Niedopuszczalne jest też zobowiązanie się podwładnego, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy zapłaty wynagrodzenia – takie pactum de non petendo stanowiłoby obejście omawianego zakazu i byłoby również nieważne (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W efekcie pracownik co do zasady może dochodzić od pracodawcy roszczeń o zapłatę wynagrodzenia, nawet jeżeli wcześniej zrzekł się do niego prawa.

W komentowanym orzeczeniu SN dopuścił jednak możliwość oceny późniejszych roszczeń zatrudnionego o wypłatę składnika poborów objętego nieważnym zrzeczeniem przez pryzmat art. 8 k.p. (podobne stanowisko zajmował we wcześniejszych orzeczeniach, np. w wyroku z 16 października 2009 r., I PK 89/09).

Oznacza to, że chociaż czynność prawna zmierzająca do zrzeczenia się wynagrodzenia jest bezwzględnie nieważna, to późniejsze wystąpienie z żądaniem zapłaty takiego wynagrodzenia może zostać ocenione przez sąd jako nadużycie prawa, które nie zasługuje na uwzględnienie. Dokonując takiej oceny, należy brać pod uwagę okoliczności zrzeczenia się wynagrodzenia, a w szczególności postawę i intencje pracownika oraz uzyskane w zamian korzyści. ■