

*Monika Sowińska-Olek** <https://orcid.org/0009-0000-8625-4543>

DOPUSZCZALNOŚĆ UMOWNEGO OGRANICZENIA ZASADY WOLNOŚCI PRACY W UJĘCIU NEGATYWNYM

Streszczenie. Autorka dokonuje analizy pojęcia wolności pracy oraz zakazu pracy przymusowej i obowiązkowej, skupiając się na wolności pracy w jej ujęciu negatywnym. Negatywna wolność pracy związana jest z koncepcją pracy opierającą się na instytucji kontraktu, czyli więzi obligacyjnej zachodzącej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Jak wynika z analizowanych w niniejszym opracowaniu przepisów, negatywna wolność pracy nie ma charakteru absolutnego i może podlegać określonym ograniczeniom. Celem artykułu jest zbadanie, czy ograniczenia te mogą mieć również charakter umowny. W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie autorka przeprowadza analizę zasady swobody kontraktowania oraz jej ograniczeń na gruncie prawa pracy i podejmuje próbę wskazania granic autonomii woli stron stosunku pracy w tym zakresie.

Słowa kluczowe: prawo do pracy, wolność pracy, zakaz pracy przymusowej, swoboda umów, rozwiązywanie stosunku pracy

THE ADMISSIBILITY OF CONTRACTUAL LIMITATION OF THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF WORK IN A NEGATIVE CONTEXT

Abstract. The author analyzes the concept of freedom of work and the prohibition of forced and compulsory labor, with a focus on the negative aspect of freedom of work. Negative freedom of work is associated with the concept of labor based on the institution of a contract, i.e., the obligational relationship between the employee and the employer. As demonstrated by the legal provisions analyzed in this study, negative freedom of work is not absolute and may be subject to certain limitations. The aim of the article is to explore whether these limitations can also take the form of contractual restrictions. To address this question, the author examines the principle of freedom of contract and its limitations within the framework of labor law, and attempts to identify the boundaries of the parties' autonomy of will in the context of employment relationships.

Keywords: right to work, freedom of work, prohibition of forced labor, freedom of contract, termination of the employment contract

* Uniwersytet Łódzki, msowinska@wpia.uni.lodz.pl

1. POJĘCIE WOLNOŚCI PRACY – UWAGI WPROWADZAJĄCE

Wolność pracy jest jedną z fundamentalnych wolności służących człowiekowi, stanowiących kluczowy aspekt aksjologiczny prawa pracy (Sobczyk 2015, 76). A. Sobczyk przyjmuje, że wolność człowieka stanowi „aksjologiczną podstawę prawa pracy” i jest „kluczem do zrozumienia wielu, jeśli nie większości, regulacji ustawowego prawa pracy” (Sobczyk 2015, 27), a wolność pracy stanowi jeden z warunków wolności i jest jednocześnie jej emanacją (Sobczyk 2015, 76).

Zdefiniowanie pojęcia „wolność pracy” wymaga określenia jego wzajemnych relacji z pojęciem „prawo do pracy”. W piśmiennictwie brak jest w tym zakresie jednolitego stanowiska. Zgodnie z pierwszym poglądem, prawo do pracy jest zasadniczo inną kategorią pojęciową niż wolność pracy; wolność pracy łączy się bowiem ze statusem negatywnym jednostki, a prawo do pracy z pozytywnym, tj. zakładającym uzyskanie pomocy w podjęciu zatrudnienia. Istotą prawa do pracy jest w tym ujęciu dostarczanie obywatelom przez władze państwowe pracy, podczas gdy istotą wolności pracy jest nieingerowanie w określoną sferę poczynañ obywatelskich¹.

Drugie stanowisko sprowadza się do przyjęcia, że wolność pracy jest logiczną konsekwencją prawa do pracy, a pojęcia te nie są przeciwstawne, tylko wzajemnie się uzupełniają (Zieliński 2003, 10–15). Ochrona wolności pracy nie może być rozumiana w kategoriach wolności wyłącznie negatywnej, ponieważ należy w niej widzieć „cechę pozytywną – możliwość realizacji prawa do pracy swobodnie wybranej dzięki państwowym gwarancjom” (Zieliński 2003, 10). Żadna wolność nie jest bowiem możliwa, jeżeli nie jest chroniona przez państwo (Zieliński 2003, 10), dlatego też państwo nie powinno ograniczać się jedynie do nieingerowania w decyzje podejmowane przez jednostkę, ale stwarzać także materialne warunki, które sprzyjałyby korzystaniu z wolności pracy (Zieliński 2003, 10–15). Wolność, na poziomie ochrony przez prawo pozytywne, nie różni się więc od prawa, co nie oznacza, że pojęcia te są tożsame (Sobczyk 2015, 56).

W świetle trzeciego poglądu, prezentowanego m.in. przez Z. Górala, wolność pracy traktowana jest jako składnik pojęcia „prawo do pracy”, które to pojęcie ma charakter złożony i nie można go sprowadzać do jednego prostego uprawnienia (Góral 2011, 81–82). K. Drzewicki podkreśla, że nie istnieje jednolite prawo człowieka do pracy, ale „szeroki agregat wolności, praw (uprawnień) i obowiązków państw” (Drzewicki 2012, 85). M. Matey wskazuje z kolei, że prawo do pracy występuje łącznie „z jego niezbędnymi, dopełniającymi komponentami: postulatem wolności pracy, jej swobodnego wyboru, charakteru pracy zgodnego z kwalifikacjami, wolności od dyskryminacji, dobrych warunków pracy, zarobku zapewniającego godziwą egzystencję pracownikowi i jego rodzinie, ochrony

¹ Szerzej o poglądach na temat sposobu definiowania pojęcia „wolność pracy” Góral (2011, 81–82; 1994, 122, 137).

trwałości zatrudnienia, równości szans promocji zawodowej itp.” (Matey 1991, 769). Zgodnie z tym ujęciem w skład prawa do pracy wchodzi zarówno uprawnienia o konotacji wolnościowej, jak i „uprawnienia sprzężone z obowiązkami innych podmiotów (zwłaszcza władzy publicznej) do określonych działań na rzecz podmiotu uprawnionego” (Góral 2011, 81).

Podzielając ostatnie z zaprezentowanych stanowisk, należy wskazać, że prawo do pracy, a co za tym idzie jego element składowy, jakim jest wolność pracy, znajduje swoje odzwierciedlenie zarówno na gruncie prawa krajowego, jak i międzynarodowego. Pomimo tego, że w dokumentach międzynarodowych stosowane jest pojęcie „prawo do pracy”, polski ustawodawca zrezygnował z tej terminologii i ani Konstytucja RP², ani kodeks pracy³ nie posługują się tą nazwą (Góral 2011, 75). Nie oznacza to jednak, że prawo do pracy na gruncie polskiego porządku prawnego nie występuje. W doktrynie przyjmuje się, że prawo to stanowi podstawową zasadę prawa pracy, która w polskich aktach normatywnych nie została wyrażona *explicite* i jej odkodowanie możliwe jest dopiero na podstawie analizy różnych unormowań, w tym międzynarodowych (Góral 2011, 78). Podstawowymi przepisami, z których można wywieść zasadę prawa do pracy, są art. 65 Konstytucji RP oraz art. 10 k.p.

W art. 65 Konstytucji RP *expressis verbis* została wyrażona zasada wolności pracy, będąca jednym z elementów prawa do pracy (Zieliński 2003, 15; Sobczyk 2015, 1). W piśmiennictwie wskazuje się, że konstrukcja art. 65 Konstytucji RP eksponuje element wolnościowy, nie kreując przy tym prawa podmiotowego (Sobczyk 2013a, 3). W tym miejscu warto zauważyć, że niektórzy przedstawiciele doktryny używają pojęcia „wolność” i „prawo” zamiennie (Krupa 2003, 104), a rozróżnienie praw i wolności uznają za „nieistotną zaszłość historyczną, podczas gdy ich treść jest taka sama” (Mik 1992, 37). A. Sobczyk podkreśla, że różnica pomiędzy wolnościami a prawami istnieje jedynie na poziomie aksjologicznym, a nie na poziomie mechanizmów prawa pozytywnego i odnosi się do sfery decyzji. Prawo przysługuje bowiem człowiekowi niezależnie od jego decyzji, natomiast wolność „występuje wtedy, gdy człowiek podejmuje decyzję, aby z niej nie skorzystać. Jeżeli jednak człowiek zamierza skorzystać z wolności, to jego relacja do innych podmiotów jest taka sama, jak w przypadku korzystania z prawa” (Sobczyk 2015, 58).

O „prawie” (a nie „wolności”) do wyboru zawodu stanowi art. 10 § 1 k.p., w świetle którego każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Zgodnie natomiast z §§ 2 i 3 ww. przepisu, państwo określa minimalną

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483; dalej: Konstytucja RP).

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465; dalej: k.p.).

wysokość wynagrodzenia za pracę oraz prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.

Należy w tym miejscu wspomnieć również o art. 11 k.p., zgodnie z którym nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Przepis ten statuuje zasadę dobrowolności pracy, która wydaje się być podstawą prawa do pracy (Góral 1994, 139). W konsekwencji należy przyjąć, że zarówno art. 10 k.p., jak i 11 k.p. zawierają elementy prawa do pracy, rozumianego jako „prawo do zatrudnienia swobodnie wybranego, z gwarantowanym wynagrodzeniem minimalnym oraz z instytucjonalnymi gwarancjami pomocy w podjęciu zatrudnienia i z działaniem władz publicznych, których celem jest zwalczanie bezrobocia (odpowiednia polityka zatrudnienia)” (Góral 2011, 78).

Jak wskazuje H. Zięba-Załużka, błędem jest rozważanie zasady wolności pracy „tylko w kontekście zachowań wolnościowych lub jedynie w kategorii prostego prawa podmiotowego, a także ograniczenia się do jednej rodziny praw człowieka” (Zięba-Załużka 2006, 5). Badanie jej atrybutów wskazuje bowiem, że zasada ta została ukształtowana przez „normy rozproszone na różnych poziomach hierarchii prawnej, od prawa międzynarodowego poczynając, na krajowym kończąc” (Zięba-Załużka 2006, 5).

W ramach wolności pracy, która podobnie jak prawo do pracy jest pojęciem niejednorodnym, wyodrębnić można tzw. wolność pozytywną, tj. „wolność do” i negatywną, tj. „wolność od” (Zięba-Załużka 2006, 5). Pierwsza z nich przejawia się w możliwości wyboru rodzaju pracy (aspekt kwalitatywny), wyboru pracodawcy (aspekt podmiotowy), jak i decydowania o miejscu zatrudnienia (aspekt przestrzenny), druga natomiast sprowadzana jest do dobrowolności pracy, tj. zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej (Góral 2011, 8; Szewczyk 2002, 149; wyrok TK z dnia 23 czerwca 1999 r., K 30/98, OTK 1999, nr 5, poz. 101).

2. WOLNOŚĆ PRACY W UJĘCIU NEGATYWNYM

Negatywna wolność pracy związana jest z koncepcją pracy opierającą się na instytucji kontraktu, czyli więzi obligacyjnej zachodzącej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Więzią obligacyjną łączącą pracownika z pracodawcą jest stosunek pracy, zdefiniowany w art. 22 k.p. Ewolucja stosunku pracy doprowadziła do ukształtowania go jako więzi prawnej, określanej mianem zobowiązaniowego stosunku prawa pracy. Taki charakter stosunku pracy wynika z obecnie obowiązującej w Polsce regulacji prawnej i jest ogólnie przyjęty w literaturze (Szubert 1964, 81 i n.). Także w judykaturze podkreśla się, że stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden zwany jest pracownikiem, a drugi pracodawcą (wyrok SN z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/09, OSP 2010, nr 11, poz. 115).

W piśmiennictwie wskazuje się, że strony stosunku pracy są równorzędne, a cecha podporządkowania pracownika pracodawcy jest jedynie przejawem organizacyjnego charakteru przedmiotu świadczenia, jakim jest praca zorganizowana, co nie decyduje jednak o prawnej nierównorzędności stron. Istotą równorzędności jest bowiem brak podporządkowania podmiotów prawa, który polega na tym, że jedna ze stron nie może samodzielnie kształtować sytuacji prawnej drugiej strony (Sobczyk 2013b, 241–242). W konsekwencji pracodawca nie może zmusić pracownika do tego, aby kontynuował stosunek pracy wbrew swojej woli.

Wolność negatywna powinna być traktowana jako zasada prawna wyznaczająca sferę niezależności, która jest pozostawiona do uznania jednostki i w ramach której człowiek jest wolny od wszelkiej ingerencji oraz ma prawo dokonywać samodzielnych wyborów (Patulski 1992, 12). Wynikająca z idei niezależności jednostki i braku przymusu negatywna wolność pracy oznacza więc wolność człowieka w zakresie dysponowania „całością swoich zdolności i umiejętności, umożliwiających wykonywanie pracy i pobieranie z tego pożytków, w sposób wybrany przez siebie, przy założeniu, że nie szkodzi to innym” (Szewczyk 2002, 150). Istotą wolności pracy jest to, że „o pozostaniu w zatrudnieniu decyduje ten, kto z wolności korzysta, czyli pracownik” (Sobczyk 2015, 69).

Jak zostało wskazane powyżej, wolność pracy w ujęciu negatywnym sprowadzana jest do dobrowolności pracy, tj. zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej (Góral 2011, 139–140; Szewczyk 2002, 149). W doktrynie podkreśla się, że dobrowolność pracy stanowi podstawę prawa do pracy, ponieważ nie można mówić o realizacji tego prawa w sytuacji, gdy praca jest człowiekowi narzucana oraz wykonywana w warunkach przymusu. Przymus (obowiązek) pracy i prawo do pracy stanowią bowiem swoje zaprzeczenie (Góral 1994, 139).

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że chodzi tu o fizyczny lub psychiczny przymus pracy bądź nakaz o charakterze prawnym, który połączony jest z groźbą zastosowania określonych sankcji (Góral 1994, 140). Człowiek w takiej sytuacji pozbawiony jest możliwości decydowania o swojej zdolności pracy na skutek działania czynników zewnętrznych (Góral 1994, 140). Nie dotyczy to natomiast moralnego obowiązku pracy, który rozumiany jest jako powinność wykonywania pracy przez człowieka i akcentowany jest szczególnie silnie w społecznej nauce Kościoła, ani obowiązku ekonomicznego, który oznacza, że człowiek musi pracować, bowiem praca dostarcza mu niezbędnych do przeżycia środków utrzymania (Góral 1994, 139–140; Góral 2011, 88; Zieliński 2003, 11). W konsekwencji należy przyjąć, że przymus ekonomiczny jest co prawda obiektywnym ograniczeniem zasady wolności pracy (Patulski 1992, 19; Góral 2011, 88), także w jej ujęciu negatywnym, jego istnienie nie prowadzi jednak do naruszenia dobrowolności pracy (Bueno 2017, 467–469). Jak zauważa A. Patulski, przymus ekonomiczny nie stanowi przymusu pracy, ponieważ nie pochodzi bezpośrednio od innych ludzi czy państwa, lecz wynika z istniejącej sytuacji gospodarczej (Patulski 1992, 19). Ponadto przywołany autor podkreśla, że faktyczne ograniczenie możliwości podejmowania

swobodnej decyzji na skutek m.in. trudnej sytuacji majątkowej pracownika nie jest tożsame z brakiem możliwości wyboru (Patulski 1992, 30). Sytuacja, w której pracownik, wyłącznie ze względu na złą sytuację ekonomiczną, nie rozwiązuje łączącego go z pracodawcą stosunku pracy, nie może być więc zakwalifikowana jako praca przymusowa (Unterschütz 2013, 18), chyba że pracodawca takie przymusowe położenie pracownika wykorzystuje.

Analizując kodeksową regulację prawa do pracy, w doktrynie podkreśla się, że aspekt negatywny, czyli zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej pośrednio wynika z treści art. 10 k.p. oraz art. 11 k.p., który statuuje zasadę dobrowolności pracy (Szewczyk 2002, 150–151). Jak zauważa A. Sobczyk, art. 11 k.p. nawiązuje do art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, przy czym regulacja konstytucyjna jest szersza niż zakres przedmiotowy ww. przepisu. Przepis art. 11 k.p. dotyczy bowiem jedynie stosunku pracy, czyli zatrudnienia pracowniczego (Sobczyk 2023, 41).

G. Goździewicz i T. Zieliński wskazują, że art. 11 k.p. odnosi się wyłącznie do czynności nawiązujących stosunek pracy, a nie czynności związanych z pozostawaniem w tym stosunku. Do rozwiązania stosunku pracy nie jest bowiem konieczne zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika, ponieważ może ono nastąpić także na podstawie czynności jednostronnej. Niedopuszczalność zmuszenia pracownika do pozostawania w stosunku pracy wynika natomiast przede wszystkim z art. 10 § 1 k.p., rozumianego w ten sposób, że pracownik, który nie chce dłużej być zatrudniony u swojego pracodawcy, może rozwiązać łączący go z nim stosunek pracy (Goździewicz 2017, 103)⁴. Przeciwny pogląd, w mojej ocenie błędny, zdaje się prezentować m.in. M. Nałęcz, który wskazuje, że wyrażona w art. 11 k.p. zasada „obejmuje także zakaz przymusu pozostawania w zatrudnieniu, a więc przede wszystkim możliwość jednostronnego wypowiedzenia stosunku pracy” (Nałęcz 2023). Także J. Wratny twierdzi, że „zasada dobrowolności pracy obejmuje po stronie pracownika swobodę wyboru zawodu, pracodawcy, nawiązania stosunku pracy i pozostawania w nim oraz współkształtowania warunków pracy i płacy” (Wratny 2016, 28).

Zdaniem W. Perdeusa, art. 11 k.p. wyraża zasadę wolności pracy *sensu stricto*, którą należy odróżnić od zasady wolności pracy *sensu largo* obejmującą wolność wyboru zawodu, nawiązywania stosunku pracy i pozostawania w nim oraz swobodę wyboru miejsca pracy (Perdeus 2022, 120). Przywołany autor zauważa także, że gdy chodzi o wolność pozostawania w stosunku pracy, której art. 11 k.p. nie dotyczy, jej beneficjentem jest przede wszystkim pracownik, a swoboda dysponowania przez niego stosunkiem pracy wyraża się w możliwości rozwiązania tego stosunku w każdym czasie (z pewnymi ograniczeniami) (Perdeus 2022, 123).

Jak podkreśla Z. Góral, nie można utożsamiać regulacji zawartej w art. 11 k.p. z zasadą wyrażoną w art. 10 k.p. Pojęcie wolności pracy, w rozumieniu art. 10 k.p.,

⁴ Pogląd taki prezentują również m.in. Z. Góral (2009, 59); T. Bakalarz. S. Pochopień-Belka (2022, 90).

odnosi się bowiem bezpośrednio tylko do pracowników, art. 11 k.p. adresowany jest natomiast do obu stron stosunku pracy (Góral 2009, 57–58). Zdaniem przywołanego autora, przewidziana w art. 11 k.p. zasada dotyczy relacji między stronami konkretnej więzi prawnej, w której obie podejmują swobodną decyzję o nawiązaniu stosunku pracy i ukształtowaniu jego treści. Pracownik czyni to, korzystając z przysługującego mu prawa do pracy, a pracodawca – korzystając z prawa do swobodnego doboru pracowników. Przepis art. 11 k.p., w przeciwieństwie do art. 10 k.p., nie odnosi się więc do praw człowieka, a do stosunków prawnoprawnych (Góral 2009, 56).

Analizując relację pomiędzy art. 10 k.p. a 11 k.p., A. Sobczyk wskazuje natomiast, że art. 11 k.p., podobnie jak art. 10 k.p., „należy do aksjologii konstytucyjnej i wiąże się z nim w tym sensie, że dopełnia treścią zasadę wolności pracy” (Sobczyk 2023, 41).

Biorąc pod uwagę treść art. 10 § 1 k.p. i 11 k.p., naruszeniem zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej będzie więc zarówno ustanowienie obowiązku podjęcia pracy, jak i wywieranie nieuprawnionego nacisku na pozostawanie w stosunku pracy dobrowolnie nawiązanym (Góral 2011, 86). Nie można bowiem uznać, że pracą swobodnie wybraną jest taka, którą pracownik kontynuuje wbrew swojej woli (Góral 2011, 87).

Zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej można pośrednio wyprowadzić również z art. 11¹ k.p. Zgodnie ze wskazanym wyżej przepisem pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jednym z dóbr osobistych chronionych prawnie na gruncie art. 11¹ k.p. jest wolność pracy (Szewczyk 2002, 229–230; Sobczyk 2015, 159). Jak wskazuje H. Szewczyk, w prawie pracy należy w sposób szczególny traktować zdolność człowieka do pracy jako nieodłączny składnik jego wolnej osobowości. Wolność pracy jest bowiem swobodą osobistą przypisywaną jednostce, dzięki której może ona decydować o swoim zatrudnieniu i która łączy się z możliwością decydowania o spożytkowaniu własnej pracy (Szewczyk 2002, 502). W konsekwencji w piśmiennictwie zauważa się, że art. 11¹ k.p. także może mieć zastosowanie w odniesieniu do pracy przymusowej (Łasocik, Rekosz-Cebula, Wieczorek 2014, 23).

3. OGRANICZENIA ZASADY WOLNOŚCI PRACY W UJĘCIU NEGATYWNYM

Zasada wolności pracy, także w jej ujęciu negatywnym, nie ma charakteru absolutnego i może podlegać pewnym ograniczeniom. Zgodnie z art. 65 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, a wyjątki określa ustawa. Obowiązek pracy może być nałożony jedynie przez ustawę.

Ograniczeniem zasady wolności pracy w ujęciu negatywnym będzie zarówno ustanowienie obowiązku podjęcia pracy, jak również brak swobody pracownika

w jego rozwiązaniu. Do przepisów ustawowych ograniczających zasadę wolności pracy należą przepisy dotyczące pracy w czasie stanu nadzwyczajnego, jak również pracy wykonywanej przez osoby odbywające karę ograniczenia wolności. Także przepisy kodeksu pracy oraz ustaw dotyczących innych niż umowa o pracę podstaw zatrudnienia pracowniczego w zakresie, w jakim normują zasady rozwiązywania stosunku pracy z inicjatywy pracownika, ograniczają w pewnym stopniu możliwość zakończenia tego stosunku pracy, a tym samym zasadę wolności pracy, co podyktowane jest koniecznością ochrony słusznego interesu pracodawcy. Swoistym ograniczeniem zasady wolności, nie prowadzącym jednak do naruszenia dobrowolności pracy, jest również przymus ekonomiczny, który sprawia, że pracownik nie może pozwolić sobie na zakończenie łączącego go z pracodawcą stosunku pracy.

W tym miejscu pojawia się pytanie o możliwość umownego ograniczania zasady wolności pracy poprzez wprowadzanie postanowień, które ograniczałyby swobodę pracownika w rozwiązaniu stosunku pracy. Odpowiedź na powyższe pytanie wymaga analizy zagadnienia zasady swobody kontraktowania i jej ograniczeń na gruncie prawa pracy.

Zasada swobody umów, uznawana zwykle za przejaw autonomii woli stron (Kaczyński 1997, 8), jest jedną z podstawowych zasad charakteryzujących stosunki zobowiązaniowe. Jak wskazał TK w wyroku z dnia 29 kwietnia 2003 r., zasada ta ma swoje konstytucyjne podstawy przede wszystkim w art. 31 Konstytucji RP i polega na możliwości wyboru własnego postępowania w dziedzinie składania oświadczeń woli kierowanych do innych osób. W szerokim znaczeniu zasada swobody umów obejmuje trzy aspekty, tj. swobodę decyzji co do zawarcia lub niezawarcia umowy, możliwość wyboru kontrahenta oraz możliwość swobodnego kształtowania treści umowy przez strony (wyrok TK z dnia 29 kwietnia 2003 r., SK 24/02, OTK-A 2003, nr 4, poz. 33). W piśmiennictwie podkreśla się również, że swoboda umów z istoty rzeczy wiąże się z inną wartością, jaką jest wolność (Kaczyński 1997, 13) oraz że jest ona „wynikającą z normy prawnej kompetencją podmiotów prawa do samodzielnego kształtowania ich zgodną wolą wzajemnych praw i obowiązków w granicach wyznaczonych przez obowiązujące normy prawne” (Wagner 1986, 13).

Nie budzi wątpliwości, że zasada swobody umów występuje także na gruncie prawa pracy⁵. B. Wagner zwraca jednak uwagę, że pomimo formalnego obowiązywania ww. zasady jej praktyczne znaczenie nie jest duże, co wynika z nadmiernej, wywołanej brakiem zaufania do pracowników i pracodawców, ingerencji państwa w „układanie” stosunków pracy. Ingerencja ta wyraża się przede wszystkim w stałej, nie zawsze uzasadnionej obiektywną potrzebą, tendencji do drobiazgowego normowania praw i obowiązków stron stosunku pracy (Wagner 2002, 381).

⁵ Odmienny pogląd zdaje się jednak prezentować A. Sobczyk (2015, 115).

T. Liszcz podkreśla z kolei, że swoboda umów w stosunkach pracy musi być bardziej ograniczona niż w cywilnoprawnych stosunkach zobowiązaniowych, a ograniczenie to winno być realizowane głównie za pomocą norm prawnych o charakterze semiimperatywnym, ponieważ w tym leży sens istnienia prawa pracy jako odrębnej gałęzi, chroniącej pracownika. Można jednak rozważyć, „czy wszystkie (niemal wszystkie) normy prawa pracy powinny mieć taki charakter oraz czy stopień szczegółowości naszego prawa pracy nie jest nadmierny” (Liszcz 2012, 191).

Jak wskazywał L. Kaczyński, zasadę swobody kształtowania treści stosunku pracy można wywieść z art. 353¹ k.c. oraz *a contrario* z art. 18 § 1 k.p. (Kaczyński 1997, 13). Zdaniem przywołanego autora art. 353¹ k.c., zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, będzie miał bowiem zastosowanie do stosunku pracy zgodnie z regułami przewidzianymi przez art. 300 k.p.⁶ Dopuszczalność stosowania art. 353¹ k.c. na gruncie prawa pracy potwierdził w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy⁷.

W literaturze przedmiotu zauważa się, że w odniesieniu do stosunków pracy pojęcie „ustawa”, o którym mowa w art. 353¹ k.c., obejmuje wszystkie źródła prawa pracy, które wskazane zostały w art. 9 k.p., tj. zarówno źródła powszechne, jak autonomiczne oraz niewymienione w tym przepisie ratyfikowane umowy międzynarodowe (Liszcz 2012, 181).

W tym miejscu pojawia się pytanie, czy obowiązywanie zasady swobody umów sprawia, że strony stosunku pracy mogą wprowadzić do umowy o pracę bądź innego aktu, na podstawie którego powstaje stosunek pracy, klauzule ograniczające możliwość jego rozwiązania przez pracownika. Przykładowo, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę, to czy w umowie o pracę mogą znaleźć się postanowienia, zgodnie z którymi będzie on mógł wypowiedzieć tę umowę jedynie w enumeratywnie wymienionych w jej treści przypadkach.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że zasada swobody umów nie ma charakteru absolutnego, a zakres swobody uzgadniania przez strony treści stosunku pracy wyznacza przede wszystkim art. 18 § 1 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W doktrynie zauważa się, że użyty w art. 18 k.p. zwrot „postanowienia umów o pracę oraz innych aktów” należy rozumieć szeroko, jako wszelkie czynności pracownika i pracodawcy, które mają na celu kształtowanie treści stosunku pracy, tj. także aneksy, dodatkowe porozumienia itp. (Stelina 2023, 62). Warto zaznaczyć,

⁶ O odmiennych poglądach szeroko B. Bury (2017, 457–458).

⁷ Por. wyrok SN z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 371/01, OSNAPiUS 2004, nr 7, poz. 119, s. 309; wyrok SN z dnia 18 maja 2005 r., III PK 27/05, OSNAPiUS 2006, nr 9–10, poz. 141, s. 356.

że swoboda kontraktowa kształtuje się inaczej w przypadku umów o pracę, a inaczej w odniesieniu do pozostałych podstaw zatrudnienia pracowniczego. Swoboda stron pozaumownych stosunków pracy jest bowiem poddana dalej idącym niż w przypadku umów o pracę, ograniczeniom (Bury 2017, 456).

Przepis art. 18 k.p., statuujący zasadę uprzywilejowania pracownika, delimituje swobodę umów i jest podstawowym instrumentem prawnym ograniczenia swobody kontraktowania (Bury 2017, 456). Jak podkreśla B. Wagner, art. 18 k.p. dotyczy jedynie kolizji pomiędzy postanowieniami umowy bądź innego aktu, na podstawie którego powstaje stosunek pracy, a normami semiimperatywnymi. Przepis ten nie reguluje natomiast konsekwencji prawnych sprzeczności ww. postanowień z zasadami współżycia społecznego czy naturą stosunku pracy. Dlatego też, zdaniem autorki, ponieważ sprawy te nie są unormowane w przepisach prawa pracy, a dotyczą stosunku pracy, to należy przy ich ocenie odwołać się do przepisów kodeksu cywilnego (Wagner 2002, 365).

Uzasadnieniem dla wprowadzenia zawartej w art. 18 k.p. regulacji jest konieczność urzeczywistnienia naczelnej funkcji prawa pracy, jaką jest funkcja ochronna pracownika. Funkcja ta jest realizowana przez przepisy prawa pracy, które przedkładają indywidualny interes pracownika nad interes jego kontrahenta, tj. pracodawcy (Wagner 1986, 37). Zasada uprzywilejowania pracownika związana jest przede wszystkim z podfunkcją wyrównawczą, której celem jest łagodzenie faktycznych nierówności między pracownikiem a pracodawcą, a jej wprowadzenie podyktowane jest koniecznością ochrony pracownika jako słabszej ekonomicznie i socjalnie strony stosunku pracy (Bury 2017, 456). Głównym aspektem ww. podfunkcji jest ograniczenie skutków dysproporcji, które wynikają z rynkowych pozycji pracownika i pracodawcy, w sferze treści stosunku pracy (Skąpski 2006, 126–127). W związku z powyższym w piśmiennictwie zauważa się, że przewidziane w art. 18 k.p. ograniczenie swobody kontraktowania ma w rzeczywistości charakter pozorny, służy ono bowiem tak naprawdę, z punktu widzenia stosunków społeczno-ekonomicznych, faktycznej swobodzie (Bury 2017, 456).

W doktrynie podkreśla się również, że dopuszczenie zbyt dużej swobody stron w kształtowaniu stosunku pracy wbrew regulacji normatywnej mogłoby prowadzić do sytuacji, w której prawo pracy zbliżyłoby się do norm względnie obowiązujących, mogących zostać przez strony uchylone. Normy prawa pracy byłyby swoistymi postulatami ustawodawcy dotyczącymi kształtowania stosunków prawnych, a to stałoby w sprzeczności z podfunkcją wyrównawczą i opiekuńczą prawa pracy (Skąpski 2006, 245–246).

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że rozważając zagadnienie zakresu swobody kształtowania stosunku pracy zgodnie z wolą stron, a wbrew regulacji prawnej, powinno się brać pod uwagę nierównorzędną sytuację faktyczną pracodawcy i pracownika. Pracownik, który godzi się na zaproponowane przez pracodawcę warunki, często decyduje się na to, ponieważ pozostaje w sytuacji przymusowej związanej z koniecznością uzyskania dochodu, a nie ze względu na to,

że taka jest jego rzeczywista wola (Skąpski 2006, 248). Podzielając co do zasady powyższy pogląd, należy zaznaczyć, że ochronny charakter nie jest naturalną cechą prawa pracy, lecz wiąże się ze zjawiskiem nierównowagi podmiotów, która także nie jest naturalna i niezmienna (Jończyk 1995, 133). Jak słusznie podkreśla B. Wagner, przepisy prawa pracy wyznaczają model standardowego, typowego stosunku pracy i nastawione są na ochronę pracownika najbardziej jej potrzebującego, czyli najsłabszego ekonomicznie, socjalnie i intelektualnie. Dlatego też należałoby szerzej zróżnicować autonomię woli pracowników według rodzaju pracy, jej charakteru czy kwalifikacji zawodowych, co można uczynić m.in. poprzez rozszerzenie możliwości odejścia od ochronnych rygorów ustawowych na wniosek pracownika lub za jego zgodą (Wagner 2002, 378). Także L. Florek zauważa, że sytuacja pracowników na rynku pracy jest niekiedy silniejsza od sytuacji pracodawców, co dotyczy m.in. przedstawicieli niektórych zawodów (Florek 2010, 119). Powyższe stwierdzenie jest tym bardziej istotne, że dynamika polskiego rynku pracy to stopniowe przekształcanie się modelu rynku pracodawcy w rynek pracownika. W konsekwencji coraz częściej to pracownik ma decydujący wpływ na kształt łączącego go z pracodawcą stosunku pracy.

Na gruncie art. 18 § 1 k.p. pojawia się pytanie, co należy rozumieć przez postanowienia „nie mniej korzystne dla pracownika” i jakie znaczenie ma wola pracownika w kwalifikacji postanowień umowy według tego kryterium (Skąpski 2006, 245). M. Skąpski wskazuje, że stosowanie zasady uprzywilejowania wymaga porównania, na podstawie obiektywnych kryteriów i z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, statusu pracownika powstającego na podstawie umowy oraz statusu normatywnego. Obiektywna ocena polega więc na stosowaniu kryteriów miarodajnych dla wszystkich pracowników znajdujących się w tej samej sytuacji. Zdaniem przywołanego autora nie można jednak zawężać podstaw oceny obiektywnej jedynie do sytuacji zatrudnieniowej pracownika z pominięciem aspektów prywatnych. Obiektywne porównanie stanów prawnych stworzonych na podstawie postanowień umowy i norm prawa pracy powinno bowiem uwzględniać wszystkie okoliczności związane z daną osobą, a więc obok życia zawodowego także różne aspekty jej życia osobistego (Skąpski 2006, 247–248).

Przy ocenie korzystności postanowień umowy o pracę należy również brać pod uwagę, według T. Liszcz, „subiektywne przekonanie pracownika, poparte rzeczowymi argumentami”. Uwzględnienie subiektywnej oceny pracownika, co do korzystności danego postanowienia, wymaga jednak wnikliwego zbadania określonego przypadku, oparcie się bowiem jedynie na jego deklaracji mogłoby przekreślić ochronny walor art. 18 k.p. (Liszcz 2012, 184).

Jak podkreśla R. Sadlik, ocena korzystności danej regulacji dla pracownika „musi mieć charakter globalny, co oznacza, że w jej ramach dokonuje się pewnego bilansu zysków i strat, jakie niesie ona dla pracownika i jego interesów” (Sadlik 2009, 23). Dlatego też jeżeli możliwe korzyści dla pracownika przeważałyby nad ewentualnymi negatywnymi stronami umownej regulacji, to należałoby przyjąć,

że postanowienia umowy o pracę są globalnie dla niego korzystniejsze (Sadlik 2009, 23). Przeciwny pogląd prezentuje M. Skąpski, który stoi na stanowisku, że „dysproporcja pozycji pracownika i pracodawcy jest zbyt duża, a możliwości kontroli stosowania zasady uprzywilejowania zbyt ograniczone, aby dopuszczać możliwość porównywania korzystnego charakteru całokształtu umownego i ustawowego statusu pracowniczego, a nie pojedynczych postanowień umowy” (Skąpski 2006, 253).

4. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Biorąc pod uwagę poczynione rozważania, należy przyjąć, że nawet w sytuacji gdyby pracownik wyraził zgodę na wprowadzenie do umowy o pracę postanowienia, zgodnie z którym mógłby wypowiedzieć umowę jedynie w enumeratywnie wymienionych w jej treści przypadkach bądź postanowienia ograniczającego jego prawo do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, to postanowienia takie, jako mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, byłyby na podstawie art. 18 § 2 k.p. nieważne. Trudno bowiem uznać, że ograniczenie zasady wolności pracy w ujęciu negatywnym we wskazanych wyżej przypadkach mogłoby być dla pracownika co najmniej tak samo korzystne, jak przepisy prawa pracy. B. Wagner podkreśla, że ze względu na to, iż sposoby zakończenia stosunku pracy są w sposób wyczerpujący wymienione w przepisach prawa pracy, a ich katalog jest zamknięty, to niedopuszczalne i nieważne byłoby zarówno ich rozszerzanie, jak i wyłączenie któregoś z nich zgodną wolą stron (Wagner 1986, 147).

Ograniczenie prawa pracownika do rozwiązania stosunku pracy będzie niedopuszczalne także z punktu widzenia kryteriów wymienionych w art. 353¹ k.c. Jak wskazywał L. Kaczyński, kryteriami delimitacji zasady swobody kształtowania treści stosunku pracy jest bowiem, oprócz art. 18 § 1 k.p., także zgodność z właściwościami (naturą) stosunku pracy oraz zasadami współzycia społecznego, o których mowa w art. 353¹ k.c. (Kaczyński 1997, 13).

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że w przypadku sprzeczności umowy o pracę z ustawą zastosowanie znajdzie art. 18 § 2 k.p., a w przypadku jej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub właściwością (naturą) stosunku pracy – art. 58 § 2 lub § 3 k.c. (Florek 2012, 95). W art. 18 k.p. brak jest bowiem odniesienia do zasad współzycia społecznego, a art. 8 k.p. stanowi jedynie, że czynienie ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zgodnie z art. 58 §§ 2 i 3 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, nieważna jest także czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Jeżeli nieważnością dotknięta jest tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

Podsumowując, należy podkreślić, że jak wskazuje A. Sobczyk, zasada wolności pracy w żaden sposób nie oznacza zakazu dysponowania przez pracownika przysługującą mu wolnością. Dysponowanie tą wolnością nie może mieć jednak charakteru nieograniczonego, podstawową funkcją prawa pracy jest bowiem ochrona pracownika, niekiedy nawet przed nim samym (Sobczyk 2015, 69 i n.).

BIBLIOGRAFIA

- Bakalarz, Tomasz. Sabina Pochopień-Belka. 2022. „Wolność pracy jako przesłanka ograniczająca swobodę kontraktowania – wybrane problemy”. *Roczniki Administracji i Prawa* 3(XXII): 85–98. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.2408>
- Bueno, Nicolas. 2017. „From the Right to Work to Freedom from Work: Introduction to the Human Economy”. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 33(4). <https://doi.org/10.54648/IJCL2017020>
- Bury, Beata. 2017. „Refleksje nad swobodą kontraktowania w umownym stosunku pracy”. *Monitor Prawa Pracy* 9: 454–460.
- Drzewicki, Krzysztof. 2012. „Prawo do pracy jako normatywy agregat międzynarodowej ochrony praw człowieka”. W *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*. 73–85. Red. Michał Seweryński, Jakub Stelina. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Florek, Ludwik. 2010. *Ustawa i umowa w prawie pracy*. Warszawa: Oficyna.
- Florek, Ludwik. 2012. „Swoboda umów w prawie pracy”. W *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*. 87–95. Red. Michał Seweryński, Jakub Stelina. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Goździewicz, Grzegorz. Tadeusz Zieliński. 2017. „Komentarz do art. 11 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Góral, Zbigniew. 1994. *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Góral, Zbigniew. 2009. „Swoboda nawiązywania stosunku pracy jako jedna z podstawowych zasad prawa pracy”. W *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*. 55–67. Red. Zdzisław Niedbały, Michał Skąpski. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Góral, Zbigniew. 2011. *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Jończyk, Jan. 1995. *Prawo pracy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Kaczyński, Lech. 1997. „Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy”. *Państwo i Prawo* 3: 8–21.
- Krupa, Zbigniew. 2003. „Zasada wolności pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej”. *Acta Universitatis Wroclaviensis. Przegląd Prawa i Administracji* LIII: 101–128.
- Lasocik, Zbigniew. Emilia Rekosz-Cebula. Łukasz Wieczorek. 2014. *Handel ludźmi do pracy przymusowej: mechanizmy powstawania i efektywne zapobieganie. Raport*. Warszawa–Sztokholm: Rada Państw Morza Bałtyckiego.
- Liszczy, Teresa. 2012. „Swoboda umów w prawie pracy”. W *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*. 175–191. Red. Michał Seweryński, Jakub Stelina. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

- Matey, Maria. 1991. „Prawo do pracy”. W *Prawa człowieka. Model prawny*. 767–783. Red. Roman Wieruszewski. Wrocław–Warszawa–Kraków: Ossolineum.
- Mik, Cezary. 1992. *Zbiorowe prawa człowieka. Analiza krytycznej koncepcji*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.
- Nałęcz, Maciej. 2023. „Komentarz do art. 11 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Krzysztof Walczak. Warszawa: C.H.Beck.
- Patulski, Andrzej. 1992. *Wolność pracy – próba ujęcia wielopłaszczyznowego*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Perdeus, Wiesław. 2022. „Komentarz do art. 11 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I: *Art. 1–93*. 119–126. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sadlik, Ryszard. 2009. „Zakaz pogarszania sytuacji pracowników w klauzulach umownych”. *Monitor Prawa Pracy* 1: 23–26.
- Skąpski, Michał. 2006. *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*. Kraków: Kantor Wydawniczy Zakamycze.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2013a. *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. Tom I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: C.H.Beck.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2013b. *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. Tom II: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a ochrona konstytucyjnych praw i wolności człowieka*. Warszawa: C.H.Beck.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2015. *Wolność pracy i władza*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2023. „Komentarz do art. 11 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. 40–42. Red. Arkadiusz Sobczyk. Warszawa: C.H.Beck.
- Stelina, Jakub. 2023. „Komentarz do art. 18 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. 62–67. Red. Arkadiusz Sobczyk. Warszawa: C.H.Beck.
- Szewczyk, Helena. 2002. „Zakres pojęcia «wolność» w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy (zarys problematyki)”. *Studia Prawnicze* 1: 145–165. <https://doi.org/10.37232/sp.2002.1.8>
- Unterschütz, Joanna. 2013. „Zakaz powierzania pracy cudzoziemcowi w warunkach szczególnego wykorzystania. Krok w kierunku penalizacji pracy przymusowej?”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2: 17–23.
- Wagner, Barbara. 1986. *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Wagner, Barbara. 2002. „O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze”. W *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*. 359–381. Red. Maria Matey-Tyrowicz, Lesław Nawacki, Barbara Wagner. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Wrątny, Jerzy. 2016. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: C.H.Beck.
- Zieliński, Tadeusz. 2003. „Prawo do pracy – problem konstytucyjny”. *Państwo i Prawo* 1: 3–16.
- Zięba-Załućka, Halina. 2006. „Prawo do pracy jako przedmiot regulacji konstytucyjnych”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2: 2–8.

Orzeczenia

- Wyrok TK z dnia 23 czerwca 1999 r., K 30/98, OTK 1999, nr 5, poz. 101.
- Wyrok TK z dnia 29 kwietnia 2003 r., SK 24/02, OTK-A 2003, nr 4, poz. 33.
- Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 371/01, OSNAPiUS 2004, nr 7, poz. 119, s. 309.
- Wyrok SN z dnia 18 maja 2005 r., III PK 27/05, OSNAPiUS 2006, nr 9–10, poz. 141, s. 356.
- Wyrok SN z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/09, OSP 2010, nr 11, poz. 115, s. 813.