





Monika Latos-Miłkowska

Akademia Leona Koźmińskiego

 <https://www.orcid.org/0000-0001-6851-8971>

Michał Kibil

Akademia Leona Koźmińskiego

 <https://www.orcid.org/0009-0007-1006-9342>

Nakaz zatrudniania pracowników szczególnie chronionych dochodzących przywrócenia do pracy Analiza krytyczna

An order to employ employees particularly protected seeking work reinstatement A critical analysis

Summary

On September 22, 2023, art. 755⁵ of the Code of Civil Procedure came into force, establishing a new means of securing the claim in the form of an obligation to continue the employment of employees particularly protected against termination of employment contract, who have filed a claim for reinstatement, until the final conclusion of the proceedings. Art. 755⁵ of the Code of Civil Procedure has a very specific character – both in the light of the basic principles of labor law, especially the principle of voluntary establishment of an employment relationship, and under the provisions of civil procedure, constituting a far-reaching exception to art. 731 of the Code of Civil Procedure. Due to the above, the provision raises significant doubts and concerns, especially on the part of employers. In this study, the authors conduct an in-depth analysis of Art. 755⁵ of the Code of Civil Procedure and attempt to evaluate the regulation.

Keywords: order to employ, means of security of claim, protection against termination of employment relationship, employee particularly protected

1. Uwagi wprowadzające

Dnia 22 września 2023 r. wszedł w życie art. 755⁵ k.p.c.¹ wprowadzający do polskiego porządku prawnego nowy rodzaj środka zabezpieczającego – zobowiązanie pracodawcy do zatrudniania pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, dochodzącego roszczenia przywrócenia do pracy, do dnia prawomocnego zakończenia postępowania. Wprowadzenie tego środka uzasadniane jest koniecznością przeciwstawienia się skutkom długotrwałych procesów sądowych, które odrealniają materialne gwarancje ochrony trwałości stosunku pracy. Jednocześnie nie można pomijać aspektu społecznego, który leży u podstaw udzielenia szczególnej ochrony². Przepis wzbudza jednak wiele kontrowersji i obaw, zwłaszcza po stronie pracodawców.

Tego rodzaju zabezpieczenie nie jest w polskim systemie prawnym całkowitą nowością – podobny środek przewiduje art. 477² § 2 k.p.c., który także ustanawia zabezpieczenie w postaci obowiązku zatrudniania pracownika, w stosunku do którego sąd pierwszej instancji orzekł przywrócenie do pracy, do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Art. 755⁵ k.p.c. w istotny sposób różni się jednak od art. 477² § 2 k.p.c., w szczególności w zakresie podmiotowym, jak również co do przesłanek oraz czasu ustanowienia zabezpieczenia. Pewne wątpliwości nasuwają się też w kwestii treści ustanowionego zabezpieczenia.

Z przedstawionych względów uzasadnione jest podjęcie pogłębionej i krytycznej analizy art. 755⁵ k.p.c., zwłaszcza w tych aspektach, w których różni się on od art. 477² k.p.c. Ten ostatni został już bowiem w literaturze przedmiotu dość obszernie przeanalizowany i częściowo ustalenia dotyczące tego artykułu są aktualne również na gruncie art. 755⁵ k.p.c. Przedmiotem analizy przeprowadzonej w przedmiotowym opracowaniu będą zatem zwłaszcza te elementy art. 755⁵ k.p.c., w których różni się on od zabezpieczenia ustanowionego w art. 477² § 2 k.p.c. W rezultacie owej analizy przedstawiona zostanie ocena tej regulacji.

¹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1550).

² Uzasadnienie do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustawach, druk sejmowy 3321, [https://orka.sejm.gov.pl/opinie9.nsf/nazwa/3321_u/\\$file/3321_u.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/opinie9.nsf/nazwa/3321_u/$file/3321_u.pdf) [dostęp: 04.03.2024].

2. Zakres podmiotowy art. 755⁵ k.p.c.

Art. 755⁵ k.p.c. obejmuje swoim zakresem stosowania pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Z powyższego wynika, że mimo dużego wewnętrznego zróżnicowania kręgu pracowników podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jest on adresowany do wszystkich pracowników podlegających tej ochronie, bez względu na zastosowany przez ustawodawcę środek ochronny. Art. 755⁵ k.p.c. będzie miał zastosowanie do pracowników objętych zarówno zakazem wypowiedzenia, jak i obowiązkiem uzyskania zgody odpowiedniego organu na wypowiedzenie. Przepis obejmuje swoim zakresem zastosowania zarazem węższą i szerszą konstrukcję zakazu wypowiedzenia³ oraz obowiązku uzyskania zgody na wypowiedzenie⁴. Warto jednak odnotować pogląd, w myśl którego, jeżeli pracownikowi przysługuje jedynie ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem, a pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, nie może on skutecznie ubiegać się o udzielenie zabezpieczenia. W takiej sytuacji pracodawca, dokonując rozwiązania stosunku pracy, nie naruszył bowiem szczególnej ochrony przysługującej pracownikowi⁵. Powołany pogląd zasługuje na aprobatę, nie wydaje się bowiem racjonalne i celowe udzielanie pracownikowi tak daleko idącej ochrony przed dozwolonymi prawem działaniami pracodawcy. Co więcej, przepis obejmuje również te kategorie pracowników chronionych, w stosunku do których pracodawca nie chroni w sposób szczególny roszczenia o przywrócenie do pracy. Część pracowników szczególnie chronionych korzysta też bowiem ze wzmożonej ochrony roszczenia o przywrócenie do pracy, która wyraża się w wyłączeniu możliwości uznania przez sąd przywrócenia do pracy za niecelowe (art. 45 § 3 k.p.⁶, art. 56 w zw. z art. 45 § 3 k.p.) oraz w zagwarantowaniu tym pracownikom wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p., art. 57 § 2 k.p.). Te szczególne regulacje chroniące roszczenie o przywrócenie do pracy adresowane są tylko do enumeratyw-

³ L. Florek: *Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1976, s. 74.

⁴ Z. Salwa: *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*. BRANTA, Bydgoszcz 2000, s. 114.

⁵ J. Zieliński: *Zabezpieczenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 2, s. 43.

⁶ Ustawa z dnia 23 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).

nie wskazanego kręgu pracowników szczególnie chronionych (pracownicy chronieni na mocy art. 39 k.p., art. 177 k.p. oraz na mocy przepisów odrębnych). Do pozostałych pracowników szczególnie chronionych stosuje się ogólne zasady przywrócenia do pracy⁷. W świetle zmian wprowadzonych w przepisach o roszczeniach przysługujących w związku z wadliwym wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony nie ulega wątpliwości, że art. 755⁵ k.p.c. będzie znajdował zastosowanie w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zarówno na czas nieokreślony, jak i na czas określony.

W kontekście przedstawionych rozważań pojawia się wątpliwość, czy tak szeroki zakres podmiotowy art. 755⁵ k.p.c. jest uzasadniony. Wydaje się, że środek o tak szczególnym charakterze, tak dalece ograniczający zasadę dobrowolności nawiązania stosunku pracy po stronie pracodawcy powinien mieć węższy zakres zastosowania, ograniczony tylko do tej grupy pracowników szczególnie chronionych, w stosunku do których ustawodawca chroni też w sposób szczególny możliwość przywrócenia do pracy i w stosunku do których zachodzi w związku z tym najdalej idące prawdopodobieństwo zasądzenia przywrócenia do pracy. W przypadku pozostałych pracowników szczególnie chronionych, których roszczenie o przywrócenie do pracy nie korzysta z dodatkowej ochrony, ustanowienie takiego zabezpieczenia może powodować daleko idące niepożądane skutki. Może się bowiem zdarzyć, w przypadku ustanowienia zabezpieczenia na wczesnym stadium postępowania, że sąd, który w toku postępowania dojdzie do wniosku, iż przywrócenie do pracy jest niecelowe, nie będzie mógł zabezpieczenia zmienić. Zmiana postanowienia o zabezpieczeniu jest bowiem niedopuszczalna (art. 755⁵ § 3 k.p.c.), a uchylenie postanowienia o zabezpieczeniu jest możliwe jedynie w sytuacji, o której mowa w art. 755⁵ § 3 k.p.c. Wydaje się, że nakłada to na pracodawców nadmierne obciążenia. Należy zatem postulować ograniczenie zakresu podmiotowego zabezpieczenia, o którym mowa w art. 755⁵ k.p.c., jedynie do tej grupy pracowników chronionych, których roszczenie o przywrócenie do pracy korzysta z dodatkowego wzmocnienia w art. 45 § 3 k.p. i art. 47 zd. 2 k.p. W stosunku do pozostałych pracowników wystarczającym zabezpieczeniem wydaje się art. 477² § 2 k.p.c.

⁷ Por. wyrok SN z dnia 16 października 2018 r., I PK 128/17, OSNP 2019/4/45.

3. Przesłanki i tryb ustanowienia zabezpieczenia

Przesłankami udzielenia zabezpieczenia, o którym mowa w art. 755⁵ k.p.c., jest uprawdopodobnienie przez powoda w postępowaniu o przywrócenie do pracy, że (1) rozwiązanie umowy było bezskuteczne, bezpodstawne lub formalnie wadliwe oraz (2) że na dzień otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy podlegał szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Co istotne, dla udzielenia zabezpieczenia nie jest konieczne udowodnienie przez powoda swojego roszczenia, a jedynie jego uprawdopodobnienie, co *expressis verbis* podkreśla ustawodawca, uznając za podstawę odmowy udzielenia zabezpieczenia jedynie przypadek, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Wskazana oczywista bezzasadność roszczenia – będąca negatywną przesłanką ustanowienia zabezpieczenia – występuje już na gruncie systemu postępowania cywilnego. Przed nowelizacją wprowadzającą w życie art. 755⁵ k.p.c. z oczywistą bezzasadnością (roszczenia lub skargi) można było się spotkać na gruncie: (1) art. 191¹ k.p.c., gdzie oczywista bezzasadność powództwa stanowi podstawę oddalenia powództwa na posiedzeniu niejawnym, nawet bez doręczenia pozwu osobie wskazanej jako pozwany oraz bez rozpoznawania wniosków złożonych wraz z pozwem, (2) art. 499 k.p.c., gdzie oczywista bezzasadność roszczenia w oparciu o treść pozwu stanowi podstawę odmowy wydania nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym, czy też (3) na gruncie art. 424⁹ k.p.c., gdzie oczywista bezzasadność skargi kasacyjnej stanowi podstawę odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania. Na gruncie wykładni wskazanych przepisów należy przyjąć, że z oczywistą bezzasadnością będziemy mieli do czynienia tam, gdzie sąd bez żadnych wątpliwości jest w stanie stwierdzić wskazaną bezzasadność. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Białymstoku, na kanwie art. 191¹ k.p.c. „oczywista bezzasadność, to bezzasadność niebudząca jakichkolwiek wątpliwości [...], a wniosek taki nasuwa się niezwłocznie po zaznajomieniu się z roszczeniem oraz jego podstawą faktyczną i prawną”⁸. Podobnie oczywistą bezzasadność roszczenia określił Sąd Najwyższy w uchwale wydanej w składzie 7 sędziów, której nadano walor zasady

⁸ Por. na gruncie art. 191¹ k.p.c. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 19 października 2021 r., I ACa 888/21, *legalis*.

prawnej, odnoszącej się do art. 499 § 1 pkt 1 k.p.c.⁹, w której wskazano, że w przypadku oczywistej bezzasadności roszczenia będziemy mówili o stanie rzeczy „oczywistym”, stwierdzalnym *prima facie*, od razu, widocznym, niewątpliwym, niewymagającym dowodu lub badania, a według dyrektyw filozoficznych (gnozeologicznych) – stanem o właściwościach „jawnie prawdziwych”. Przekładając przedstawione rozważania na treść art. 755⁵ k.p.c., należy przyjąć, że z oczywistą bezzasadnością roszczenia powoda, uzasadniającą odmowę udzielenia zabezpieczenia, będziemy mieli do czynienia wtedy, gdy sąd na podstawie zebranych w sprawie dokumentów, bez konieczności dalszego badania sprawy, będzie w stanie stwierdzić brak spełnienia którejkolwiek z przytoczonych przesłanek przywrócenia do pracy lub stwierdzi w sposób niebudzący wątpliwości, że doszło do wystąpienia przesłanki negatywnej, tj. braku podstaw uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy (choćby pod kątem nadużycia przez powoda prawa podmiotowego, o którym mowa w art. 8 k.p. oraz art. 5 k.c.).

Co istotne w przedstawionym kontekście, zabezpieczenie, o którym mowa w art. 755⁵ k.p.c., może zostać ustanowione na każdym etapie postępowania. W tym zakresie regulacja art. 755⁵ k.p.c. istotnie się różni od art. 477² § 2 k.p.c., w którym zabezpieczenie w postaci obowiązku dalszego zatrudniania zapada w razie nieprawomocnego przywrócenia pracownika do pracy. W takim przypadku sąd ustanawia zabezpieczenie już po zamknięciu postępowania dowodowego w pierwszej instancji, kiedy po rozpoznaniu materiału dowodowego dochodzi do wniosku o zasadności roszczenia powoda i celowości przywrócenia go do pracy. W przypadku art. 755⁵ wnioski o ustanowienie zabezpieczenia może zostać złożony na każdym etapie postępowania, nawet w pozwie. Co za tym idzie, sąd, rozpatrując taki wniosek, może nie dysponować jeszcze materiałem dowodowym wystarczającym do dokonania adekwatnej oceny zasadności roszczenia. W takim przypadku należałoby uznać, że nie zachodzi sytuacja oczywistej bezzasadności roszczenia, co winno skutkować ustanowieniem zabezpieczenia. W rezultacie może to skutkować ustanowieniem zabezpieczenia w sytuacji, w której dalsze postępowanie wykaże bezzasadność przywrócenia do pracy. Nawet wówczas zabezpieczenie to nie będzie mogło być znie-

⁹ Uchwała SN(7) – zasada prawna z 17 stycznia 2001 r., III CZP 49/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 53.

sione, ustawodawca zastrzegł bowiem, że postanowienie o ustanowieniu zabezpieczenia nie może ulec zmianie.

Z chwilą udzielenia zabezpieczenia podlega ono wykonaniu w drodze egzekucji. Ustawodawca odwołał się w tym zakresie do odpowiedniego stosowania art. 756² k.p.c., odnoszącego się do zabezpieczenia roszczeń niepieniężnych, dotyczących relacji między rodzicami i dziećmi.

Wskazany przepis przewiduje szereg środków i sankcji, jakimi dysponuje sąd, aby przymusić podmiot obowiązany (w tym przypadku pracodawcę) do realizacji postanowienia. Pierwszym z nich (na wypadek obawy naruszenia obowiązków wynikających z postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia) jest zagrożenie pracodawcy nakazaniem zapłaty oznaczonej sumy pieniężnej na rzecz pracownika w razie niewykonania danego postanowienia. Wskazane zagrożenie może nastąpić wyłącznie na wniosek uprawnionego podmiotu (pracownika) oraz być oznaczone wyłącznie w treści postanowienia. Nawet jeżeli wskazany środek nie zostanie przez sąd oznaczony, na gruncie art. 1050¹ k.p.c. sąd będzie uprawniony do nałożenia grzywny celem przymuszenia do wykonania postanowienia, a także na wniosek wierzyciela zamiast zagrożenia grzywną zagrozić dłużnikowi (pracodawcy) nakazaniem zapłaty określonej kwoty za każdy dzień zwłoki w wykonaniu postanowienia. Same kwoty pozostają w pełnym uznaniu sądu, choć biorąc pod uwagę treść przepisów procedury cywilnej, wysokość wskazanej sumy powinna uwzględniać interesy obu stron, aby zapewnić wykonalność obowiązku, ale też aby nie obciążać dłużnika ponad potrzebę. Jak wskazuje się w doktrynie, „przy określaniu wysokości sumy pieniężnej należy mieć na uwadze, że zagrożenie obowiązkiem jej zapłaty jest środkiem przymusu zastępującym grzywnę, o której mowa w art. 1050 § 1 oraz art. 1051 § 1 KPC. Według zaś art. 1052 KPC grzywna wymierzona w jednym postanowieniu nie może być wyższa niż 10 000 zł, a ogólna suma grzywien w tej samej sprawie nie może przekraczać 1 mln zł”¹⁰.

Należy podkreślić, że zapłata wskazanych kwot wydaje się niezależna od możliwości dochodzenia przez pracownika, który nie został przywrócony do pracy na skutek postanowienia sądu, odszkodowania

¹⁰ *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. T. 4. Red. A. Marciniak. [B.n.w.], [b.m.w.] 2019, <https://sip.legalis.pl/documentview.seam?documentId=mjxw62zogi3damruheydgoobqxlrvgaytaojrgq3a&refSource=toc> [dostęp: 04.03.2024].

na zasadach ogólnych. W takim przypadku jednak to po stronie pracownika będzie pozostawało wykazanie wysokości szkody, co biorąc pod uwagę, że kwota zarządzonej przez sąd będzie stanowić dla pracownika przysporzenie, może być co najmniej problematyczne.

4. Treść zabezpieczenia

Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia, o którym mowa w art. 755⁵ k.p.c., staje się wykonalne z chwilą doręczenia postanowienia stronie zobowiązanej (czyli pracodawcy). Samo wydanie postanowienia jeszcze jednak nie powoduje nawiązania stosunku pracy. Należy zgodzić się z poglądem prezentowanym w doktrynie, że potrzebne jest do tego zgłoszenie przez pracownika gotowości do pracy. Przemawia za tym zasada wolności pracy¹¹. Zgadza się przy tym z poglądem, że ze względu na brak odesłania do art. 48 § 1 k.p. pracownik może zgłosić taką gotowość w dowolnym momencie, aż do prawomocnego zakończenia sprawy¹². Pogląd przeciwny¹³ (o konieczności stosowania *per analogiam* art. 48 § 1 k.p.) nie ma wystarczających podstaw normatywnych, nie da się jednak zaprzeczyć, że wprowadza to stan dużej niepewności prawnej po stronie pracodawcy. *De lege lata* należy postulować wprowadzenie odesłania do art. 48 § 3 k.p.

Poprzez zgłoszenie przez pracownika gotowości do pracy składa on oświadczenie woli prowadzące do nawiązania stosunku pracy. Po stronie pracodawcy oświadczenie woli zastępuje wykonalne orzeczenie o ustanowieniu zabezpieczenia zobowiązującego pracownika¹⁴. Jest to stosunek restytuowany na dotychczasowych warunkach¹⁵. Stosunek pracy nawiązany w wyniku ustanowienia zabezpieczenia w postaci obowiązku dalszego zatrudniania pracowników ma charakter terminowy, na co wskazuje sam charakter zabezpieczenia¹⁶, jak i sfor-

¹¹ K. Jaśkowski, E. Maniewska: *Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy* (art. 477² § 2 k.p.c.). „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 9, s. 18.

¹² Tamże, s. 19.

¹³ 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. 28.

¹⁴ K. Jaśkowski, E. Maniewska: *Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy...*, s. 19.

¹⁵ Tamże; K. Żywolewska: *Obowiązek dalszego zatrudniania pracownika...*, s. 30.

¹⁶ Co do zasady uzyskanie zabezpieczenia stwarza ochronę prawną o charakterze tymczasowym, przebiegającą równoległe z toczącym się postępowaniem sądo-

mułowanie „nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”. Zdarzeniem prawnym powodującym ustanie zabezpieczenia, a co za tym idzie – nawiązanego w jego wyniku stosunku pracy, jest co do zasady prawomocne zakończenie postępowania.

Należy przy tym zauważyć, że na skutek ustanowienia zabezpieczenia, o którym mowa w art. 755⁵ k.p.c., pracownik w zasadzie uzyskuje realizację roszczenia, którego w danym postępowaniu dochodzi. Jest to więc tzw. zabezpieczenie antycypacyjne (lub nowacyjne), prowadzące do tymczasowego stworzenia nowej, prowizorycznej sytuacji na określony czas czy też tymczasowego unormowania stosunków między stronami¹⁷ oraz *de facto* zaspokojenia uprawnionego jeszcze przed wydaniem orzeczenia co do istoty sprawy¹⁸. Należy podkreślić, że udzielanie tego typu zabezpieczeń stanowi w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego środek o wyjątkowym charakterze. Jest to bowiem daleko idące odstępstwo od ogólnej zasady dotyczącej udzielania zabezpieczeń wskazanej w art. 731 k.p.c., w myśl której zabezpieczenie nie może zmierzać do zaspokojenia roszczenia. Ponadto, w przypadku roszczeń niepieniężnych (a takim bezsprzecznie jest roszczenie o przywrócenie do pracy) powinno być ono stosowane tylko wtedy, kiedy zabezpieczenie jest konieczne dla odwrócenia grożącej szkody lub innych niekorzystnych dla uprawnionego skutków (art. 755 § 2¹ k.p.c.). Ciężko dopatrzeć się spełnienia wskazanych przesłanek w zabezpieczeniu, o którym mowa w art. 755⁵ k.p.c. W jaki bowiem sposób przywrócenie pracownika do pracy na czas trwania procesu miałyby odwracać grożącą pracownikowi szkodę? Jeżeli wskazana szkoda byłaby rozpatrywana na gruncie braku możliwości uzy-

wym i obejmującą okres trwania tego postępowania. Por. *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. T. 4. Red. T. Wiśniewski. LEX, WKP, [b.m.w.] 2021, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587856695/654135/wisniewski-tadeusz-red-kodeks-postepowania-cywilnego-komentarz-tom-iv-artykuly-730-1088?cm=URELATIONS> [dostęp: 04.03.2024].

¹⁷ *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Red. E. Marszałkowska-Krześ, I. Gil. [B.n.w.], Warszawa 2023, legalis, <https://sip.legalis.pl/documentview.seam?documentId=mjxw62zogi3danbugq4dooboobqxlrwheztmmbuga2a&refSource=guide> [dostęp: 04.03.2024].

¹⁸ *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. T. 4. Red. M. Manowska. LEX, WKP, [b.m.w.] 2021, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587898251/695691/manowska-malgorzata-red-kodeks-postepowania-cywilnego-komentarz-aktualizowany-tom-ii-art-478-1217?cm=URELATIONS> [dostęp: 04.03.2024].

skania przez pracownika wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 47 k.p. lub art. 57 § 2 k.p., wystarczające byłoby udzielenie zabezpieczenia roszczenia pieniężnego, co jednak było już możliwe na gruncie art. 753¹ k.p.c. w zw. z art. 753 k.p.c., bez konieczności zmiany przepisów i wprowadzenia tak kontrowersyjnej konstrukcji prawnej.

Kwestią najbardziej newralgiczną z punktu widzenia pracodawców jest możliwość rozwiązania takiego stosunku pracy przez pracodawcę. Problem ten budził kontrowersje już na gruncie art. 477² § 2 k.p.c. W literaturze przedmiotu prezentowane było stanowisko aprobujące możliwość rozwiązania takiego stosunku pracy¹⁹. W odniesieniu do art. 755⁵ k.p.c. kwestię tę należy przeanalizować odrębnie w kontekście § 3 tego artykułu, zgodnie z którym obowiązany może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie, jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 k.p. Wydaje się, że w świetle tego przepisu, biorąc dodatkowo pod uwagę cel ustanowienia zabezpieczenia, o którym mowa w art. 755⁵ k.p.c., należy uznać, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy powstałego w wyniku ustanowienia zabezpieczenia. W przeciwnym razie art. 755⁵ § 3 byłby bezprzedmiotowy. Pracodawca, aby doprowadzić do ustania stosunku pracy, musi uzyskać uchylecie postanowienia o zabezpieczeniu poprzez wykazanie, że w stosunku do pracownika spełniona została jedna z przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika²⁰. Zauważyć należy również, że art. 755⁵ § 3 k.p.c. stanowi swego rodzaju środek dyscyplinujący wobec pracownika, mający zapewnić, że stosunek pracy będzie realizował swój społeczno-gospodarczy cel.

5. Konsekwencje uchylecia zabezpieczenia

W kontekście przedstawionych rozważań powstaje pytanie o skutki prawne, które pociąga za sobą uchylecie zabezpieczenia w trybie art. 755⁵ § 3 k.p.c. Czy powoduje ustanie stosunku pracy z chwilą

¹⁹ K. Jaśkowski, E. Maniewska: *Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy...*, s. 21.

²⁰ Tak również J. Zieliński: *Zabezpieczenie roszczenia...*, s. 45.

uchylenia tego zabezpieczenia, czy jedynie daje pracodawcy prawo rozwiązania umowy po uchyleniu zabezpieczenia? Wykładnia literalna nie daje bowiem jasnej odpowiedzi na to pytanie, mówi jedynie o uchyleniu postanowienia o zabezpieczeniu, co skutkuje ustaniem obowiązku zatrudnienia pracownika, nie przesądza natomiast bezpośrednio o bycie tego stosunku pracy. Należy jednak wziąć pod uwagę, że co do zasady uzyskanie zabezpieczenia stwarza ochronę prawną o charakterze tymczasowym, przebiegającą równolegle z toczącym się postępowaniem sądowym i obejmującą okres trwania tego postępowania²¹. Art. 755⁵ § 3 k.p.c. wprowadza odstępstwo od tej zasady, zabezpieczenie ustaje wcześniej na skutek działań uprawnionego pracownika w rażący sposób godzących w interes zobowiązanego pracodawcy. Wraz z uchyleniem zabezpieczenia ustaje również gwarantowana przez nie ochrona. Co za tym idzie, należałoby uznać, że ustaje wykreowany na skutek jego ustanowienia stosunek pracy. Za takim wnioskiem przemawia wykładnia celowościowa oraz funkcjonalna. Art. 755⁵ k.p.c., nakazujący pracodawcy zatrudnienie pracownika, stanowi bardzo daleko idącą ingerencję w zasadę dobrowolności nawiązania stosunku pracy po stronie pracodawcy. Sam w sobie jest dla pracodawcy dużym obciążeniem, albowiem korzyści, jakie czerpie on z takiego zatrudnienia, z reguły są mocno problematyczne. Nie powinien zatem trwać dłużej niż okres trwania samego postanowienia o zabezpieczeniu. Konieczność rozwiązania stosunku pracy po uchyleniu zabezpieczenia nakładałaby na pracodawcę dalsze, już całkowicie nieuzasadnione, obciążenia. Z reguły ze względu na upływ terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. niemożliwe byłoby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, pomimo istnienia przesłanek ku temu. W związku z powyższym pracodawca musiałby umowę o pracę wypowiedzieć, co wiązałoby się z koniecznością utrzymywania tego stosunku pracy jeszcze przez okres wypowiedzenia. Tymczasowy charakter ochrony wynikającej z ustanowienia zabezpieczenia oraz względy celowościowe i funkcjonalne przemawiają więc za przyjęciem wniosku, że w razie uchylenia postanowienia o zabezpieczeniu stosunek pracy nawiązany w wyniku jego wydania wygasa.

²¹ *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. T. 4. Red. T. Wiśniewski...*

6. Ocena regulacji

Podstawową funkcją postępowania zabezpieczającego jest zapewnienie uprawnionemu (najczęściej wierzycielowi) ochrony w związku z możliwymi niekorzystnymi skutkami, które mogą nastąpić podczas rozpoznawania sprawy przez sąd. W przypadku braku zabezpieczenia dopiero orzeczenie kończące postępowanie w sprawie stwarza możliwość wykorzystania go przez osobę uprawnioną w celu realizacji jej uprawnień, co może oznaczać istotne przesunięcie w czasie momentu wykonania orzeczenia. Uzyskanie zabezpieczenia zezwala na zniwelowanie niekorzystnych następstw uzyskania ostatecznego rozstrzygnięcia kończącego postępowanie w terminie późniejszym niż samo wszczęcie postępowania. Może również stanowić odpowiedź na działanie obowiązanego szkodzące usprawiedliwionym interesom uprawnionego²². Biorąc pod uwagę powyższe, należy stwierdzić, że art. 755⁵ k.p.c. mieści się w ogólnych celach, jakie obecnie przypisuje się środkom zabezpieczającym.

Niemniej jednak trzeba zauważyć, że jest to środek bardzo szczególny, zarówno na gruncie prawa pracy – stanowiąc głęboką ingerencję w zasadę dobrowolności nawiązania stosunku pracy wyrażoną w art. 11 k.p. – jak i na gruncie zasad udzielania zabezpieczenia uregulowanych w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego. Należy zatem postawić pytanie, czy przepis ten zasługuje na aprobatę w obecnym kształcie, czy też należy postulować jego zmianę, a nawet usunięcie z porządku prawnego.

W warunkach społecznej gospodarki rynkowej, w świetle ustrojowej zasady wolności prowadzenia działalności gospodarczej instrument taki jak nakaz zatrudniania pracownika – do czego w istocie sprowadza się art. 755⁵ k.p.c. – powinien być stosowany absolutnie wyjątkowo, w szczególnie uzasadnionych przypadkach i z wielką ostrożnością. Tymczasem art. 755⁵ k.p.c. w obecnie obowiązującym brzmieniu praktycznie zobowiązuje sąd do ustanowienia takiego zabezpieczenia, zmuszając pracodawcę do zatrudniania pracownika, często w sprzeczności z jego interesem i celem, jaki powinien realizować stosunek pracy. W rzeczywistości bowiem, zwłaszcza w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracowni-

²² Tamże.

ka, realna szansa ułożenia sobie przez strony relacji w sposób gwarantujący realizację celu stosunku pracy (którym z punktu widzenia pracodawcy jest możliwość korzystania ze świadczenia pracownika) jest raczej iluzoryczna. Istnieje również istotne zagrożenie interesów pracodawcy, wyrażające się w tym, że pracownik będzie powielał naruszenia, które stały się uprzednio podstawą rozwiązania umowy o pracę, godząc tym samym w uzasadniony interes pracodawcy. Dodatkowo należy zauważyć, że postanowienie o zabezpieczeniu może zapaść na bardzo wczesnym etapie postępowania sądowego, wniosek taki może bowiem zostać zgłoszony już w pozwie. W takiej sytuacji sąd, orzekając o zabezpieczeniu, może nie mieć jeszcze pełnego wglądu w stan faktyczny i prawny sprawy, wobec nieprzeprowadzenia postępowania dowodowego, w związku z czym może nie być w stanie – na tak wczesnym etapie postępowania – ocenić zasadności roszczeń pracownika. Jako nadmiernie szeroki należy także ocenić zakres podmiotowy art. 755⁵ k.p.c. Wydaje się, że tak szczególny środek powinien być skorelowany co do zakresu podmiotowego z art. 45 § 3 oraz art. 57 w zw. z art. 45 § 3 k.p. i ograniczony tylko do tych pracowników szczególnie chronionych, których roszczenie o przywrócenie do pracy również korzysta ze zwiększonej ochrony.

W świetle powyższego należy postawić pytanie, czy art. 755⁵ k.p.c. nie narusza Konstytucji RP, zwłaszcza zasady swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Zgodnie z art. 20 Konstytucji RP społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Przepis ten uzupełnia art. 22 Konstytucji RP, zgodnie z którym ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny. W tym kontekście wyrażamy stanowisko, że art. 755⁵ k.p.c. stanowi istotne, nieuzasadnione oraz nieznajdujące oparcia w zasadzie proporcjonalności ograniczenie swobody działalności gospodarczej pracodawcy, której elementem jest swoboda kształtowania stanu zatrudnienia. Konieczność utrzymywania zatrudnienia w powyższych warunkach stanowi nadmierną i niemającą oparcia w zasadzie proporcjonalności ingerencję ustawodawcy zwykłego w konstytucyjną zasadę wolności działalności gospodarczej, która wykracza poza zakres ogra-

niczeń tej wolności dopuszczonych przez art. 22 Konstytucji RP. Tak daleko idąca regulacja jak art. 755⁵ k.p.c. nie znajduje w naszej ocenie uzasadnienia w konieczności ochrony porządku publicznego. Interesy pracownika szczególnie chronionego są w wystarczającym stopniu zabezpieczone przez art. 45 § 3 k.p., art. 47 zd. 2 k.p. i art. 57 § 2 k.p., art. 477² § 2 k.p.c. (który może wszak zostać orzeczony również w odniesieniu do pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy) oraz art. 753¹ k.p.c. w zw. z art. 753 k.p.c. Nie było zatem potrzeby sięgania po środek o tak nadzwyczajnym charakterze jak art. 755⁵ k.p.c. Jeżeli zaś ustawodawca chce przyspieszyć realizację roszczenia o przywrócenie do pracy, powinien wypracować rozwiązania systemowe prowadzące do skrócenia czasu trwania postępowań w sprawach z zakresu prawa pracy.

Bibliografia

- Florek L.: *Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1976.
- Jaśkowski K., Maniewska E.: *Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy (art. 477² § 2 k.p.c.)*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 9, s. 15–23.
- Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Red. E. Marszałkowska-Krześ, I. Gil. [B.n.w.], Warszawa 2023, legalis, <https://sip.legalis.pl/documentview.seam?documentId=mjxw62zogi3danbugq4dooboobqalrwheztmmbuga2a&refSource=guide> [dostęp: 04.03.2024].
- Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. T. 4. Red. A. Marciniak. [B.n.w.], [b.m.w.] 2019, legalis, <https://sip.legalis.pl/documentview.seam?documentId=mjxw62zogi3damruheydgoboobqalrvgaytaojrgq3a&refSource=toc> [dostęp: 04.03.2024].
- Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. T. 4. Red. M. Manowska. LEX, WKP, [b.m.w.] 2021, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587898251/695691/manowska-malgorzata-red-kodeks-postepowania-cywilnego-komentarz-aktualizowany-tom-ii-art-478-1217?cm=URELATIONS> [dostęp: 04.03.2024].
- Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. T. 4. Red. T. Wiśniewski. LEX, WKP, [b.m.w.] 2021, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587856695/654135/wisniewski-tadeusz-red-kodeks-postepowania-cywilnego-komentarz-tom-iv-artykuly-730-1088?cm=URELATIONS> [dostęp: 04.03.2024].
- Salwa Z.: *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*. BRANTA, Bydgoszcz 2000.
- Zieliński J.: *Zabezpieczenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 2, s. 42–50.

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. 25–31.

Nakaz zatrudniania pracowników szczególnie chronionych dochodzących przywrócenia do pracy

Analiza krytyczna

Streszczenie

W dniu 22 września 2023 r. wszedł w życie art. 755⁵ k.p.c. ustanawiający nowy środek zabezpieczający w postaci obowiązku dalszego zatrudniania pracowników szczególnie chronionych, którzy wystąpili z powództwem o przywrócenie do pracy, do dnia prawomocnego zakończenia postępowania. Art. 755⁵ k.p.c. ma bardzo szczególny charakter – zarówno w świetle podstawowych zasad prawa pracy, zwłaszcza zasady dobrowolności nawiązania stosunku pracy, jak i na gruncie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, stanowiąc daleko idący wyjątek od art. 731 k.p.c. W związku z powyższym przepis budzi istotne wątpliwości i obawy, zwłaszcza po stronie pracodawców. W przedmiotowym opracowaniu autorzy dokonują pogłębionej analizy art. 755⁵ k.p.c. i podejmują próbę oceny regulacji.

Słowa kluczowe: nakaz zatrudnienia, zabezpieczenie roszczenia, szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, pracownik szczególnie chroniony