



Sygn. akt II PSKP 89/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa K. G., P. Ł., K. Ł., R. J., R. P., D. J.
przeciwko [...] S. [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T.
(poprzednio [...] S. [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.)
o wyrównanie premii za 2015 rok,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 kwietnia 2022 r.,
skarg kasacyjnych strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 16 grudnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

1. oddala skargi kasacyjne,

**2. zasądza od pozwanego na rzecz powodów: K. G., R. J.,
K. Ł., R. P. kwoty po 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł
a na rzecz powodów D. J. i P. Ł. kwoty po 2.025 (dwa tysiące
dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów procesu
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

K. G., P. Ł., K. Ł., R. J., R. P. i D. J. pozwali [...] S. [...] Sp. z o.o. w W. o wyrównanie premii za 2015 r.

Sąd Rejonowy w W., wyrokiem z dnia 9 maja 2019 r. powództwa oddalił. Sąd ten ustalił, że K. G. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw Technicznych w Zakładzie w B. W dniu 8 sierpnia 2015 r. strony umowy o pracę zawarły porozumienie dodatkowe, postanawiając, że w 2015 r. powód zostanie objęty systemem premiowania zgodnie z warunkami zawartymi w porozumieniu, a podstawę do naliczenia premii stanowić miało 30% sumy wynagrodzenia zasadniczego brutto z okresu od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 r. Strony zgodnie postanowiły, że wypłata premii nastąpi po zaopiniowaniu sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy przez radę nadzorczą w terminie wypłaty najbliższego wynagrodzenia. Strony przewidziały również wypadki obniżenia premii (na przykład ukaranie karą porządkową, wypowiedzenie umowy przez pracodawcę).

W dniu 9 marca 2016 r. zostało zawarte kolejne porozumienie, na mocy którego powód oświadczył, że ogranicza przysługujące mu wynagrodzenie z porozumienia dodatkowego (z dnia 8 sierpnia 2015 r.) do wysokości 30% przysługującej mu kwoty, zaś pracodawca wyraził zgodę na powyższe ograniczenie.

W dniu 10 marca 2016 r. w kolejnym porozumieniu stron przewidziano wypłatę premii po zaopiniowaniu sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy przez radę nadzorczą w terminie wypłaty najbliższego wynagrodzenia, a powód oświadczył, że wyraża zgodę na przesunięcie terminu wypłaty premii na 16 marca 2016 r.

Z dalszych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało, że pismem z 1 marca 2017 r. powód stwierdził, iż jego oświadczenie z 9 marca 2016 r. o ograniczeniu wynagrodzenia wynikającego z porozumienia dodatkowego do umowy o pracę z 8 sierpnia 2015 r. jest nieważne z mocy art. 84 k.p. i art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz wezwał pracodawcę do zapłaty kwoty stanowiącej różnicę między kwotą wypłaconą 16 marca 2016 r., a kwotą wynikającą z porozumienia dodatkowego z 8 sierpnia 2015 r.

Identyczne umowy i porozumienia zawierali pozostali powodowie, zatrudnieni w zakładach pozwanego w innych miejscowościach na stanowiskach kierowniczych.

Zdaniem Sądu Rejonowego, niedopuszczalna była zmiana umów o pracę bez zachowania formy pisemnej, a warunki nabycia prawa do premii rocznej za 2015 r. były określone w porozumieniach dodatkowych. Sąd uznał, że zawarcie przez pozwanego porozumień ograniczających wysokość premii rocznej za 2015 r. nie naruszyło zasad współzycia społecznego, a przede wszystkim zasady lojalności pracodawcy wobec pracownika, gdyż powodowie w chwili zawierania porozumień ograniczających wysokość premii rocznej za 2015 r. nie nabyli jeszcze prawa do premii rocznej za ten rok w wysokości pierwotnie określonej w porozumieniach dodatkowych do umów o pracę. Ponadto pracodawca udowodnił, że porozumienia dodatkowe dotyczyły tylko 5% załogi, a zaoszczędzone środki zostały rozdzielone między pozostałych pracowników na podstawie zawartego 16 marca 2016 r. porozumienia z zakładową organizacją związkową w sprawie wypłaty dodatkowej premii dla pracowników pozwanego pracodawcy, zaś powodowie przyznali, że premia w 2014 r. została włączona pracownikom do wynagrodzenia zasadniczego, które podniesiono o 11-12%.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 16 grudnia 2019 r., zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz: (-) K. G. 32.760 zł; (-) P. Ł. 61.288,92 zł; (-) K. Ł. 37.800 zł; (-) R. J. 37.800 zł; (-) R. P. 36.238,07 zł; (-) D. J. 62.228,43 zł; oddalając powództwa w pozostałym zakresie i orzekając o kosztach procesu.

Sąd drugiej instancji uznał, że doszło do naruszenia art. 84 k.p., bowiem ten przepis odnosi się do premii jako składnika wynagrodzenia, zaś zawarcie porozumienia z dnia 9 marca 2016 r. *de facto* zmierzało do zrzeczenia się wynagrodzenia za pracę. Dlatego takie zapisy są nieważne z mocy art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy uznał także, że nie można przyjąć, aby żądanie powoda było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.), bowiem brak jest dowodów, które świadczyłyby o nielojalnym zachowaniu pracownika względem pracodawcy. Powód świadczył pracę i spełnił warunki do przyznania premii, której część została mu wypłacona. Stąd w tej części Sąd Okręgowy orzekł z mocy art. 386 § 1 k.p.c.

Apelacje podlegały oddaleniu w zakresie momentu, od którego należało zasądzić odsetki od roszczeń głównych. Skoro wypłata miała nastąpić pod podjęciu uchwały przez radę nadzorczą, to w sprawie taki akt miał miejsce w dniu 24 maja 2016 r., zaś zgodnie z regulaminem pracy termin płatności wynagrodzenia przypada na 10. dzień każdego miesiąca, co oznacza, że wypłata powinna nastąpić w najbliższym terminie płatności po podjęciu uchwały przez radę nadzorczą. Dlatego odsetki przysługują od dnia 11 czerwca 2016 r. i w tej części Sąd drugiej instancji orzekł z mocy art. 385 k.p.c.

Pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargami kasacyjnymi w części, w której zasądzono na rzecz powodów wyrównanie premii za 2015 r. wraz z kosztami procesu. W odniesieniu do powoda K. G. skarżący wskazał na naruszenie prawa materialnego, to jest art. 8 k.p., przez jego błędną wykładnię wyrażającą się w przyjęciu, że powód, dochodząc zapłaty od pozwanej, nie czyni ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, podczas gdy z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód nadużył prawa podmiotowego, w szczególności naruszając zasady zaufania i lojalności, albowiem jak wynika z treści porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 15 kwietnia 2016 r. uzyskał odprawę w wysokości 78.000 zł, przekraczającą wysokość spornego roszczenia oraz złożył oświadczenie, że to wyczerpuje jego roszczenia ze stosunku pracy (ust. 5 porozumienia z dnia 15 kwietnia 2016 r.); nadto uprzednio dobrowolnie złożył oświadczenie woli odnośnie do porozumienia z 9 marca 2016 r., mając świadomość, iż pozwana planowała przeznaczyć środki związane z zawarciem tego porozumienia do wypłaty jednorazowej nagrody pracownikom niższego szczebla, a następnie żądał dalszej kwoty objętej pozwem, co pozwala jego zachowanie traktować jako nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.

Skarżący powołał się także na naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie, to znaczy pominięcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 15 kwietnia 2016 r. na podstawie którego powód uzyskał od pozwanej tytułem odprawy kwotę 78.000 zł oraz złożył oświadczenie, że wyczerpuje to

roszczenia ze stosunku pracy, co stanowić powinno samoistną podstawę oddalenia powództwa w całości. Mając na uwadze powyższe, wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżanej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W..

W pozostałych skargach kasacyjnych również wskazano na naruszenie prawa materialnego (art. 8 k.p.) i procesowego (art. 233 § 1 k.p.c.), przy czym w odniesieniu do powoda: (-) D. J. powołano się na to, że otrzymał on (na mocy porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 5 grudnia 2017 r. rekompensatę w wysokości 12. wynagrodzeń zasadniczych (240.000 zł brutto), dodatkową odprawę (120.000 zł brutto) oraz rekompensatę z tytułu niewypłacenia świadczenia Barbórkowego za 2016 r. i 2017 r. w wysokości 40.000 zł brutto oraz ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, a nadto - zgodnie z ust. 7 porozumienia oświadczył, że treść tego porozumienia wyczerpuje wszelkie jego roszczenia ze stosunku pracy; (-) K. Ł. wskazano, że w treści porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 22 listopada 2016 r. uzgodniono wypłatę 90.000 zł tytułem odprawy, a pracownik oświadczył, iż to porozumienie wyczerpuje jego roszczenia ze stosunku pracy; (-) P. Ł. powołano się na porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 29 marca 2016 r., mocą którego pracownik otrzymał odprawę (132.000 zł) oraz to, że złożył oświadczenie o wyczerpaniu jego roszczeń ze stosunku pracy; (-) R. P. wskazano, że na mocy porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 29 marca 2016 r. uzyskał on 90.000 zł tytułem odprawy, oświadczając tym samym o wyczerpaniu swych roszczeń ze stosunku pracy względem pozowanego.

W odpowiedziach na skargi kasacyjne powodowie (K. G., P. Ł., K. Ł., R. J., R. P. i D. J.) wnieśli o oddalenie skarg kasacyjnych oraz orzeczenie o kosztach procesu w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne nie są zasadne, bowiem nie operują argumentami pozwalającymi na korektę zaskarżonego orzeczenia.

Po pierwsze, zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego został skonstruowany ułomnie. Sąd Najwyższy ograniczając się do kontroli legalności zaskarżonego orzeczenia, rozpoznaje skargę kasacyjną, a nie sprawę poddaną

pod osąd. Jest sądem prawa, a jego kognicja nie obejmuje badania prawidłowości ustaleń faktycznych i oceny dowodów. Z art. 398³ § 4 k.p.c. wynika wprost, że podstawą skargi nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Skorelowany z tym jest art. 398¹³ § 2 k.p.c. odnoszący się do związania podstawą faktyczną rozstrzygnięcia. Z tych względów zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez dowolną ocenę materiału dowodowego oraz nie wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, nie mogą przynieść oczekiwanego rezultatu. Wskazany przez skarżącego przepis dotyczy postępowania przed sądem pierwszej instancji, natomiast sąd odwoławczy proceduje w oparciu o art. 382 k.p.c. Kwestia ta została już dostatecznie wyjaśniona w orzecznictwie (zob. spośród wielu wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366; z dnia 25 maja 2021 r., V CSKP 142/21, LEX nr 3219738).

Po wtóre, nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 8 k.p. Skarżący postuluje konieczność szerszego spojrzenia na zachowanie powodów, tak by w ich postępowaniu dostrzec nadużycie prawa podmiotowego, zwłaszcza zasady zaufania i lojalności. Jego zdaniem, niezbędne staje się uwzględnienie uzyskania przez powodów, w momencie rozwiązywania umów o pracę, wysokich świadczeń (odpraw, rekompensat, ekwiwalentów) oraz złożenia określonych oświadczeń woli, że otrzymane należności wyczerpują ich roszczenia ze stosunków pracy.

Tak skonstruowany schemat skargi kasacyjnej obliguje do szerszego spojrzenia na problematykę ochrony wynagrodzenia za pracę, a więc jednej z naczelnych zasad prawa pracy oraz możliwości przełamania jej skutków za pomocą art. 8 k.p. W związku z tym należy przypomnieć, że zgodnie z art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Premia jest składnikiem wynagrodzenia za pracę i w związku z tym korzysta z powyższej ochrony. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd (zob. wyrok z dnia 13 marca 2014 r., I PK 189/13, LEX nr 1464687), że art. 84 k.p. nie stoi na przeszkodzie, by strony stosunku pracy zawarły porozumienie obniżające wynagrodzenie pracownicze ze skutkiem od dnia jego zawarcia, ale nie może to dotyczyć już nabytego prawa do wynagrodzenia. Problem ten w sprawie schodzi na

drugi plan, gdyż skarżący nie przytacza go w skardze kasacyjnej i nie zastanawia się nad możliwością zbudowania rozumowania alternatywnego względem rozważań Sądu drugiej instancji w tej mierze. Nadto w tym kontekście należy uwzględnić, że oświadczenia powodów o ograniczeniu wysokości premii zostały złożone dopiero w marcu 2016 r., a więc w momencie, kiedy prawo do świadczenia zostało już nabyte, choć jeszcze nierealizowane, bo nie ziścił się termin jego płatności. Jeżeli pracodawca dostrzegał zmianę sytuacji ekonomicznej Spółki w trakcie roku kalendarzowego, to dysponował narzędziami (na przykład z art. 42 k.p.) pozwalającymi dokonać rekonstrukcji wysokości premii za 2015 r., czego jednak nie uczynił.

Należy podkreślić, że zrzeczenie się przez pracownika prawa do wynagrodzenia jest nieważne na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako sprzeczne z dyspozycją art. 84 k.p. Ta sama zasada dotyczy *pactum de non petendo*. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, na podstawie art. 84 k.p. nieważne jest zobowiązanie się pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy tego wynagrodzenia za pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09). Również w doktrynie podkreśla się, że *pactum de non petendo* chociaż w świetle wolności umów zasadniczo dopuszczalne i skuteczne, to w sytuacji, gdy ustawodawca w interesie wierzyciela ustanawia zakaz zrzeczenia się jakiegoś prawa podmiotowego, powinno być zakwalifikowane jako stanowiące obejście prawa i z tego powodu nieważne (por. J. Wrątny: Wynagrodzenie za pracę - nieważność zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia - zakres swobody kontraktowania w odniesieniu do ugód prawa pracy; glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSP 2012 nr 1, s. 7).

Ma rację skarżący, że w przypadku nabytego prawa do wynagrodzenia, zasadność jego wypłaty na rzecz powodów może być oceniana w świetle art. 8 k.p., czyli zasad współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczego przeznaczenia. Jego stanowisko w tym zakresie stanowi odzwierciedlenie poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147). Jednak z drugiej strony ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania

sędziowskiego, co oznacza, że podlega kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia tych klauzul generalnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, LEX nr 1226618 i podane tam orzecznictwo).

W takim razie konieczne staje się wypracowanie rozsądnego kompromisu, który z jednej strony zapobiegnie omijaniu zakazu zrzeczenia się wynagrodzenia za pracę i nie przyczyni się do deprecjacji fundamentalnej zasady prawa pracy; z drugiej pozwoli organom wymiaru sprawiedliwości na eliminowanie z kręgu podmiotów chronionych osób, które w celach niegodziwych są inicjatorami porozumień, mocą których z jednej strony zrzekają się świadczenia pracowniczego, by z drugiej strony uzyskać nienależne korzyści ekonomiczne na innym polu, w tym także w sferze prawa ubezpieczeń społecznych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 3 z glosą M. Skąpskiego, OSP 2009 nr 2, poz. 14). Tak ułożony standard będzie wymagał uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy. Nie można przy tym pominąć, że strony stosunku pracy – zgodnie z odpowiednio stosowną zasadą swobody umów (art. 353¹ k.c.) – ustaliły taki składnik wynagrodzenia. Miało to miejsce w dniu: 24 lipca 2015 r. (w odniesieniu do P. Ł., E. P. i D. J.), 8 sierpnia 2015 r. (w odniesieniu do K. G., R. J.) i 20 sierpnia 2015 r. w stosunku do K. Ł.. Moment ustalenia prawa do specjalnej premii za rok 2015 r., *nota bene* 30 (lub 40%) rocznego wynagrodzenia brutto, w stosunku do osób zajmujących stanowiska kierownicze (dyrektora ds. ekonomicznych, dyrektora ds. technicznych, zastępcy dyrektora oddziału czy dyrektora oddziału) pozwalał pracodawcy na ocenę jego sytuacji ekonomicznej, to jest, czy sytuacja finansowa Spółki pozwala na dodatkowe profity w stosunku do kadry menadżerskiej oraz czy tego rodzaju przysporzenie nie odbędzie się kosztem innych grup pracowniczych, które nie otrzymają w ogóle albo symboliczne przysporzenia finansowe. Jest to o tyle istotne, że już kilka miesięcy później (marzec 2016 r.) - kiedy działał już nowy zarząd w Spółce - wszyscy powodowie zawierają z pozwanym porozumienia, na mocy których ograniczają przysługujące im wynagrodzenie do wysokości 30% uprzednio uzgodnionej kwoty, a nadto aprobują prolongatę wypłaty świadczenia. Może się zdarzyć, że tego rodzaju konwersja jest odpowiedzią pracodawcy na dostrzeżone uchybienia

pracownika, kardynalne zaniedbania przy zarządzaniu Spółką, czy jeszcze inne, ujemnie oceniane, zachowania. Wówczas faktycznie można poszukiwać podstaw do posiłkowego stosowania klauzul generalnych. Aprobuję to orzecznictwo, w myśl którego żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę, którego pracownik zrzekł się w nieważnej ugodzie (porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę) może stanowić nadużycie prawa (art. 8 k.p.) jako postępowanie nieuczciwe, naruszające zasady zaufania i lojalności wobec pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147). Jednak w sprawie Sąd drugiej instancji wyjaśnił, dlaczego nie znalazł podstaw do zastosowania art. 8 k.p. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odniesiono się do okoliczności związanych z zawarciem porozumienia. Wskazano również na brak dowodów, które świadczyłyby o nielojalnym zachowaniu pracownika względem pracodawcy. Nie wykazano też okoliczności związanych z jakością świadczoną pracą, która mogłaby stanowić punkt wyjścia do zastosowania art. 8 k.p. W takim razie powstaje pytanie, czy sama zmiana polityki płacowej Spółki uzasadnia opisywaną ingerencję. Naturalnie, z perspektywy art. 8 k.p., każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że omawiany przepis, po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa; po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478). Treść klauzuli generalnej nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (zob. zamiast wielu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., II PK 307/16, LEX nr 2427155). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzut sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w

rozumieniu art. 8 k.p. należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe wchodzi w rachubę i czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone.

Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej.

Podsumowując, klauzule generalne nie mogą unicestwiać skutków prawnych wynikających z bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy. Nie można z powołaniem się na zasady współżycia społecznego twierdzić, że zrzeczenie się przez pracownika wynagrodzenia nie rodzi skutku w postaci bezwzględnej nieważności tej czynności prawnej (art. 84 k.p. w związku z art. 58 § 1 k.c.; zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06). Oznacza to, że skuteczne podniesienie zarzutów z art. 8 k.p. nie skutkuje nieuznaniem nieważności zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Stwierdziwszy nieważność zrzeczenia się należy ocenić słuszność zgłoszonego nadużycia prawa podmiotowego w kontekście całokształtu danej sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 r., IV CK 284/03), tym bardziej, że domniemanie przemawia za tym, iż ten, kto korzysta ze swego prawa, czyni to w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego. Dopiero istnienie szczególnych okoliczności (które w sprawie nie zaistniały) może domniemanie to obalić i pozwolić na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycia prawa nie zasługującego na poparcie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2000 r., II KKN

956/99; B. Stępień-Załucka: Konstytucyjne prawo własności – sposoby naruszenia i środki ochrony, Warszawa 2021, Legalis).

Sumując powyższe, skargi kasacyjne podlegają oddaleniu z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono w myśl art. 98 § 1 w związku z art. 108 § 1 i 398²¹ k.p.c.