

# Niedopuszczalność zastrzeżenia w umowie przedwstępnej o pracę kary umownej na rzecz pracodawcy

adw. Beata Grygiel-Skrzypczak<sup>1</sup>, r.pr. Marcin Szwanenfeld<sup>2</sup>

W pierwszym kwartale 2023 r. rynek pracy nadal można określić rynkiem pracownika. Szczególnie poszukiwane przez pracodawców są osoby posiadające wiedzę i doświadczenie, w szczególności techniczne. Z jednej strony wobec braku kandydatów nieposiadających zatrudnienia pracodawcy wyszukują na rynku potencjalnych kandydatów i namawiają ich do zmiany pracodawcy. Z drugiej strony, zmiana pracodawcy jest dla pracownika sposobem na podwyższenie wynagrodzenia. Jeśli strony dojdą do porozumienia co do przyszłej treści umowy o pracę, zawierana bywa umowa przedwstępna o pracę, mająca związać strony do czasu upływu terminu wypowiedzenia stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy. Aby zapobiec uchyleniu się przez którąkolwiek ze stron (rzadziej wyłącznie przez pracownika) od zawarcia umowy przyrzeczonej, w umowie przedwstępnej zastrzegana jest na tę okoliczność kara umowna. Przedmiotem artykułu jest ocena dopuszczalności zastrzeżenia tego postanowienia umownego.

## Uwagi wstępne

O ile możliwość zawarcia umowy przedwstępnej o pracę nie budzi wątpliwości i jest powszechnie przyjmowane w orzecznictwie i doktrynie<sup>3</sup>, o tyle zastrzeżenie w tej umowie kary umownej w razie uchylenia się przez pracownika od zawarcia umowy przyrzeczonej budzi poważne wątpliwości.

Wśród nielicznych orzeczeń SN dotyczących kary umownej zastrzeżonej w umowie przedwstępnej o pracę trudno znaleźć takie, w którym choćby pośrednio uznano za zgodne z zasadami prawa pracy nałożenie na pracownika sankcji umownej za odmowę zawarcia umowy przyrzeczonej o pracę. Odpowiedzialność pracownika ogranicza się wyłącznie do odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadach ogólnych. Zgodnie z tezą uchwały SN z 21.6.1972 r.<sup>4</sup>: „Uchylenie się przez zakład pracy od zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę daje podstawę do odpowiedniego zastosowania art. 390 § 1 KC w zw. z art. XII § 3 przepisów wprowadzających Kodeks cywilny w zakresie przewidzianego tymi przepisami żądania naprawienia szkody”. Z kolei w uchwale SN z 22.4.1977 r.<sup>5</sup> stwierdzono, że „W razie odmowy przez zakład pracy zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę na czas nieokreślony, poszkodowanemu przysługuje na podstawie art. 390 § 1 KC w zw. z art. 300 KP roszczenie o odszkodowanie, którego wysokość z reguły nie powinna przekraczać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na stanowisku objętym umową przedwstępną”.

Nieliczne poglądy doktryny, mające stanowić o dopuszczalności zastrzeżenia kary umownej na rzecz pracodawcy, przedstawiają wyłącznie opinie ich autorów, bez dokonania merytorycznej analizy dopuszczalności zastrzeżenia kary umownej w kontekście konstytucyjnej zasady swobody podejmowania zatrudnienia oraz norm prawa pracy. Zdaniem *W. Frankowskiej*<sup>6</sup> przyznanie prawa zastrzeżenia kary umownej tylko jednej ze stron umowy jest nieuzasadnione. Autorka wskazuje, że wyznaczenie takiej kary pozwala na „umowne określenie zakresu odszkodowania” w sytuacji, gdyby któraś ze stron uchyliła się od zawarcia umowy przyrzeczonej. Podkreśla, że jej wysokość (kary) nie jest uzależniona od wysokości rzeczywistej poniesionej szkody, lecz do wysokości, która została zawarta w umowie. Za dopuszczalnością zastrzeżenia kary umownej opowiada się również *R. Sadlik*<sup>7</sup>. Uważa, że podstawą jej zastrzeżenia jest art. 390 § 1 KC. Swoją argumentację opiera na możliwości zwiększenia zakresu odszkodowania należnego stronie liczącej na zawarcie umowy. Podkreśla, że brak poniesionej szkody nie zwalnia uchylającej się strony z obowiązku zapłaty kary zastrzeżonej w umowie. Zdaniem autora instytucja kary umownej ułatwia późniejsze dochodzenie zapłaty odszkodowania na drodze sądowej. Innym przedstawicielem opowiadającym się za możliwością zastrzeżenia kary umownej w przedwstępnej umowie o pracę jest *A. Sobota*<sup>8</sup>. Zwraca on uwagę na fakt, że skoro zastrzeżenie kary umownej w umowie o zakazie konkurencji zawieranej po ustaniu stosunku pracy jest dopuszczalne, to powinno ono być również dopuszczalne przed powstaniem tego stosunku.

<sup>1</sup> Autorka jest adwokatem, współpracuje z Grzybkowski Guzek i Partnerzy Adwokacka Spółka Partnerska w Poznaniu. Specjalizuje się w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

<sup>2</sup> Autor jest radcą prawnym, partnerem w Grzybkowski Guzek i Partnerzy Adwokacka Spółka Partnerska w Poznaniu. Specjalizuje się w prawie cywilnym, ze szczególnym uwzględnieniem zabezpieczenia i dochodzenia należności.

<sup>3</sup> Zob. uchwałę SN z 21.6.1972 r., III PZP 13/72, Legalis; wyrok SN z 15.3.1977 r., I PRN 22/77, Legalis; postanowienie SN z 13.5.1977 r., I PZ 23/77, Legalis.

<sup>4</sup> III PZP 13/72, OSNCP 1972, Nr 11, poz. 201.

<sup>5</sup> I PZP 5/77, OSNCP 1977, Nr 10, poz. 180; podobnie SN w uchwale z 26.7.1974 r., III PZP 22/74, OSNCP 1975, Nr 2, poz. 23 oraz wyrok SN z 17.7.2009 r., I PK 26/09, OSNP 2011, Nr 5–6, poz. 73.

<sup>6</sup> *W. Frankowska*, Z problematyki treści umowy przedwstępnej o pracę, Roczniki Administracji i Prawa Nr XV(2), s. 229–245.

<sup>7</sup> *R. Sadlik*, Umowa przedwstępna poprzedzająca zawarcie umowy o pracę, MoPr 2008, Nr 5, s. 3.

<sup>8</sup> *A. Sobota*, Umowa przedwstępna w stosunkach pracy, MoPr 2016, Nr 1, s. 16–17.

## Zasady odpowiedzialności z tytułu niezawarcia przyrzeczonej umowy o pracę

Tymczasem jedną z podstawowych funkcji umowy o pracę jest ochrona słabszej strony stosunku pracy – pracownika, tzw. kwestia socjalna<sup>9</sup>. W tym kontekście istotna jest treść przepisu art. 300 KP, dotyczącego odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego, zgodnie z którym w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. **Zastosowanie kary umownej jest mechanizmem represyjnym i nie można zapominać, że odesłanie do art. 300 KP nie jest bezwarunkowe<sup>10</sup>.**

Aby rozstrzygnąć możliwość zastrzeżenia kary umownej w przedwstępnej umowie o pracę, należy w pierwszej kolejności odnotować, że ze względu na zobowiązaniowy charakter stosunku pracy<sup>11</sup> oraz brak regulacji umowy przedwstępnej w przepisach prawa pracy<sup>12</sup> niezbędne jest odniesienie się – za pośrednictwem wspomnianego wcześniej art. 300 KP – do przepisów Kodeksu cywilnego regulujących umowę przedwstępną w art. 389 i 390 KC<sup>13</sup>.

Rozważania o dopuszczalności kary umownej w umowie przedwstępnej o pracę, należy poprzedzić ustaleniem celu umowy przedwstępnej oraz sankcji za jego nieosiągnięcie. Cel umowy przedwstępnej wynika wprost z treści art. 389 § 1 KC i jest nim **zobowiązanie jednej ze stron lub obu stron do zawarcia oznaczonej umowy (umowy przyrzeczonej)**. Niewywiązanie się z zobowiązania do zawarcia umowy przyrzeczonej uruchamia system sankcji rozstrzygany w ramach ujemnego interesu umownego – roszczenie odszkodowawcze<sup>14</sup> lub roszczenie o zawarcie umowy przyrzeczonej (tzw. skutek silniejszy), jeżeli umowa przedwstępna czyni zadość wymaganiom formalnym umowy przyrzeczonej. Co oznacza, że jeżeli strony nie sprecyzują w umowie przedwstępnej o pracę któregoś z *essentialia negotii* przyrzeczonej umowy o pracę, niemożliwe jest dochodzenie jakichkolwiek roszczeń<sup>15</sup>.

Zasady odpowiedzialności z tytułu niezawarcia oznaczonej umowy przyrzeczonej z racji odesłania z art. 300 KP nie są w pełni wierne regulacji zawartej w Kodeksie cywilnym. Mechanizm umowy przedwstępnej uzależniający odpowiedzialność strony od samego niedojścia do skutku umowy przyrzeczonej **musi zostać zmodyfikowany, tak by odpowiadał zasadom prawa pracy i jego funkcji ochronnej, a mianowicie – nie może stać w sprzeczności z zasadami prawa pracy, w szczególności – z zasadą swobody nawiązywania stosunku pracy (art. 65 Konstytucji RP i art. 11 KP)<sup>16</sup>.**

W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawcy nie przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy<sup>17</sup>, a pracownikowi przysługuje roszczenie o zawarcie umowy przyrzeczonej i żądanie odszkodowania. Kwota odszkodowania, której może dochodzić

pracownik, jest ograniczona do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na stanowisku objętym umową przedwstępną<sup>18</sup>.

Na gruncie prawa cywilnego w treść umowy przedwstępnej można włączyć również karę umowną<sup>19</sup>, obok lub w miejsce roszczenia odszkodowawczego<sup>20</sup>.

## Niedopuszczalność zastrzeżenia kary umownej na rzecz pracodawcy

Zastrzeżenie kary umownej na rzecz pracodawcy, w przypadku niezawarcia oznaczonej umowy przyrzeczonej, jest jednak **niezgodne z podstawowymi zasadami prawa pracy**.

Aby wyjaśnić istotę tej tezy, należy odnieść się do relacji zastrzeżonej kary umownej do zasady swobody nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa. Dookreślenie tej normy znalazło wyraz w art. 11 KP, który stanowi, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zgodnie z art. 65 ust. 2 Konstytucji RP – obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę. **Przy zastosowaniu kary umownej wobec pracownika zostaje ograniczona swoboda wyboru pracy<sup>21</sup>.**

Kara umowna ogranicza, a w niektórych przypadkach – wyłącza wolność wyboru pracy. Nakłada na pracownika obowiązek podjęcia konkretnej pracy, na konkretnym stanowisku u jednego, skonkretyzowanego pracodawcy i to pod rygorem zapłaty kary umownej. Pracownik nie ma tu – jak w przypadku umowy o pracę – możliwości „uwolnienia się” od zobowiązania do świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy poprzez wypowiedzenie umowy. **Podpisanie umowy przedwstępnej opatrzonej rygorem kary umownej w razie niezawarcia umowy przyrzeczonej o pracę stawia pracownika w zdecydowanie gorszym położeniu, niż gdyby zawarł on z pracodawcą umowę o pracę z odroczonym terminem rozpoczęcia pracy, którą mógłby wypowiedzieć<sup>22</sup>.**

Ponadto, o ile dopuszczalność zawarcia umowy przedwstępnej o pracę wynika z art. 389 § 1 KC w zw. z art. 300 KP, o tyle sama umowa przedwstępna należy do sfery prawa pracy, także w zakresie naprawienia szkody wyrządzonej niewykonaniem bądź nienależytym wykonaniem umowy. Wprawdzie formalnie strony tej umowy nie nawiązują jeszcze stosunku pracy, to jednak już przez to, że ocena ważności umowy przedwstępnej dokonywana jest na gruncie Kodeksu pracy, powoduje, że stron zawierających tę umowę nie można traktować jako równoprawnych uczestników stosunku cywilnoprawnego. W razie sporu sprawa o zawarcie przyrzeczonej umowy o pracę jest sprawą z zakresu prawa pracy<sup>23</sup>.

Jak wskazał SN w wyroku z 8.1.2008 r., **przewidziane Kodeksem pracy zasady odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych stanowią odrębną**

<sup>9</sup> M. Mędrala, Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy, Warszawa 2001, s. 26.

<sup>10</sup> A. Nalepka, Kara umowna a stosunek pracy, Pracownik i Pracodawca 2017, Nr 1, s. 30.

<sup>11</sup> D. Książek, Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę, Warszawa 2013, s. 30.

<sup>12</sup> M. Gersdorf, Umowa o pracę, zawarcie umowy o pracę, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, s. 213–214.

<sup>13</sup> Zob. postanowienie SN z 13.5.1977 r., I PZ 23/77, Legalis; wyrok SN z 21.6.1972 r., III PZP13/72, OSNCP 1972, Nr 11, poz. 201.

<sup>14</sup> M. Krajewski, Zobowiązania powstające podczas zawierania umów, [w:] E. Łętowska (red.), Prawo zobowiązań – część ogólna, System Prawa Prywatnego, Tom 5, Warszawa 2013, s. 838–957.

<sup>15</sup> Zob. wyrok SN z 10.9.1997 r., I PKN 243/97, OSNP 1998, Nr 12, poz. 357.

<sup>16</sup> A. Nalepka, Kara umowna..., s. 32–33.

<sup>17</sup> Zob. uchwała SN z 22.4.1997 r., I PZP 5/77, OSNCP 1977, Nr 10, poz. 180.

<sup>18</sup> Ibidem.

<sup>19</sup> Zob. wyrok SA w Poznaniu z 5.5.2010 r., I ACa 291/10, Legalis.

<sup>20</sup> S. Kowalski, Zastrzeżenie kary umownej w umowie przedwstępnej, Rejent 2003, Nr 1, s. 96–99.

<sup>21</sup> A. Nalepka, Kara umowna..., s. 33.

<sup>22</sup> Zob. wyrok SN z 29.10.2007 r., II PK 56/07, Legalis.

<sup>23</sup> Tak SN w wyroku z 19.1.1998 r., I PKN 482/97, OSNP 1998, Nr 23, poz. 686.

od przewidzianej w Kodeksie cywilnym regulację skutków niewykonania tego rodzaju zobowiązania, która w zakresie dotyczącym reguł naprawiania szkody wyrządzonej pracodawcy przez pracownika ma charakter wyczerpujący, co czyni niedopuszczalnym stosowanie w tym przedmiocie przepisów Kodeksu cywilnego, w tym art. 483 KC, przewidującego możliwość zastrzeżenia kary umownej. Zgodnie z art. 300 KP do stosunku pracy stosuje się bowiem odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, ale tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, do których nie można zaliczyć odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych<sup>24</sup>.

Zgodnie z doktryną cywilistyczną art. 390 KC wyznacza granicę odszkodowania przysługującego stronie, wskazując na tzw. ujemny interes umowny. W jego ramach wyrównaniu nie podlegają korzyści, które kontrahent by osiągnął, gdyby umowa nie doszła do skutku. Chodzi jedynie o odszkodowanie, które obejmuje straty wynikłe z niedojścia do skutku umowy między stronami, na które składają się koszty zawarcia umowy, wydatki związane z własnym świadczeniem, zbędne nakłady podjęte w związku z własnym świadczeniem, wyłączone są natomiast nieuzyskane korzyści w postaci tych, które odpowiadały uzyskanym w razie dojścia do skutku umowy i jej wykonania<sup>25</sup>.

Zastrzeżenie w umowie przedwstępnej o pracę kary umownej na wypadek uchylenia się od jej zawarcia przez pracownika stanowi obejście wyczerpującej regulacji Kodeksu pracy dotyczącej

odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy oraz umożliwia pokrycie szkody ponad straty wynikłe z niedojścia do skutku umowy między stronami, a wręcz wprost do przysporzenia majątkowego.

## Podsumowanie

Instytucja kary umownej z art. 483 KC ma ściśle cywilistyczny charakter i zasadniczo nie zachodzi możliwość jej zastosowania na podstawie art. 300 KP w stosunkach odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy. **Możliwość zastosowania kar umownych na gruncie prawa pracy jest ograniczona wyłącznie do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy<sup>26</sup>.**

Zastrzeżenie kary umownej na wypadek niezawarcia umowy przyrzeczonej przez pracownika stanowi ograniczenie swobody nawiązania stosunku pracy, a kara umowna jako ograniczenie konstytucyjnej zasady swobody wyboru pracy pozostaje niezgodna z podstawowymi zasadami prawa pracy<sup>27</sup>.

Mechanizm kary umownej z art. 483 KC nie może zostać zastosowany przez odniesienie z art. 300 Kodeksu pracy z powodu naruszenia dyspozycji z art. 10 KP<sup>28</sup>. Kara umowna, która obciąża pracownika, jest niedopuszczalna według przepisów prawa pracy. Zapisy umowne dotyczące takiej kary są zatem nieważne<sup>29</sup>.

<sup>24</sup> Zob. wyrok SO w Płocku z 29.11.2019 r., VI Pa 47/19, Legalis.

<sup>27</sup> A. Nalepka, Kara umowna..., s. 34.

<sup>28</sup> Ibidem.

<sup>29</sup> Zob. wyrok SO w Łodzi z 31.7.2018 r., VIII Pa 119/18, Legalis.

**Słowa kluczowe:** przedwstępna umowa o pracę, kara umowna na rzecz pracodawcy, umowa przyrzeczona o pracę.

## Inadmissibility of a provision in an employment precontract in favour of the employer

In the first quarter of 2023 the labour market can still be described as employee's market. Employers specifically look for people with knowledge and experience, especially technical. On the one hand, because of lack of candidates without a job, employers are searching the market for potential candidates trying to convince them to change their current employer. On the other hand, for an employee, changing employer is a way to raise the salary. If the parties do not reach an agreement in regard to the content of an employment contract, they conclude an employment precontract, which is supposed to bind the parties until the termination of the employment relationship with the current employer. In order to prevent the evasion of the promised contract by any of the parties (rarely by an employee alone) the employment precontract includes a penalty just for such an occasion. The subject of this article is the evaluation of admissibility of such a provision.

**Keywords:** employment precontract, penalty in favour of employer, promised employment contract.

## Zbiór aktualnych przepisów



ksiegarnia.beck.pl

• Zadzwoń: 81 46 13 300 • E-mail: kontakt@beck.pl

