

Krzysztof Wojciech Baran

Zakres swobody kontraktowania w ugodach zawieranych w sporach o roszczenia ze stosunku pracy

Palestra 34/11-12(395-396), 29-37

1990

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Zakres swobody kontraktowania w ugodach zawieranych w sporach o roszczenia ze stosunku pracy

Zagadnienie swobody kontraktowania w ugodach zawieranych w sporach pracowniczych ma istotne znaczenie praktyczne. Strony, jak również ich pełnomocnicy muszą bowiem respektować w ugodach wyznaczony przez przepisy ustawodawstwa pracy zakres swobody kształtowania ich treści.

I. Uwagi wprowadzające

Zanim przejdę do omawiania problematyki będącej przedmiotem mojego opracowania, godzi się, chociażby po krótko, wskazać, z jakimi to rodzajami ugód mamy do czynienia w sporach o roszczenia ze stosunku pracy. Na podstawie kryterium fazy spornego postępowania i organu ochrony prawnej, przed którym ugoda doszła do skutku, wyróżniłem cztery¹ jej typy:²

- 1) pozasądową *sensu stricto*, tj. taką, która zawarta zostaje poza organem ochrony prawnej, lecz w trakcie trwania postępowania (tzn. ugoda „parapetowa”),
- 2) pojednawczą, tj. taką, która zawarta zostaje przed obliczem komisji pojednawczej,
- 3) przedprocesową, tj. taką, która zostaje zawarta w sądowym postępowaniu pojednawczym (art. 184—186 k.p.c.),
- 4) procesową, tj. taką, która zawarta zostaje w procesie sądowym.

II. Uwagi ogólne na temat zakresu swobody kontraktowania w ugodach „pracowniczych”

Punktem wyjścia dalszych rozważań będzie teza, że w systemie prawa pracy czynność prawna, w tym także czynność procesowa, może zawierać tylko taką treść, która nie jest przez porządek prawny zakazana. Wynika to z dyrektywy, że wszystko, co nie jest zakazane, jest dozwolone. Z zapatrywaniem tym ściśle koresponduje z kolei stwierdzenie, że w nowoczesnych systemach prawnych „przyjęty został wzorzec kompetencji generalnej, który nie zamyka swobody kształtowania treści czynności prawnych do ram określonych w ustawowych schematach (typach) czynności prawnych”³. W tym kontekście rodzi się pytanie, jakim to konkretnie ograniczeniom podlegają w systemie polskiego ustawodawstwa ugody zawierane pomiędzy pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą.

III. Sprzeczność z prawem jako negatywna przesłanka swobody kontraktowania w ugodach

Swoje wywody rozpocznę od podstawowej negatywnej przesłanki swobody kontraktowania, jaką jest niedopuszczalność zawarcia ugody sprzecznej z prawem. Od razu wymaga tutaj wyjaśnienia, dlaczego pojęcie „czynność sprzeczna z ustawą” (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i „ugoda... niezgodna z prawem” (art. 253 i 255 § 2 k.p., § 13 i 15 ust. rozp. MS w sprawie komisji pojednawczych przy sądach pracy⁴, art. 184 i 203 § 3 w zw. z art. 223 § 2 k.p.c.) zostały zakwalifikowane jako jedna przesłanka. Wynika to z faktu, że oba te zwroty — w moim przekonaniu — oznaczają to samo. Powyższą tezę wypada uzasadnić, albowiem w literaturze⁵ wypowiedziano pogląd odmienny, zgodnie z którym termin „niezgodności z prawem” ma szerszy zakres pojęciowy niż termin „niezgodność z ustawą”. Jak już wcześniej wspomniałem, nie podzielał tego zapatrywania, ponieważ nie liczy się ono z postanowieniami art. XVI przepisów wprowadzających kodeks cywilny,⁶ który stanowi, że ustawą w rozumieniu kodeksu cywilnego jest każdy obowiązujący przepis prawa. Suma tych przepisów składa się na zbiór określany jako „system prawa” lub po prostu „prawo”. Wydaje się, że w świetle dokonanej tu wykładni systemowej, w pełni uprawniona jest kontatacja, iż pojęcia „prawo” i „ustawa” w rozumieniu wskazanych przepisów można uznać za tożsame.

Z kolei wymaga rozważenia kwestia relacji pomiędzy pojęciami sprzeczność z ustawą i niezgodność z prawem. W języku potocznym oba terminy są synonimami.⁷ Powstaje zatem pytanie, czy zjawisko to zachodzi również w języku prawniczym. Moim zdaniem, także na gruncie kodeksu cywilnego, kodeksu pracy oraz kodeksu postępowania cywilnego brak racjonalnych przesłanek do różnicowania znaczenia obu omawianych pojęć. Dlatego też na wstępie przyjąłem, że ugoda sprzeczna z ustawą (prawem) znaczy tyle, co ugoda niezgodna z prawem.

Powstaje teraz problem, jakich to konkretnie przepisów (norm) nie może ona naruszać. W piśmiennictwie⁸ przyjmuje się na ogół, że normy prawa pracy występują w dwóch wariantach: 1) jako tzw. normy imperatywnie unieważniające (zwane też ściślej bezwzględnie obowiązującymi), 2) imperatywnie zastępujące (czyli tzw. semiimperatywnie). Normy bezwzględnie obowiązujące cechują się tym, że nie pozwalają stronom dokonującym czynności prawnej na żadne odstępstwa od regulacji ustawowej. W naszym przypadku oznacza to, że w ugodzie strony nie mogą inaczej ukształtować wzajemnych praw i obowiązków niż ma to miejsce w takiej właśnie normie. Za ilustrację tej sytuacji może służyć art. 291 § 4 k.p. Z jego treści bowiem wynika, że niedopuszczalna jest ugoda zmieniająca terminy przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. Wniosek taki wysnuwam z tego, że norma prawna określająca długość tych terminów nie może być ani skracana, ani wydłużana przez czynność prawną. Skutkiem naruszenia w ugodzie normy imperatywnie jest jej nieważność (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Z nieco inną sytuacją mamy natomiast do czynienia, gdy treść ugody narusza normę semiimperatywną. Zgodnie z powszechnie przyjętym poglądem,⁹ normy te charakteryzują się tym, że nie dopuszczają odstępstw na niekorzyść pracownika. Jeśli zatem w ugodzie doszłoby do naruszenia normy semiimperatywnie, spowoduje to, zgodnie z dyrektywą art. 18 § 2 k.p., nieważność tych postanowień ugody, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Wówczas to, unieważnione postanowienia zostaną zastąpione odpowiednimi przepisami prawa pracy. Oznacza to, że granice ustępstw, do których w ugodzie może zobowiązać się pracownik, wyznacza również w sposób pośredni art. 18 k.p. W ten sposób gwarantuje on poszanowanie przynajmniej minimum przyznanych pracownikom w ustawodawstwie pracy uprawnień. W tym miejscu warto również zwrócić uwagę na istotne znaczenie praktyczne art. 18 k.p. jedynie w odniesieniu do uгод pozasądowych *sensu stricto*, ponieważ we wszystkich

innych rodzajach ugód pozbawienia pracownika należnych mu z mocy prawa świadczeń może być kwalifikowane jako naruszenie jego słusznego interesu, o którym mowa w art. 469 k.p.c., art. 256 k.p. i § 16 rozp. MS w sprawie komisji pojednawczych przy sądach pracy.

W związku z dotychczasowymi rozważaniami nasuwa się z kolei pytanie, w jakich aktach prawnych zawarte są owe imperatywne i semiimperatywne normy prawne, które ograniczają swobodę kontraktowania w poszczególnych rodzajach ugód. Chodzi o to, że na prawo pracy — jak się to powszechnie przyjmuje¹⁰ — składają się nie tylko normy prawa stanowionego przez organy państwowe, lecz także normy branżowe i zakładowe. W tym kontekście — jak się wydaje — interesującym zagadnieniem jest kwestia, czy ugoda może zostać uznana za sprzeczną z prawem, jeśli jej postanowienia godzą w przepisy *ius cogens* zamieszczone w układach zbiorowych pracy bądź aktach wewnątrzzakładowych. W moim przekonaniu na tak sformułowane pytanie powinna zostać udzielona odpowiedź pozytywna. Podstawowym argumentem, jaki można przytoczyć na jej uzasadnienie, jest to, iż w przepisach określających zakres omawianej przesłanki ustawodawca posłużył się pojęciem prawo (art. 203 § 4 k.p.c. w zw. z art. 223 § 2 k.p.c. i art. 253 k.p.) lub pojęciem „każdy obowiązujący przepis prawa” (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. XVI przepisów wprowadzających k.c.). Gdyby pragnął on zakres powołanych przepisów zawęzić wyłącznie do norm rangi ustawowej, użyłby zapewne pojęcia „ustawa”, a nie „prawo”. Powyższe ustalenia uprawniają do stwierdzenia, że w sporach o roszczenia ze stosunku pracy ugoda może być uznana za sprzeczną z prawem nie tylko, gdy koliduje z przepisami *ius cogens* zawartymi w aktach prawnych ustanowionych przez organy państwowe, ale również — z tego rodzaju przepisami znajdującymi się w układach zbiorowych pracy i aktach wewnątrzzakładowych.

IV. Obejście ustawy jako negatywna przesłanka zawarcia ugody

W art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. występuje zakaz dokonywania czynności prawnych mających na celu obejście ustawy. Podobnie jak miało to miejsce w przypadku poprzednio omawianej przesłanki, pojęcie „ustawy” należy rozumieć, jako każdy bezwzględnie obowiązujący przepis prawa. Istota zdarzenia określonego jako obejście ustawy „sprowadza się do (...) wywołania pewnego skutku prawnego, który jest zakazany przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, za pomocą takiego ukształtowania czynności prawnej, że zewnętrznie, formalnie ma ona cechy nie sprzeciwiające się prawu”.¹¹ Za czynności *in fraudem legis* mogą więc być uznane wyłącznie „takie czynności prawne, które zmierzają do uzyskania skutku ocenionego negatywnie przez pewien przepis zawierający zakaz, ale na podstawie innego typu, z którą odpowiedni przepis prawa nie złączył wyraźnie takiego zakazu, oczywiście tylko wtedy, gdy ów wyraźny zakaz dotyczy określonego skutku, a nie tylko dopuszczalności korzystania z pewnego typu czynności prawnej”.¹² Przenosząc poczynione przez naukę prawa cywilnego ustalenia na interesujący mnie obszar tematyczny stwierdzam, że ugodę można uznać za czynność mającą na celu obejście ustawy, jeśli strony zmierzają w niej do uzyskania zakazanego przez normę prawa pracy skutku prawnego, nie na podstawie czynności, z którą zakaz ten jest bezpośrednio związany, lecz właśnie na podstawie ugody. Wola wewnętrzna stron zawierających ugodę jest wtedy skierowana na osiągnięcie niedozwolonego celu. Przykładem ilustrującym taką sytuację, może być zawarcie ugody pomiędzy pracownikiem i zakładem pracy w sporze dotyczącym warunków pracy, w której pracownik za wyższym wynagrodzeniem zobowiązał się do świadczenia pracy w warunkach sprzecznych z obowiązującymi w danej branży przepisami b.h.p.

Reasumując ten fragment rozważań konstatuję, iż na gruncie prawa pracy niedopuszczalna jest pod rygorem nieważności (art. 58 § 1 k.c.) ugoda (pozasądowa *sensu stricto*,

pojednawcza, przedprocesowa i sądowa), na podstawie której strony pośrednio osiągają cele zakazane w normach prawnych o charakterze imperatywnym.

V. Zasady współzycia społecznego jako negatywna przesłanka swobody kontraktowania w ugodach

We wszystkich rodzajach ugód zawieranych w sporach o roszczenia ze stosunku pracy zakres swobody kontraktowania poza omówionymi wcześniej dwoma przesłankami negatywnymi wyznaczają też zasady współzycia społecznego. Chodzi o to, że wzajemne ustępstwa, z jakimi mamy do czynienia w konkretnej ugodzie, powinny czynić zadość również i tym zasadom. Uwaga ta odnosi się zarówno do ugód sądowych (ugoda procesowa art. 203 § 4 k.p.c. w zw. z art. 223 § 2 k.p.c., ugoda przedprocesowa — art. 184 k.p.c.), jak i pozasądowych (ugoda pojednawcza — art. 253 k.p. lub § 13 rozp. MS w sprawie komisji pojednawczych przy sądach pracy, ugoda pozasądowa *sensu stricto* — art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Brak miejsca w tym opracowaniu na kompleksową charakterystykę zasad współzycia społecznego. Swoje wysiłki więc skoncentruję wyłącznie na zagadnieniach praktycznie doniosłych w orzekaniu. Punktem wyjścia niech będzie twierdzenie, że zasady współzycia społecznego wynikają z wykształconego i aprobowanego powszechnie przez społeczeństwo systemu wartości. Składają się nań przede wszystkim normy moralne, obyczajowe oraz zwyczajowe.¹³ W efekcie uprawnioną wydaje się konstatacja, iż ugoda jest zgodna z zasadami współzycia społecznego, jeżeli zawarte w niej postanowienia nie budzą zastrzeżeń z punktu widzenia obowiązujących w danej zbiorowości pracowniczej wskazanych wyżej trzech rodzajów norm pozaprawnych. Jednakże ocenę, czy konkretna ugoda nie godzi w zasady współzycia społecznego, można wydać dopiero po zbadaniu okoliczności każdej indywidualnej sprawy. Wynik tej oceny zależeć będzie nie tylko od treści ugody, ale również od kontekstu sytuacyjnego, w jakim doszła ona do

skutku. Wniosek ten jest następstwem sytuacyjnego pojmowania znaczenia zasad współzycia społecznego.¹⁴ Dlatego też można stwierdzić, że sposób zaspokojenia w ugodzie roszczeń wysuniętych przez stronę musi czynić zadość uznanym powszechnie za obowiązujące w środowisku pracy normom moralnym, obyczajowym i zwyczajowym.

W kontekście tego, co już ustaliłem na temat zasad współzycia społecznego, nie wydaje się trafną teza Sądu Najwyższego¹⁵ zaprezentowana w orzeczeniu I PR 6/65, gdzie uznano za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego ugodę pozbawiającą pracownika części odszkodowania za doznaną przez niego szkodę. Osobiście uważam, że taką sytuację należało zakwalifikować jako naruszenie słusznego interesu pracownika, a nie zasad współzycia społecznego. Wniosek taki wysnuwam z faktu, że w ugodzie tej naruszono interes ekonomiczny pracownika, a nie uznane za obowiązujące w środowisku pracy normy etyczno-moralne.

VI. Słuszny interes strony jako negatywna przesłanka dopuszczalności ugody

Oprócz wskazanych wcześniej ograniczeń, obowiązujące przepisy prawa pracy stawiają ugodom zawieranim w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy jeszcze inne dodatkowe warunki. Mam tu na myśli wymagania zgodności treści ugody ze słusznym interesem pracownika oraz usprawiedliwionym interesem stron. W przeciwieństwie jednak do trzech poprzednio scharakteryzowanych przesłanek negatywnych, które dotyczą wszystkich wyróżnionych w tej pracy rodzajów ugód, dwie ostatnie ograniczają swobodę kontraktowania jedynie w niektórych kategoriach ugód. W świetle obowiązujących przepisów tylko niektóre ugody pozasądowe *sensu stricto* oraz ugody procesowe i przedprocesowe nie mogą naruszać usprawiedliwionego interesu stron. Wymagania tego nie stawiają natomiast przepisy ustawodawstwa pracy ugodzie pojednawczej. Ta ostatnia jednak powinna, podobnie jak ma to miejsce w przypadku ugody procesowej

i przedprocesowej, być zgodną ze słusznym interesem pracownika.

Centralnym zagadnieniem, jakie wyłania się w związku z tą tematyką, jest problem wzajemnej relacji między pojęciem „słusznego” interesu a pojęciem „usprawiedliwionego” interesu. Konkretnie chodzi o to, czy na gruncie ustawodawstwa pracy pojęcie „słusznego” interesu jest tożsame z pojęciem „usprawiedliwionego” interesu. W języku potocznym¹⁶ przymiotniki „słuszny” i „usprawiedliwiony” są synonimami. Należy w takim razie zastanowić się, czy istnieje jakiś racjonalny powód, by różnicować te dwa pojęcia w języku prawnym. Osobiście nie dostrzegam takiej potrzeby. W obu przypadkach chodzi przecież o zabezpieczenie jakiegoś uzasadnionego interesu strony. Nie oznacza to jednak wcale, że warunki dopuszczalności zawarcia umowy przewidziane w art. 184 k.p.c. i art. 223 § 2 k.p.c. w zw. z art. 203 § 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. są identyczne. Ich odmiennosć polega na różnicy w stopniu intensywności ochrony interesów zakładu pracy i pracownika. W razie naruszenia w ugodzie (przedprocesowej bądź procesowej) interesu zakładu pracy jest ona niedopuszczalna tylko wówczas, gdy owo naruszenie ma charakter rażący. Natomiast w przypadku pracownika wystarcza nawet nierażące naruszenie jego słusznego interesu. W praktyce oznacza to, że warunek przewidziany w postępowaniu odrębnym jest surowszy niż w postępowaniu zwykłym.¹⁷ Trafnie zauważa w tej materii Sąd Najwyższy,¹⁸ że „przewidziana w art. 461 § 2 k.p.c. (obecnie art. 469 k.p.c. — dopisek mój — *K.W.B.*) ochrona interesu pracowników (oraz członków ich rodzin) jest dalej idąca niż innych uczestników procesu, skoro uznaje za niedopuszczalne naruszenie każdego słusznego interesu pracownika, a nie dopiero rażącego naruszenia usprawiedliwionego interesu strony.” Dlatego też uprawnioną zdaje się konstatacja,¹⁹ że ustępstwa ze strony pracownika, których wymaga art. 917 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), ograniczone są tylko do tej części roszczeń, która wykracza poza jego słuszny (usprawiedliwiony) interes.

Z kolei wymaga wyjaśnienia znaczenie pojęcia „interes”, którym posłużono się w art. 203 § 4 k.p.c. i art. 469 tegoż kodeksu. W szczególności chodzi mi o to, czy pojęcie to jest na gruncie powołanych przepisów k.p.c. ograniczone do interesu prawnego. Na tak postawiony problem należy, w moim przekonaniu, odpowiedzieć przecząco, albowiem utożsamianie interesu, o którym mowa w art. 203 § 4 i 469 k.p.c., z interesem prawnym byłoby nieuzasadnione. Osobiście stoję na stanowisku, iż w zakres tego pojęcia wchodzi poza interesem prawnym — mającym niewątpliwie doniosłe znaczenie — także interes socjalny, ekonomiczny i osobisty. Za przedstawionym tutaj poglądem przemawia argument *lege non distinguente*. Nie bez znaczenia w tym przypadku jest też fakt, że gdyby ustawodawca pragnął zawężenia zakresu znaczeniowego tego pojęcia, to nie było żadnych przeszkód, żeby posłużył się w art. 203 § 4 i 469 k.p.c. pojęciem interesu „prawnego”, tak jak uczynił to w art. 189 tegoż kodeksu. W efekcie przedstawionych rozważań można zaryzykować stwierdzenie, że słuszny (usprawiedliwiony) interes stron obejmuje nie tylko interesy bezpośrednio związane ze sferą prawną stosunku pracy, lecz także wszelkie inne korzyści o charakterze majątkowym bądź osobistym związane z zatrudnieniem. Według trafnego zapatrywania W. Sanetry²⁰ interesy pracowników pojmowane indywidualistycznie polegają głównie na gwarancji trwałości statusu pracowniczego oraz wzroście osobistego zarobku i polepszenia się warunków pracy i świadczeń indywidualnych.

Analogicznie proponowana tutaj wykładnia pojęcia „interes pracownika” odnosi się też do art. 256 k.p. oraz § 16 rozporządzenia MS w sprawie komisji pojednawczych przy sądach pracy.

Kontynuując w dalszym ciągu tę problematykę warto zastanowić się, na czym konkretnie może polegać naruszenie słusznego (usprawiedliwionego) interesu. Nie sposób w tym artykule wdawać się w szczegółowe rozważania na temat słusznosci jako czynnika stymulującego stosowanie prawa. Jest to bardzo złożone zagadnienie. Wynika to z tego, że „słuszność” jest pojęciem nie-

ostrym, występującym nie tylko w prawie, ale również w religii, moralności i polityce.²¹ Z konieczności więc, swoje wysiłki skoncentruję na określeniu, w jaki sposób ów czynnik rzutuje na zakres swobody kontraktowania we wskazanych wcześniej rodzajach ugód.

Punktem wyjścia dalszych wywodów na ten temat będzie teza, że zarówno pojęcie „rażące naruszenie usprawiedliwionego interesu”, jak i „naruszenie słusznego interesu” należy zaliczyć do kategorii zwrotów określanych jako klauzule generalne.²² Jest bowiem poza dyskusją, że oba te zwroty w swej treści odsyłają do norm i ocen pozaprawnych. W efekcie mogą one mieć różne znaczenie w zależności od okoliczności konkretnej sprawy i stosowanych przez interpretatora ocen. Pozwala to — jak zauważa T. Zieliński²³ — w procesie stosowania prawa na różnicowane potraktowanie każdego indywidualnego przypadku, stosowanie do istniejącej sytuacji. Tego rodzaju konstrukcja prawna umożliwi każdorazowo organom ochrony prawnej (tj. obecnie sądom pracy) indywidualizację rozstrzygnięć. Dlatego też należy się liczyć, że w swych konsekwencjach owa niedookreśloność obu omawianych zwrotów prowadzić będzie do zaistnienia rozbieżności w praktycznym ich stosowaniu.

W nauce prawa niebezpieczeństwo to starano się zneutralizować, tworząc pozaustawową definicję „rażącego naruszenia usprawiedliwionego interesu stron”. Według zapatrywania Z. Masłowskiego²⁴ ma ono miejsce, „gdy zawarcie ugody stawia stronę w obiektywnie gorszej sytuacji, niż gdyby ugody nie zawierała, a spór zostałby rozstrzygnięty na drodze sądowej”. W moim przekonaniu, przytoczona definicja wcale nie usuwa trudności w sprecyzowaniu, czy w konkretnej ugodzie został naruszony słuszny (usprawiedliwiony) interes pracownika lub zakładu pracy, a nawet — jak się wydaje — trudności te jeszcze dodatkowo potęguje, albowiem Z. Masłowski posługuje się w niej pozaustawowymi zwrotami o charakterze ocennym, nie wyjaśniając przy tym precyzyjnie ich znaczenia. Mam na myśli zwłaszcza zwroty „zdecydowanie gorsza” lub „znacznie gorsza” sytuacja. Przy okazji należy też zwrócić uwagę na jeszcze jeden mankament

analizowanej definicji. Chodzi mi o to, że w chwili, gdy strony zawierają przed organem ochrony prawnej ugody, bardzo trudno jest temu organowi ocenić, czy jedna z nich nie znalazła się w sytuacji mniej korzystnej, niż gdyby ugody nie zawierała i doprowadziła do rozstrzygnięcia sporu wyrokiem. Do dokonania takiej oceny konieczne jest przecież porównanie treści ugody z treścią hipotetycznego wyroku sądowego. Nie jest to możliwe bez znajomości stanu faktycznego sprawy, co z kolei wymaga przeprowadzenia całego postępowania dowodowego. Fakt ten stawia pod znakiem zapytania praktyczną przydatność omawianej definicji w postępowaniu prowadzonym przez komisje pojednawcze,²⁵ gdzie rzetelne przeprowadzenie postępowania dowodowego jest w znacznym stopniu utrudnione. Jak się wydaje, trudności w podobnej skali wystąpią także w postępowaniu sądowym. Chodzi o to, że sąd pracy w chwili zawierania przez strony ugody musiałby zająć stanowisko w kwestii końcowego wyniku procesu, a więc w sytuacji, gdy z reguły zebrany w sprawie materiał na to jeszcze nie pozwala. Oznacza to, że praktyczną przydatność omawiana definicja zachowuje tylko wówczas, gdy do ugody procesowej dochodzi w sądzie pracy po zakończeniu przewodu sądowego.

Reasumując ten fragment moich rozważań stwierdzam, że niedookreśloność pojęć „rażące naruszenie usprawiedliwionego interesu stron” lub „naruszenie słusznego interesu pracownika” sprawia, iż próby jej usunięcia, tak żeby były one jednoznaczne w konkretnych okolicznościach faktycznych, są *a priori* skazane na niepowodzenie, z racji ich właściwości semantycznych. W efekcie oba te pojęcia pozwalają organom ochrony prawnej na dostosowanie swych decyzji do konkretnej sytuacji życiowej, a tym samym na indywidualne jej potraktowanie. Dlatego też ten sam zakres następstw poczyniony w ugodzie przez stronę stosunku pracy w jednej sprawie może zostać zakwalifikowany, jako naruszający jej słuszny interes, w innej zaś może być oceniony jako nie naruszający tegoż interesu.

W dalszym ciągu moich rozważań warto zastanowić się, jak konkretnie w praktyce

może przejawiać się omawiane tu naruszenie słusznego interesu pracownika. Najczęściej groźba zaistnienia takiej właśnie sytuacji zachodzi, jeśli postanowienia ugody pozbawiają pracownika korzyści natury socjalnej. Nie bez znaczenia jest przy tym, czy obowiązujące przepisy prawa pracy ściśle i jednoznacznie określają uprawnienia pracownice, czy też pozostawiają pewien „luz decyzyjny” kierownikowi zakładu pracy. W pierwszym przypadku ograniczenie w ugodzie uprawnień pracownika powinno zostać potraktowane jako naruszenie prawa. W drugim przypadku podobne ograniczenia, w zależności od okoliczności faktycznych sprawy, mogą zostać zakwalifikowane jako naruszenie słusznego interesu pracownika.

W tym miejscu godzi się nadmienić, że nie każde ustępstwo ze strony pracownika narusza jego słuszny interes.²⁶ Trafnie bowiem zauważył Sąd Najwyższy,²⁷ iż mogą wystąpić sytuacje, kiedy ustępstwo pracownika z części roszczeń może leżeć w jego dobrze pojętym interesie. Mam tu na myśli zwłaszcza te sytuacje, gdy ustalenie spornego stanu rzeczy jest utrudnione, wobec wystąpienia w sporze niejasności natury prawnej bądź faktycznej. Uzyskanie wówczas na podstawie ugody natychmiastowego zaspokojenia żądania, kosztem rezygnacji z nieznacznej części zgłoszonego roszczenia, nie będzie godzić w słuszny interes pracownika. Ilustracją takiego przypadku może być ugoda, w wyniku której pracownik otrzymuje świadczenie pieniężne w wysokości średniej arytmetycznej odpowiedników najkorzystniejszego i najmniej korzystnego dla niego stanu faktycznego.²⁸ Wydaje się natomiast że niedopuszczalna jest ugoda, na podstawie której pracownik otrzymałby odszkodowanie niewspółmiernie niskie do poniesionej szkody.²⁹ W moim przekonaniu, jest niewątpliwe, iż taka umowa godzi w jego status materialny, a tym samym narusza słuszny interes. Jak się wydaje, najczęściej w praktyce naruszenia słusznego interesu ma miejsce, kiedy pracownik zawierający ugodę działa na swoją niekorzyść wskutek przymusu (z reguły psychicznego) lub podstępem albo w ogóle nie zdaje sobie sprawy z następstw prawnych tej czynności. Zapobiec zaistnie-

niu takiej sytuacji może bądź interwencja pełnomocnika (np. adwokata), bądź zebranie przez organ ochrony prawnej co najmniej elementarnych danych na temat okoliczności konkretnego sporu i osoby pracownika. W tym kontekście na pełną aprobatę zasługuje pogląd Sądu Najwyższego,³⁰ który w tezie orzeczenia III PRN 30/70 z 15 maja 1970 r. przyjął, że dla oceny, „(...) czy zachodzi naruszenia słusznego interesu pracownika, sąd powinien zebrać informacje przynajmniej w drodze odebrania oświadczeń stron”. Jak należy się domyślać, chodzi tutaj o ich wysłuchanie.

W tym miejscu należy też zaakcentować, że obowiązujące przepisy chronią także interesy drugiej strony stosunku pracy, tj. pracodawcy. Uwaga ta odnosi się nie tylko do uspołeczniczonych zakładów pracy, lecz także do zakładów nie uspołeczniczonych, a nawet do indywidualnych pracodawców, słowem do wszystkich podmiotów zatrudniających pracowników. Z mocy postanowień art. 184 k.p.c. oraz art. 203 § 4 k.p.c. w zw. z art. 223 § 2 tegoż kodeksu sąd pracy zobowiązany jest z urzędu czuwać, żeby ugoda nie naruszała w sposób rażący usprawiedliwionego interesu wspomnianych wcześniej podmiotów.

Powstaje zatem problem, kiedy postanowieniem konkretnej ugody można przypisać cechę „rażącego” naruszenia interesu podmiotu zatrudniającego. W języku potocznym³¹ przymiotnik „rażący” oznacza tyle co „dający się łatwo stwierdzić, wyraźny, oczywisty, niewątpliwy, bezsporny, bardzo duży”. Z przytoczonej definicji wyraźnie wynika, że pojęcie to ma charakter niedookreślony, co jest bezpośrednim następstwem jego wieloznaczności. Dlatego też uważam, że bezowocne okazałyby się wysiłki zmierzające do ścisłego sprecyzowania, na czym polega „rażące” naruszenie usprawiedliwionego interesu podmiotu zatrudniającego. Decyduje o tym zawsze kontekst sytuacyjny, w którym dochodzi do skutku konkretna ugoda. Najczęściej w praktyce naruszenie w sposób rażący interesu pracodawcy może wystąpić w sytuacji, gdy postanowienia ugody godzą w jego uzasadniony interes ekonomiczny. Na ten aspekt zagadnienia zwrócił

uwagę także Sąd Najwyższy w wytycznych wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w zakresie ugodowego załatwienia spraw pracowniczych przed sądem,³² wskazując, że „(...) w każdym sporze musi być przedmiotem oceny sądu kwestia, czy ugoda nie narusza (...) własności społecznej”. Uogólniając nieco cytowaną tezę Sądu Najwyższego można przyjąć, że dla określenia, czy w ugodzie naruszono w sposób „rażący” interes strony, decydujące znaczenie ma ocena treści tejże ugody pod kątem widzenia jej skutków społeczno-gospodarczych. Jeśli zatem postanowienia konkretnej ugody sprowadzają w swych konsekwencjach na podmiot zatrudniający w poważnym zakresie niekorzystne następstwa, zwłaszcza w sferze ekonomiczno-organizacyjnej, to wówczas ugodę taką należy zakwalifikować, jako naruszającą w stopniu „rażącym” interesy tego podmiotu. Przykładem dobrze ilustrującym taką właśnie sytuację może być ugoda w sporze o charakterze precedensowym, na podstawie której pracownik uzyska nieuzasadnione korzyści materialne lub socjalne. Podobny w swej istocie charakter będzie miała też ugoda, której skutki organizacyjne są niemożliwe do zaakceptowania przez pracodawcę z punktu widzenia prawidłowo przebiegającego procesu pracy.

Rozważając cały problem godzi się jeszcze podkreślić, iż stopień „istotności” naruszenia interesu strony zależy nie tylko od społecznej rangi tego interesu, lecz także od układu sytuacyjnego, w jakim doszło do zawarcia ugody. W praktyce może się zdarzyć, że sąd pracy uzna ugodę w tej samej treści w jednej sprawie za naruszającą w rażący sposób interes stron, w innej zaś nie zastosuje takiej kwalifikacji. Tego rodzaju konstatacja jest następstwem uznania poglądu,³³ że „(...) ten sam zakres ustępstw poczynionych przez stronę w ugodzie może być na tle danego stosunku spornego i w ze-

stawieniu z ustępstwami drugiej strony korzystny dla niej, a na tle innego stosunku dającego większe szanse realizacji jej uprawnień bez zawarcia ugody może być uznany za rażące naruszenie jej usprawiedliwionego interesu”.

VII. Podsumowanie

Reasumując moje rozważania stwierdzam, że negatywne przesłanki swobody kontraktowania w poszczególnych rodzajach ugód nie wykluczają się wzajemnie, lecz wręcz przeciwnie, wielokrotnie w konkretnej sprawie następuje ich zbieg. Postanowienia konkretnej ugody mogą bowiem jednocześnie naruszać dwie, a nawet trzy negatywne przesłanki. W praktyce najtrudniej znaleźć rozróżnienie między sprzecznością ugody z zasadami współżycia społecznego a słusznym (usprawiedliwionym) interesem strony. Ta trudność jest niewątpliwie następstwem niedookreśloności zakresów pojęciowych obu wskazanych zwrotów. Nie oznacza to jednak, że zwroty te znaczą to samo. Trafnie bowiem w literaturze³⁴ zauważono, iż o zgodności ugody z zasadami współżycia społecznego zadecyduje ocena jej treści w kategoriach powszechnie akceptowanych norm etycznych, zaś o słuszności interesu rozstrzygać będą głównie względy ekonomiczno-społeczne.

Jeżeli zaistnieje w jednej ugodzie zjawisko zbiegu przesłanek negatywnych, organy ochrony prawnej, tzn. sądy pracy bądź komisje pojednawcze kontrolujące postanowienia tej ugody, powinny w uzasadnieniu (ustnym bądź pisemnym) swej decyzji o sprzeciwie wobec jej zawarcia wskazać osobno na fakt naruszenia przez strony każdej z tych przesłanek.

PRZYPISY

¹ Blżej na ten temat K. W. B a r a n: Refleksje na temat charakteru prawnego ugód w sporach o roszczenia ze stosunku pracy, *PiZS* 1988, nr 9, s. 55—56.

² Ilekroć w tym opracowaniu będzie mowa o ugodzie bez sprecyzowania jej kategorii, tylekroć będę miał na myśli wszystkie cztery rodzaje ugód.

- ³ Z. Radwański: Zarys części ogólnej prawa cywilnego, Poznań 1978, s. 208.
- ⁴ D.U. z 1985 r. Nr 28, poz. 125.
- ⁵ B. Błachowska: Ugodowe załatwienie sporów przed komisjami rozjemczymi i odwoławczymi oraz okręgowymi sądami pracy, PiZS 1981, nr 10—11, s. 25.
- ⁶ D.U. z 1964 r. Nr 16, poz. 96 z późn. zm.
- ⁷ Por. „Słownik języka polskiego”, pod red. M. Szymczaka, t. II, Warszawa 1984, s. 375 oraz t. III, Warszawa 1985, s. 308.
- ⁸ Por. zwłaszcza A. Malanowski: Moc wiążąca norm prawa pracy, PiP 1985, nr 4, s. 57.
- ⁹ A. Malanowski: Moc..., PiP 1985, nr 4, s. 57—58.
- ¹⁰ Por. zwłaszcza T. Zieliński: Prawo pracy — Zarys systemu, Warszawa, Kraków 1986, t. I, s. 122—126.
- ¹¹ K. Piasecki (w.): Kodeks cywilny z komentarzem, Warszawa 1980, s. 71 teza 16.
- ¹² S. Grzybowski: Prawo cywilne — Zarys części ogólnej, Warszawa 1974 s. 246.
- ¹³ Por. Z. Łyda: Wzajemny stosunek klauzul: zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, NP 1988 nr 4, s. 7.
- ¹⁴ Por. T. Zieliński: Klauzule generalne w prawie pracy, Warszawa 1988, s. 162.
- ¹⁵ OSNCP 1966, nr 2, poz. 18.
- ¹⁶ Por. „Słownik języka polskiego”, t. III, s. 261 i 623.
- ¹⁷ K. Kołakowski: Postępowanie wyjaśniające w sprawach pracowniczych, NP 1967, nr 2, s. 220.
- ¹⁸ Por. OSNCP 1970, nr 3 poz. 40, teza IV, s. 37.
- ¹⁹ K. Kołakowski: Postępowanie..., NP 1967, nr 2, s. 220.
- ²⁰ W. Sanetra: Kilka uwag o pojęciu znaczenia i różnicowaniu interesów w prawie pracy PiZS 1988, nr 6, s. 9.
- ²¹ Por. Ch. Perelman: Logika pracownicza — Nowa retoryka, Warszawa 1984, s. 109.
- ²² Por. T. Zieliński: Klauzule..., s. 180—190.
- ²³ T. Zieliński: Klauzule..., s. 5.
- ²⁴ Z. Masłowski: Uznanie, ugoda, zwolnienie z długu, poręcznie, Katowice 1966, s. 47.
- ²⁵ Na temat tego postępowania patrz K.W. Baran: Postępowanie przed zakładowymi komisjami pojednawczymi, PiZS 1986 nr 5—6, s. 55—60 oraz E. Baran, K.W. Baran: Aspekty prawne funkcjonowania komisji pojednawczych przy sądach pracy, PiZS 1987, nr 2, s. 58—62.
- ²⁶ Por. W. Formański: Ugodowe załatwianie spraw pracowniczych w świetle wytycznych Sądu Najwyższego, PUG 1970, nr 3, s. 69 oraz M. Rafacz-Krzyżanowska: Rozstrzyganie sporów pracowników o roszczenia ze stosunku pracy, Warszawa 1980, s. 127.
- ²⁷ Por. tezę IV wytycznych w sprawie ugodowego likwidowania sporów pracowniczych (OSNCP 1970, nr 3, poz. 40).
- ²⁸ W. Formański: Ugodowe..., PUG 1970, nr 3, s. 69.
- ²⁹ Por. orzeczenie SN I PR 6/65 (OSNCP 1966, nr 2 poz. 18).
- ³⁰ OSNCP 1971, nr 1, poz. 10.
- ³¹ Por. „Słownik języka polskiego”, t. III, s. 24.
- ³² OSNCP 1970, nr 3, poz. 40.
- ³³ Z. Masłowski: Uznanie..., s. 47.
- ³⁴ B. Wagner: Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy Kraków 1986, s. 161. Na ten temat też A. Kaściński: Niektóre problemy polubownego załatwiania indywidualnych sporów pracy przed komisjami rozjemczymi i odwoławczymi do spraw pracy, „Studia Prawnicze” 1981, nr 4, s. 146—147.