



Joanna Kruk

 <https://www.orcid.org/0009-0007-1143-7928>

Zabezpieczenie roszczeń pracowniczych w świetle nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego z dnia 28 lipca 2023 r.

Securing employee claims in the light of the amendment to the Code of Civil Procedure of July 28, 2023

Summary

The aim of this article is the analysis of the issues related to securing employee claims in the light of the amendment to the Code of Civil Procedure of July 28, 2023. The possibility of issuing an order to employ a dismissed employee before the final conclusion of the proceedings or – what is more – before its substantive resolution, may significantly interfere with the employer's freedom to choose employees. Additionally, limiting the court's freedom in granting security may raise many controversies.

Keywords: employee, labour code, employee claims, securing employee claims, employment order

1. Uwagi wprowadzające

Przepis art. 18 Kodeksu pracy¹ statuuje jedną z fundamentalnych zasad prawa pracy, określaną jako zasada ochrony uprawnień pracowniczych. Zgodnie z jego treścią postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Niemniej, idea ochrony – z założenia słabszego – pracownika w obliczu dominującej pozycji pracodawcy miała wpływ na stworzenie wielu innych, szczególnych regulacji, które dotyczą m.in. czasu pracy czy wynagrodzenia za pracę.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465), dalej: k.p.

Poza sferą zainteresowania ustawodawcy nie pozostało również postępowanie cywilne, do którego wprowadzono odrębne postępowanie regulujące prowadzenie sporów sądowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 459 i nast. Kodeksu postępowania cywilnego²). Już pobieżna analiza wskazanych przepisów prowadzi do wniosku, że ustawodawca, traktując pracownika jako stronę sporu, która potrzebuje wsparcia w prowadzeniu postępowania, dopuścił możliwość (a niekiedy nawet konieczność³) odstępiania od fundamentalnych zasad procesowych, takich jak dyspozycyjność czy kontrydiktoryjność. W efekcie ingerencja ta przejawia się w dwóch aspektach – jako udogodnienia procesowe przysługujące pracownikowi oraz jako kontrola czynności dyspozytywnych podejmowanych przez niego w toku procesu⁴. Wątpliwości budzi jednak, czy ten „sądowy paternalizm” nie prowadzi do zaburzenia równowagi stron oraz czy sędzia rozpatrujący sprawę nie utracił przymiotu bezstronnego arbitra⁵.

W świetle zasygnalizowanej, konstytutywnej funkcji ochronnej prawa pracy oraz wobec wejścia w życie ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw⁶ na szczególną uwagę zasługują przepisy art. 477² § 2 oraz art. 755⁵ k.p.c., na podstawie których sąd, po spełnieniu określonych warunków, ma obowiązek nakazać pracodawcy dalsze zatrudnianie pracownika. Analiza tych przepisów budzi refleksję, czy ustawodawca, chcąc chronić interesy pracownika, nie dokonuje tego w sposób zbyt radykalny, wkraczając jednocześnie w prawa i wolności samych pracodawców, w tym w szczególności w swobodę nawiązywania stosunków pracy.

² Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1550 ze zm.), dalej: k.p.c.

³ Patrz np. art. 477² § 1 k.p.c., który – w przeciwieństwie do chociażby art. 333 § 2 i 3 k.p.c. – wprost wyłącza możliwość odmowy nadania rygoru natychmiastowej wykonalności.

⁴ K.W. Baran: *System prawa pracy*. T. 1: *Część ogólna*. Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 1193.

⁵ Tamże, s. 1201.

⁶ Ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 1667), dalej: nowelizacja z 28 lipca 2023 r. Weszła w życie dnia 22 września 2023 r.

2. Status stron wobec nawiązywania i kończenia stosunku pracy

Przyjmuje się, że wynikająca z art. 11 k.p. zasada swobodnego kształtowania stosunku pracy jest zasadą funkcjonującą dwukierunkowo, tzn. obejmuje ona podmiotowo zarówno pracownika, jak i pracodawcę⁷. Nie ma jednak charakteru bezwzględny. Poza ograniczeniami wynikającymi z art. 25 i 25¹ k.p. granice swobody umów w prawie pracy wyznacza art. 353¹ Kodeksu cywilnego⁸ stosowany poprzez art. 300 k.p., zgodnie z którym swoboda kontraktowania stron kończy się tam, gdzie postanowienia umowne sprzeciwiają się naturze stosunku prawnego, ustawie albo zasadom współżycia społecznego⁹.

Chociaż zasady te w ogólności odnoszą się do obu stron umowy, to głównym ich beneficjentem jest pracownik. Wynika to ze szczególnej ochrony tej strony stosunku pracy, która wynika nie tylko z przepisów rangi ustawowej, ale również z samej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej¹⁰.

Zgodnie z art. 65 ust. 1 i 2 Konstytucji RP każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, zaś obowiązek pracy może być nałożony wyłącznie przez ustawę. Logiczną konsekwencją jest zatem to, że co do zasady nie można nikogo przymusić do pozostawania w stosunku pracy wbrew jego woli¹¹. W efekcie potencjalne roszczenie pracodawcy o wykonywanie pracy przez pracownika nigdy nie powstanie¹². Może on jednak stosować inne sankcje dyscyplinujące podwładnego – zaczynając od kar porządkowych (art. 108 i nast. k.p.), a na rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika kończąc (art. 52 § 1 k.p.).

⁷ M. Nałęcz: *Komentarz do art. 11 k.p.* W: *Kodeks pracy. Komentarz.* Red. K. Walczak. Wyd. 33. C.H.Beck, Warszawa 2023, legalis, nb. 4.

⁸ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610 ze zm.), dalej: k.c.

⁹ Por. postanowienie SN z dnia 28 marca 2019 r., I UK 130/18, LEX nr 2650716; wyrok SN z dnia 23 czerwca 2022 r., I USKP 115/21, LEX nr 3455683.

¹⁰ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 lipca 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483), dalej: Konstytucja RP.

¹¹ M. Barzycka-Banaszczyk: *Kodeks pracy. Komentarz.* Wyd. 5. C.H.Beck, Warszawa 2008, s. 28.

¹² K. Jaśkowski, E. Maniewska: *Komentarz do art. 11 k.p.* W: *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem.* Red. K. Jaśkowski, E. Maniewska. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 109.

W świetle powyższego nie powinno być zaskoczeniem stwierdzenie, że w zakresie regulującym zakończenie stosunku pracy szala równości stron została jednoznacznie przechylona na korzyść pracownika. Pracownik może bowiem nie tylko swobodnie nawiązać stosunek pracy, ale także w każdym czasie go zakończyć. Na pracodawcę nałożono zaś szereg ograniczeń bądź wyłączeń, których zadaniem jest ochrona pracownika przed nieuzasadnioną lub nagłą utratą źródła zarobkowania. Najbardziej oczywistym przykładem jest obowiązek przedłużenia umowy terminowej w przypadku zajścia przez pracownicę w ciążę (art. 177 § 3 k.p.) czy zakaz wypowiedzania umów o pracę pracownikom w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.).

Co więcej, przez wzgląd na ogólnie pojęte dobro pracownika oświadczenie woli pracodawcy o nawiązaniu stosunku pracy może być zastąpione oświadczeniem od niego nie pochodzącym. Jak wskazuje Sąd Najwyższy, można je wyjątkowo zastąpić orzeczeniem sądu, jednak musi mieć ono uzasadnione oparcie w ustawie¹³. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. sąd, uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o jej wypowiedzaniu, może na wniosek pracownika orzec o odszkodowaniu, o bezskuteczności tego wypowiedzenia albo o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Niewątpliwie regulacja ta istotnie ingeruje w swobodę pracodawcy w doborze pracowników. Pewne złagodzenie przymusu dalszego zatrudniania byłego pracownika wynika z uchwały Sądu Najwyższego – Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r.¹⁴, w której wskazano, że „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy”.

Należy zauważyć, że orzeczenie wydane na podstawie art. 45 k.p. pozwala na dopuszczenie pracownika do ponownego wykonywania obowiązków dopiero po uprawomocnieniu się wyroku w tym przedmiocie. Mając jednak na uwadze średni czas trwania postępowania sądowego oraz konieczność zabezpieczenia interesów pracowniczych, ustawodawca w art. 477² § 2 k.p.c. przewidział możliwość nakazania

¹³ Wyrok SN z dnia 16 grudnia 2016 r., II PK 289/15, LEX nr 2203514.

¹⁴ Uchwała SN – pełny skład Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164.

pracodawcy dalszego zatrudniania pracownika jeszcze przed prawomocnym zakończeniem sporu. Do 21 września 2023 r. wniosek pracownika w tym przedmiocie nie miał charakteru wiążącego, lecz wskutek wejścia w życie nowelizacji z dnia 28 lipca 2023 r. dyskrecjonalność sądu w zakresie stosowania art. 477² § 2 k.p.c. została zniesiona, co niesie za sobą wiele konsekwencji.

3. Obowiązek dalszego zatrudniania w świetle art. 477² § 2 k.p.c.

Jak zostało zasygnalizowane, pierwotnie art. 477² § 2 k.p.c.¹⁵ przewidywał, że na wniosek pracownika sąd, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, może nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Oznaczało to, że do zastosowania tego mechanizmu konieczne było, po pierwsze, by pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, a po drugie, by orzeczenie sądu pierwszej instancji zapadło przed upływem okresu wypowiedzenia¹⁶. Zastosowanie tego przepisu było w praktyce niezwykle rzadkie – nie tylko z uwagi na długość okresów wypowiedzenia, ale głównie ze względu na czas trwania postępowań sądowych¹⁷. W konsekwencji

¹⁵ Przepis wprowadzony ustawą o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego z dnia 18 kwietnia 1985 r. (Dz.U. z 1985 r., nr 20, poz. 86). Funkcjonował w niezmienionym brzmieniu aż do wejścia w życie nowelizacji z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1469), co nastąpiło dnia 7 listopada 2019 r.

¹⁶ J. May: *Komentarz do art. 477² k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego. Koszty sądowe w sprawach cywilnych. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu grupowym. Przepisy przejściowe. Komentarz do zmian*. T. 1–2. Red. T. Zembrzusi. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 1192.

¹⁷ Realizacji postulatu szybkości postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy służy art. 471 k.p.c. W brzmieniu sprzed nowelizacji z dnia 4 lipca 2019 r. zakładał on, że termin rozprawy winien zostać wyznaczony tak, by od daty zakończenia czynności wyjaśniających, a jeżeli nie podjęto tych czynności – od daty wniesienia pozwu lub odwołania, do rozprawy nie upłynęło więcej niż dwa tygodnie. Wobec trudności w dotrzymaniu tego terminu ustawodawca postanowił dostosować go do aktualnych realiów poprzez jego wydłużenie oraz zmniejszenie zakresu czynności, które miałyby zostać podjęte przez sąd przed terminem pierwszego posiedzenia. Zob. M. Raczkowski, K. Zielińska: *Komentarz do art. 471 k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Red. P. Ryłski. Wyd. 2. C.H.Beck, Warszawa 2023, legalis, nb. 2.

nowelizacją z dnia 4 lipca 2019 r.¹⁸ rozszerzono zakres zastosowania art. 477² § 2 k.p.c. poprzez umożliwienie sądowi nakazania dalszego zatrudniania pracownika również wtedy, gdy orzeknie o jego przywróceniu do pracy¹⁹. Zmiana ta pozytywnie wpłynęła na praktyczne zastosowanie omawianego rozwiązania, jednak równocześnie, co podkreśla się w doktrynie, istotnie ingerowała w swobodę nawiązania stosunku pracy²⁰ – mimo że uwzględnienie zgłoszonego przez pracownika wniosku było fakultatywne²¹.

Nowelizacją z dnia 28 lipca 2023 r. zniesiono swobodę sądu w zakresie orzekania o dalszym zatrudnianiu pracownika na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. W efekcie wprowadzonych zmian, uznając bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę albo przywracając pracownika do pracy na jego wniosek, sąd orzeka jednocześnie o obowiązku dalszego zatrudnienia, aż do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Ta niewątpliwie korzystna dla pracownika zmiana odbiera możliwość oceny, czy zastosowanie takiego środka jest konieczne i uzasadnione w świetle okoliczności konkretnej sprawy, tym bardziej że wyrok, na podstawie którego pracownik ma pozostawać w stosunku pracy, nie jest prawomocny i może zostać zmieniony przez sąd drugiej instancji.

Wątpliwości praktyczne budzić może także wykonanie obowiązku dalszego zatrudnienia, ponieważ ustawodawca nie doprecyzował terminu, w jakim pracownik, który uzyskał korzystny dla siebie (aczkolwiek nieprawomocny) wyrok, powinien zgłosić gotowość podjęcia zatrudnienia. By uniknąć stanu długotrwałej niepewności, zdaje się, że najbardziej właściwym rozwiązaniem byłoby odpowiednie stoso-

¹⁸ Ustawa z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1469), dalej: nowelizacja z dnia 4 lipca 2019 r.

¹⁹ Należy zauważyć, że zwrot „dalsze zatrudnianie” wskazuje, iż stosunek pracy nigdy nie ustał, podczas gdy sąd mógł nakazać „dalsze zatrudnianie” do czasu prawomocnego zakończenia sprawy również wtedy, gdy orzekł o przywróceniu pracownika do pracy.

²⁰ Jak wskazała Małgorzata Mędrala, przywrócenie do pracy istotnie ingeruje w relację pracownika z pracodawcą i w sposób nieusprawiedliwiony może zmierzać do zaspokojenia roszczenia pracownika. Zob. Taż: *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*. Oficyna, Warszawa 2011, s. 258–259.

²¹ G. Kochan: *Komentarz do art. 477² k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Art. 459–1217*. T. 2. Red. T. Szaniło. Wyd. 2. C.H.Beck, Warszawa 2023, legalis, nb. 5.

wanie art. 48 k.p., zgodnie z którym przywrócony do pracy pracownik winien zgłosić gotowość jej podjęcia w ciągu 7 dni od daty uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy (w razie zastosowania art. 477² § 2 k.p.c. – w terminie 7 dni od wydania nieprawomocnego wyroku nakładającego na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania)²². Wniosek ten nie jest jednak oczywisty.

Istnieje również ryzyko, że pracodawca będzie uchylał się od wykonania obowiązku wynikającego z wyroku. Remedium może stanowić skorzystanie z egzekucji czynności niezastępowalnych prowadzonej na podstawie art. 1050 § 1 k.p.c.²³. Zgodnie z przywołanym przepisem sąd wyznaczy pracodawcy termin do wykonania orzeczenia i zagrozi mu grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie obowiązku nie wykonał. By ułatwić pracownikowi podjęcie i prowadzenie czynności egzekucyjnych, nowelizacją z dnia 16 maja 2019 r.²⁴ dodano art. 1050 § 1¹ k.p.c. Ma on charakter *lex specialis* wobec reguły ogólnej, stanowiącej, że właściwy do przeprowadzenia egzekucji jest sąd rejonowy, w którego okręgu czynność ma być wykonana. Zgodnie z dodanym § 1¹ wierzyciel może złożyć wniosek, o którym mowa w § 1, do sądu właściwości ogólnej dłużnika albo w okręgu, gdzie praca jest, była lub miała być wykonywana, albo do sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy. Z perspektywy pracownika, który uzyskał nieprawomocne orzeczenie na podstawie art. 477² § 2 k.p.c., zmianę tę należy oceniać jako korzystną.

4. Zabezpieczenie roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy – uwagi ogólne

W myśl art. 730 § 1 k.p.c. w każdej sprawie cywilnej podlegającej rozpoznaniu przez sąd lub sąd polubowny można żądać udzielenia

²² K. Żywolewska: *Obowiązek dalszego zatrudniania pracownika przywróconego do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania po nowelizacji art. 477² § 2 k.p.c. – wybrane problemy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 1, s. 25–32.

²³ Uchwała SN (7) – zasada prawna z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, OSNC 1976, nr 9, poz. 187.

²⁴ Ustawa z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1043), dalej: nowelizacja z dnia 16 maja 2019 r. Weszła w życie z dniem 7 września 2019 r.

zabezpieczenia. Warunkiem jest, by dochodzone na drodze sądowej roszczenie można było zakwalifikować do kategorii spraw cywilnych²⁵. Brzmienie art. 1 k.p.c. nie pozostawia wątpliwości, że do tego zbioru zalicza się m.in. również sprawy z zakresu prawa pracy.

Jak przyjęło się w literaturze przedmiotu, wyróżnia się trzy rodzaje zabezpieczeń: zabezpieczenia konserwacyjne, zabezpieczenia nowacyjne i zabezpieczenia antycypacyjne²⁶. Zabezpieczenia konserwacyjne, jak sama nazwa wskazuje, mają na celu utrwalenie danego stanu faktycznego i prawnego, umożliwiając tym samym wykonanie wydanego w przyszłości orzeczenia merytorycznego. Zabezpieczenia nowacyjne dążą do ukształtowania na nowo stosunków między stronami na czas trwania postępowania sądowego, zaś zabezpieczenia antycypacyjne prowadzą do zaspokojenia roszczenia uprawnionego jeszcze przed wydaniem merytorycznego rozstrzygnięcia. Z uwagi na znaczną ingerencję zabezpieczeń nowacyjnych oraz antycypacyjnych w sytuację obowiązanego w art. 731 k.p.c. zawarto ogólną zasadę, zgodnie z którą udzielone zabezpieczenie nie może zmierzać do zaspokojenia roszczenia. Wyjątek od niej stanowią m.in. art. 753 w związku z art. 753¹ k.p.c., na podstawie których sąd może nakazać obowiązanemu, by ten wypłacił na rzecz uprawnionego określoną sumę pieniężną tytułem np. wynagrodzenia za pracę – i to jeszcze przed merytorycznym rozpoznaniem sprawy.

W tym kontekście należy dodać, że ustawodawca, dając możliwość udzielenia zabezpieczenia w oparciu o art. 753 w związku z art. 753¹ § 1 pkt 1, 2 i 9 k.p.c., stworzył warunki do dalej idących ustępstw na rzecz strony wnioskującej. W konsekwencji, w sprawach, w których pracownik wnosi o udzielenie zabezpieczenia poprzez wypłatę wynagrodzenia za pracę, podstawą do jego udzielenia jest jedynie uprawdopodobnienie roszczenia. Takie uregulowanie zwalnia pracownika z konieczności zachowania rygorów przewidzianych w art. 730¹ § 1 k.p.c., a więc z konieczności uprawdopodobnienia dodatkowo interesu prawnego w udzieleniu zabezpieczenia. Wnioskodawca nie musi zatem wykazy-

²⁵ T. Partyk: *Komentarz do art. 730 k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie nieprocesowe. Postępowanie w razie zaginięcia lub zniszczenia akt. Postępowanie zabezpieczające. Komentarz aktualizowany*. Red. O.M. Piaskowska. Wolters Kluwer, Warszawa 2023, LEX/el., teza 17.

²⁶ A. Banaszewska: *Komentarz do art. 730 k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz...*, nb. 2.

wać, że brak zabezpieczenia uniemożliwi lub poważnie utrudni wykonanie zapadłego w sprawie orzeczenia lub w inny sposób uniemożliwi lub poważnie utrudni osiągnięcie celu postępowania w sprawie²⁷.

5. Zabezpieczenie roszczenia pracownika przez nakazanie dalszego zatrudnienia przez pracodawcę

Nowelizacją z dnia 28 lipca 2023 r. wprowadzono do postępowania cywilnego nowy rodzaj zabezpieczenia w postaci nakazu dalszego zatrudnienia pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku, który dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Jak wskazano w uzasadnieniu do wskazanej nowelizacji²⁸, zmiana ta ma wzmocnić pozycję pracowników szczególnie chronionych poprzez złagodzenie skutków wydłużających się postępowań sądowych, które to z kolei „odrealniają materialne gwarancje ochrony trwałości stosunku pracy”.

Zgodnie z art. 755⁵ § 1 k.p.c. sąd udziela zabezpieczenia na każdym etapie postępowania na wniosek pracownika, którego uzasadnienie może ograniczać się jedynie do uprawdopodobnienia istnienia roszczenia. Dodatkowo, sąd może odmówić przywrócenia pracownika do pracy wyłącznie w sytuacji, gdy jego roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Stosowanie tego rodzaju zabezpieczenia roszczenia może budzić istotne wątpliwości. O ile art. 477² § 2 k.p.c. przewiduje w treści orzeczenia kończącego postępowanie przed sądem pierwszej instancji możliwość nakazania dalszego zatrudnienia pracownika, o tyle udzielenie zabezpieczenia na podstawie art. 755⁵ § 1 k.p.c. będzie bezpośrednio wkraczać w swobodę kształtowania załogi zakładu przez pracodawcę jeszcze przed merytorycznym rozpoznaniem sprawy. Problem ten pogłębia jednocześnie specyfika oceny zasadności wniosku o zabezpieczenie, ograniczonej jedynie do uprawdopodobnienia roszczenia – które z natury rzeczy jest mniej rygorystyczne niż udowodnienie.

²⁷ H. Pietrkowski: *Czynności procesowe zawodowego pełnomocnika w sprawach cywilnych*. Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 358.

²⁸ Uzasadnienie do projektu zmiany ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw, IX kadencja, druk sejmowy nr 3321 z dnia 7 czerwca 2023 r., s. 6–7, <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=3321> [dostęp: 30.09.2023].

Pobieżna analiza przedstawionego w sprawie materiału dowodowego, który co do zasady jest niepełny, powoduje, że obligatoryjnie udzielane zabezpieczenie nie przesądza o uwzględnieniu roszczenia głównego. Narażona jest przez to nie tylko równość stron w prowadzonym postępowaniu, ale w szczególności interesy pracodawcy. Potencjalnym remedium może być powstanie roszczenia odszkodowawczego pracodawcy na podstawie art. 746 k.p.c. bądź uzależnienie wykonania zabezpieczenia od złożenia przez uprawnionego kaucji (art. 739 § 1 k.p.c.)²⁹. Kaucja nie eliminuje jednak ryzyka wyrządzenia obowiązanemu szkody przez wykonanie postanowienia sądu, tym bardziej że jej wysokość może być rażąco niższa od wysokości poniesionej przez pracodawcę szkody³⁰. Poza tym trudno się spodziewać, by w praktyce sąd był skłonny do nałożenia na pracownika obowiązku jej złożenia.

Jak wynika z art. 755⁵ § 1 zd. 2 k.p.c., przesłanką odmowy udzielenia zabezpieczenia jest wyłącznie sytuacja, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne. Wobec niezdefiniowania pojęcia owej „oczywistej bezzasadności” warto krótko odnieść się do art. 191¹ k.p.c., który zakłada, że sąd (w takich samych warunkach) oddali powództwo – i to bez doręczania jego odpisu stronie przeciwnej. Przyjęło się, że oczywista bezzasadność musi wynikać już z treści pozwu³¹ i nie powinna być efektem jakichkolwiek dalszych ustaleń sądu³². Ponadto musi być ona zauważalna dla każdego prawnika bez głębszej analizy prawnej stanu faktycznego³³.

²⁹ Jak podnosi się w piśmiennictwie, wymóg wpłaty kaucji na zabezpieczenie prowadzi do wyważenia interesów stron i ma odwozić od lekkomyślnego wnioskowania o udzielenie zabezpieczenia. Zob. A. Jakubecki: *Komentarz do art. 739 k.p.c.* W: *Kodeks postępowania cywilnego. T. 2: Komentarz do art. 730–1217*. Red. A. Jakubecki. Wyd. 7. Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 56–58.

³⁰ Tak może być w przypadku, gdy pracownik, który podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem, zostanie przywrócony do pracy, po czym ujawni informacje o charakterze tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy.

³¹ Treść pozwu może zostać uzupełniona o fakty powszechnie znane oraz fakty znane sądowi z urzędu. Zob. M. Manowska: *Komentarz do art. 191¹ k.p.c.* W: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. T. 1: Art. 1–477(16)*. Red. M. Manowska. Wolters Kluwer, Warszawa 2022, LEX/el., teza 4 i 5.

³² P. Ryłski: *O nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego ustawą z 4.07.2019 r. w ogólności*. „Palestra” 2019, nr 11–12, s. 15–33.

³³ Por. postanowienie SN z dnia 8 października 1984 r., II CZ 112/84, LEX nr 8631; wyrok SA w Katowicach z dnia 1 czerwca 2022 r., V ACa 237/22, LEX nr 3436622.

Wracając na grunt postępowania zabezpieczającego – wydaje się, że podobnie jak niewielkie jest praktyczne zastosowanie art. 191¹ k.p.c., znaczenie przesłanki oczywistej bezzasadności okaże się niewielkie. Niemniej, warto rozważyć, kiedy znajdzie ona zastosowanie w praktyce. Należy wziąć pod uwagę dwa warianty. Po pierwsze, w przypadku zgłoszenia takiego wniosku już w treści pozwu, sąd oddali ten wniosek wraz z oddaleniem powództwa, wobec którego stwierdził oczywistą bezzasadność. Po wtóre, wniosek pracownika zgłoszony w toku procesu nie będzie mógł zostać oddalony z powodu oczywistej bezzasadności roszczenia, gdyż takie postanowienie przeczyłoby istocie prowadzonego postępowania³⁴. Powyższe prowadzi zatem do wniosku, że możliwość podjęcia przez sąd swobodnej decyzji, która uwzględniałaby całokształt okoliczności, została ograniczona i to w stopniu znaczącym.

Należy również zwrócić uwagę na to, że ustawodawca ograniczył jednocześnie przesłanki uchylenia postanowienia wydanego na podstawie art. 755⁵ § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 742 § 1 k.p.c. obowiązany może w każdym czasie żądać uchylenia lub zmiany prawomocnego postanowienia, którym udzielono zabezpieczenia, gdy odpadnie lub zmieni się przyczyna zabezpieczenia. Niemniej, przepis ten nie znajdzie zastosowania ze względu na *lex specialis*, tj. art. 755⁵ § 3 k.p.c., zgodnie z którym obowiązany może żądać jedynie uchylenia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia, jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 k.p. Oznacza to, że do uchylenia przedmiotowego postanowienia konieczne jest zaistnienie przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a dodatkowo muszą one wystąpić po przywróceniu do pracy. Co więcej, jak uregulowano w art. 755⁵ § 3 zd. 2 k.p.c., zmiana postanowienia o zabezpieczeniu jest niedopuszczalna. Takie szczególne uregulowanie przesłanek uchylenia postanowienia nie ogranicza jednak stosowania art. 742 § 2 i 3 k.p.c., co oznacza, że przed wydaniem postanowienia w przedmiocie uchylenia zabezpieczenia sąd ma obowiązek wysłuchać pracowni-

³⁴ Oddalenie wniosku w toku procesu z powodu stwierdzenia, że roszczenie jest oczywiście bezzasadne, podawałoby w wątpliwość sens prowadzonego postępowania w ogólności. Skoro powództwo nie zostało oddalone na początkowym etapie na podstawie art. 191¹ k.p.c., trudno oczekiwać, że takie stwierdzenie mogłoby pojawić się później.

ka, a ponadto wniesienie zażalenia na postanowienie uchylające postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia wstrzymuje wykonanie tego zabezpieczenia³⁵.

Niezależnie od powyższego ustawodawca zdecydował, że na postanowienie w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia przysługuje zażalenie rozpatrywane przez sąd drugiej instancji. Rozwiązanie to należy oceniać pozytywnie, gdyż oczywiste jest, że dewolutywne środki zaskarżenia zapewniają w większym stopniu gwarancje procesowe³⁶. W świetle szeregu ustępstw poczynionych na rzecz pracownika realizacja tychże gwarancji w postępowaniu zażaleniowym jest bardziej niż konieczna.

6. Podsumowanie

Wprowadzone przez ustawodawcę zmiany w zakresie zabezpieczenia roszczeń pracowniczych są zmianami bez wątplenia kontrowersyjnymi. W imię ochrony interesów pracownika, który z założenia postrzegany jest jako słabsza strona postępowania sądowego, dokonywana jest deformacja zarówno podstawowych zasad procesowych, jak i zasad prawa materialnego. Pożądane byłoby nie tylko doprecyzowanie przez ustawodawcę niejasności wynikających z wprowadzonych przepisów, ale co więcej, rozważenie, czy funkcjonujące w procedurze cywilnej udogodnienia nie prowadzą do nieuzasadnionego zachwiania równowagi procesowej stron.

³⁵ Sporne jest jednak, czy wstrzymanie wykonalności następuje ze skutkiem od chwili wydania postanowienia o uchyleniu, czy – kierując się wykładnią literalną – ma miejsce dopiero od chwili wniesienia zażalenia. Jak wskazuje Kinga Flaga-Gieruszyńska, celem uniknięcia niepożądanych skutków uznać należy, że wykonanie postanowienia jest wstrzymane do momentu upływu terminu do jego zaskarżenia (zob. Taż: *Komentarz do art. 742 k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego: postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne: komentarz.* Red. Z. Szczurek. Currenda, Sopot 2017, s. 41). Tak również: A. Banaszewska: *Komentarz do art. 742 k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz...*, nb. 25.

³⁶ M. Dziurda: *Kodeks postępowania cywilnego. Praktyczny komentarz do nowelizacji z 2023 roku.* Wolters Kluwer, Warszawa 2023, s. 304.

Bibliografia

- Baran K.W.: *System prawa pracy*. T. 1: *Część ogólna*. Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Barzycka-Banaszczyk M.: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 5. C.H.Beck, Warszawa 2008.
- Dziurda M.: *Kodeks postępowania cywilnego. Praktyczny komentarz do nowelizacji z 2023 roku*. Wolters Kluwer, Warszawa 2023.
- Flaga-Gieruszyńska K.: *Komentarz do art. 742 k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego: postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne: komentarz*. Red. Z. Szczurek. Currenda, Sopot 2017, s. 40–41.
- Gudowski J.: *Kodeks postępowania cywilnego. Orzecznictwo. Piśmiennictwo*. T. 4. Wolters Kluwer, Warszawa 2023.
- Jakubecki A.: *Komentarz do art. 739 k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego*. T. 2: *Komentarz do art. 730–1217*. Red. A. Jakubecki. Wyd. 7. Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 56–58.
- Jaśkowski K., Maniewska E.: *Komentarz do art. 11 k.p. W: Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*. Red. K. Jaśkowski, E. Maniewska. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 109–127.
- Kochan G.: *Komentarz do art. 477² k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Art. 459–1217*. T. 2. Red. T. Szanciło. Wyd. 2. C.H.Beck, Warszawa 2023, legalis.
- Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Red. P. Rylski. Wyd. 2. C.H.Beck, Warszawa 2023, legalis.
- Manowska M.: *Komentarz do art. 191¹ k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany*. T. 1: *Art. 1–477(16)*. Red. M. Manowska. Wolters Kluwer, Warszawa 2022, LEX/el.
- May J.: *Komentarz do art. 477² k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego. Koszty sądowe w sprawach cywilnych. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu grupowym. Przepisy przejściowe. Komentarz do zmian*. T. 1–2. Red. T. Zembrzuski. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 1189–1193.
- Mędrała M.: *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*. Oficyna, Warszawa 2011.
- Nałęcz M.: *Komentarz do art. 11 k.p. W: Kodeks pracy. Komentarz*. Red. K. Walczak. Wyd. 33. C.H.Beck, Warszawa 2023, legalis.
- Partyk T.: *Komentarz do art. 730 k.p.c. W: Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie nieprocesowe. Postępowanie w razie zaginięcia lub zniszczenia akt. Postępowanie zabezpieczające. Komentarz aktualizowany*. Red. O.M. Piaskowska. Wolters Kluwer, Warszawa 2023, LEX/el.
- Pietrzkowski H.: *Czynności procesowe zawodowego pełnomocnika w sprawach cywilnych*. Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Rylski P.: *O nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego ustawą z 4.07.2019 r. w ogólności*. „Palestra” 2019, nr 11–12, s. 15–35.

Żywolewska K.: *Obowiązek dalszego zatrudniania pracownika przywróconego do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania po nowelizacji art. 477² § 2 k.p.c. — wybrane problemy. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 1, s. 25–32.*

Zabezpieczenie roszczeń pracowniczych w świetle nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego z dnia 28 lipca 2023 r.

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest analiza zagadnień związanych z udzieleniem zabezpieczenia roszczeń pracowniczych w świetle nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego z dnia 28 lipca 2023 r. Możliwość wydania nakazu zatrudniania zwolnionego pracownika przed prawomocnym zakończeniem postępowania lub – co więcej – przed jego merytorycznym rozstrzygnięciem może istotnie ingerować w swobodę wyboru pracowników przez pracodawcę. Dodatkowo, ograniczenie swobody sądu w udzieleniu zabezpieczenia może budzić wiele kontrowersji.

Słowa kluczowe: pracownik, Kodeks pracy, roszczenia pracownicze, zabezpieczenie roszczeń pracowniczych, nakaz zatrudniania