

Dr Agnieszka Skorupka

Uniwersytet SWPS, Filia we Wrocławiu

ORCID: 0000-0002-2696-4022

e-mail: askorupka@swps.edu.pl

Nakaz zatrudnienia pracownika jako zabezpieczenie roszczenia o przywrócenie do pracy

Injunction for the employment of an employee as security for a claim for reinstatement

Streszczenie

Aktualna regulacja z art. 477² § 2 k.p.c. jest korzystna dla pracownika, gdyż przewiduje, że sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy. Oznacza to, że pracownika można przywrócić do pracy pomiędzy nieprawomocnym wyrokiem sądu I instancji, a prawomocnym wyrokiem przywracającym pracownika do pracy. Bywa, że wyrok sądu I instancji zapada dopiero po roku lub dłużej od momentu rozwiązania stosunku pracy, co oznacza dość długi upływ czasu od momentu, kiedy pracownik przestał pracować u pracodawcy. Celem artykułu jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy na podstawie obowiązujących przepisów o postępowaniu zabezpieczającym w kodeksie postępowania cywilnego jest dopuszczalne zabezpieczenie powództwa o przywrócenie do pracy polegające na nakazaniu zatrudnienia pracownika już na etapie postępowania przed sądem I instancji.

Słowa kluczowe

postępowanie cywilne, postępowanie zabezpieczające, kodeks pracy, stosunek pracy, przywrócenie pracownika do pracy

JEL: K31

Abstract

The current rule of Article 477² § 2 of the Polish Code of Civil Procedure is favourable for the employee, as it provides that the court, at the employee's request, may impose an obligation on the employer to continue employing the employee until the end of the proceedings, considering the termination of the employment contract ineffective or reinstating the employee to work. This means that the employee can return to work between the non-final judgment of the court of first instance and the final judgment reinstating the employee to work. It may be that the judgment of the court of first instance is issued only after a year or more from the termination of the employment relationship, which means quite a long period of time from the moment when the employee stopped working for the employer. The aim of this paper is to answer the question whether, on the basis of the applicable provisions on security proceedings in the Code of Civil Procedure, it is admissible to secure an action for reinstatement to work by ordering the employment of an employee already at the stage of proceedings before the court of first instance.

Keywords

civil procedure, protective measure, Labor Code, employment relationship, reinstatement of the employee to work

Wstęp

Obecna regulacja z art. 477² § 2 k.p.c. (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 1805 ze zm.) przewiduje, że sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę

obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy. Oznacza to, że pracownika można przywrócić do pracy pomiędzy nieprawomoc-

nym wyrokiem sądu I instancji, a prawomocnym wyrokiem przywracającym pracownika do pracy. W doktrynie regulacja jest oceniana pozytywnie (Jaśkowski, Maniewska, 2020, s. 22; Żywolewska, 2020, s. 31), zwłaszcza, że ostatnia nowelizacja art. 477² § 2 k.p.c. z 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1469) rozszerzyła zakres zastosowania tego przepisu, obejmując także sprawy o przywrócenie do pracy w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W praktyce zastosowanie art. 477² § 2 k.p.c. jest korzystne dla pracownika. Celem nowelizacji tego przepisu było wzmocnienie ochrony interesów pracownika zwolnionego z pracy (Rutkowska, 2023, teza 3 do komentarza art. 477² § 2 k.p.c.; Stelina, 2022, s. 476). Warto zauważyć, że zgodnie z treścią art. 471 k.p.c. przewodniczący i sąd są obowiązani podejmować czynności tak, by termin posiedzenia, na którym sprawa ma zostać rozpoznana, przypadł nie później niż miesiąc od dnia zakończenia posiedzenia przygotowawczego, a jeżeli go nie przeprowadzono – nie później niż sześć miesięcy od dnia złożenia odpowiedzi na pozew. Niemniej wskazane terminy mają charakter instrukcyjny, a więc ich naruszenie nie skutkuje bezskutecznością dokonanej przez sąd czynności procesowej polegającej na wyznaczeniu terminu posiedzenia (Stefańska, 2022, teza 4 do komentarza art. 471 k.p.c.). W realiach sądowych niejednokrotnie zdarza się, że wyrok sądu I instancji zapada dopiero po roku lub dłużej od momentu rozwiązania stosunku pracy, co oznacza dość długi upływ czasu od momentu, kiedy pracownik przestał pracować u pracodawcy. Zatem, jeśli wyrok sądu I instancji nakłada na pozwanego pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, to taka sytuacja może w praktyce rodzić trudności organizacyjne dla pracodawcy, jeśli już zatrudnił kogoś na miejsce pracownika. Natomiast pracownik, który w wyniku rozwiązania stosunku pracy nie pracuje u pracodawcy, może nie być zainteresowany tymczasowym powrotem do pracy z uwagi na stosunkowo długi upływ czasu od momentu rozwiązania stosunku pracy oraz ze względu na to, że znalazł już inne zatrudnienie.

Dostrzegając w praktyce potrzebę zapewnienia realnej ochrony działaczom związkowym, w dniu 11 kwietnia 2022 r. do Sejmu trafił poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego¹ zakładający, że pracownik, o którym mowa w art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 854), któremu pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedział albo z którym rozwiązał stosunek prawny, może wraz z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę albo żądaniem przywrócenia do pracy zażądać, aby sąd nałożył na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Projekt nowelizacji zakłada możliwość tymczasowego powrotu do pracy działaczy związkowych na etapie wcześniejszym niż wyrok sądu I instancji, a mianowicie już na początku postępowania rozpoznawczego po rozpatrzeniu przez sąd stosownego wniosku

złożonego wraz z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę albo z żądaniem przywrócenia do pracy. Można by więc stwierdzić, że w tym wypadku mamy do czynienia ze swoistym zabezpieczeniem roszczenia polegającym na tymczasowym (na czas trwania postępowania sądowego) przywróceniem do pracy.

Powołany projekt nowelizacji staje się asumptem do zastanowienia, czy na podstawie obowiązujących przepisów o postępowaniu zabezpieczającym w kodeksie postępowania cywilnego jest możliwe zabezpieczenie powództwa o przywrócenie do pracy polegające na nakazaniu zatrudnienia pracownika.

Charakter postępowania zabezpieczającego i rodzaje zabezpieczeń

Postępowanie zabezpieczające jest postępowaniem pomocniczym (autonomicznym) w stosunku do postępowania rozpoznawczego i egzekucyjnego. Pomocniczy charakter postępowania przejawia się w zabezpieczeniu realizacji celów postępowania jurysdykcyjnego i skuteczności egzekucji (Misztal-Konecka, 2019). Pomimo pomocniczego charakteru postępowanie to cechuje samodzielność funkcjonalna i strukturalna (Jakubecki, 2019, teza 1 do komentarza art. 730 k.p.c.). Celem postępowania zabezpieczającego jest natychmiastowe udzielenie uprawnionemu tymczasowej ochrony prawnej w zakresie roszczenia będącego przedmiotem przyszłego lub toczącego się postępowania sądowego lub przed sądem polubownym (Pietrkowski, 2021, s. 1110). Prowizoryczna ochrona prawna będzie skuteczna do czasu prawomocnego zakończenia postępowania o zabezpieczone roszczenie (art. 744 k.p.c.) albo do czasu upływu terminu, w którym uprawniony powinien przystąpić do jego zaspokojenia (Julke, Studzińska, 2021, s. 9).

Przedmiotem zabezpieczenia jest roszczenie w znaczeniu procesowym, co wynika z art. 730¹ § 1 k.p.c. Zabezpieczenie dotyczy zarówno roszczeń pieniężnych (art. 747 k.p.c.), jak i roszczeń niepieniężnych (art. 755 § 1 k.p.c.). Pierwszy z wymienionych przepisów zawiera zamknięty katalog sposobów zabezpieczenia roszczeń pieniężnych, a drugi z nich przewiduje otwarty katalog sposobów zabezpieczenia roszczeń niepieniężnych. Oznacza to, że sposoby zabezpieczenia wymienione w art. 747 k.p.c. mogą być stosowane dla zabezpieczenia roszczeń niepieniężnych (Pietrkowski, 2021, s. 1114).

Ze względu na cel zabezpieczenia w nauce są wyróżniane dwa rodzaje zabezpieczenia – konserwacyjne i nowacyjne. Istotą tego pierwszego jest utrzymanie istniejącego stanu faktycznego lub prawnego. Natomiast zabezpieczenie nowacyjne polega na przejściowym (prowizorycznym) ukształtowaniu stosunku pomiędzy obowiązującym i uprawnionym w okresie poprzedzającym wydanie rozstrzygnięcia sądowego (Julke, Studzińska, 2021, s. 40). Zabezpieczenia konserwacyjne służą zabezpieczeniu wszystkich roszczeń pieniężnych, czyli tych dotyczących świadczenia, którego treścią jest kwota pieniężna, niezależnie od waluty, w jakiej to świadczenie zostało wyrażo-

ne (Walasik, 2016, s. 339). Natomiast zabezpieczenia nowacyjne mają charakter kwalifikowany i służą zabezpieczeniu określonych roszczeń istniejących w konkretnych stosunkach prawnych, np. zabezpieczenie roszczeń alimentacyjnych wskazane w art. 753 k.p.c. (Woźniak, 2021, s. 162). W doktrynie podnosi się, że ze względu na wielość roszczeń niepieniężnych, z którymi może wystąpić uprawniony, nie było możliwe wprowadzenie zamkniętego katalogu tych roszczeń, które mogą być zabezpieczone w sposób nowacyjny, dlatego zasadniczo każde roszczenie niepieniężne może być przez sąd zabezpieczone w sposób nowacyjny przez tymczasowe unormowanie stosunków pomiędzy uprawnionym i obowiązującym (Muliński, 2019, nb 3 w komentarzu do art. 731 k.p.c.).

W literaturze wskazuje się, że celem zabezpieczenia roszczeń niepieniężnych mogą być: zapewnienie wykonalności orzeczenia (w drodze egzekucji), zapewnienie skuteczności orzeczenia (nienadającego się do egzekucyjnego wykonania) oraz tymczasowe zaspokojenie roszczenia uprawnionego (Jakubecki, 2016, s. 66). W wypadku, gdy celem postępowania zabezpieczającego jest tymczasowe zaspokojenie roszczenia uprawnionego, zabezpieczenie ma umożliwić uzyskanie spodziewanych skutków orzeczenia wydanego w sprawie, co stanowi cel, dla którego w konkretnym postępowaniu cywilnym jest poszukiwana ochrona prawna (Walasik, 2016, s. 273). Podkreślenia wymaga, że istotą postępowania zabezpieczającego jest tymczasowe zabezpieczenie, a nie zaspokojenie roszczeń, dlatego sposób zabezpieczenia roszczenia, który zmierza do zaspokojenia roszczenia, jest wyjątkiem od zakazu zaspokojenia roszczenia (art. 731 k.p.c.). Jednak odstępstwo od zakazu zaspokojenia roszczenia stosuje się, jeżeli ustawa stanowi inaczej (art. 731 k.p.c.) lub jeśli zabezpieczenie jest konieczne dla odwrócenia grożącej szkody lub innych niekorzystnych dla uprawnionego skutków (art. 755 § 2¹ k.p.c.). Sąd Najwyższy w postanowieniu z 9 grudnia 2010 r. (IV CSK 224/10, LEX nr 898475) uznał, że zakaz wynikający z art. 731 k.p.c. nie dotyczy zabezpieczenia roszczeń niepieniężnych przez unormowanie praw i obowiązków stron na czas trwania postępowania (art. 755 § 1 pkt 1 k.p.c.). W takim przypadku treść postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia roszczenia niepieniężnego może nie różnić się od merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli uprawniony uprawdopodobni, że bez takiego zabezpieczenia będzie narażony na szkodę albo inne niekorzystne skutki. W doktrynie i judykaturze podnosi się, że konieczność odwrócenia szkody lub innych niekorzystnych dla uprawnionego skutków jest szczególnym przejawem interesu prawnego w uzyskaniu zabezpieczenia i dlatego ta okoliczność powinna zostać uprawdopodobniona na podstawie art. 730¹ § 1 k.p.c. (Jakubecki, 2019, teza 4 w komentarzu do art. 755 k.p.c.; postanowienie Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 6 maja 2013 r., I ACz 766/13, LEX nr 1313388). Względ na konieczność natychmiastowego udzielenia ochrony prawnej jest jednym z elementów, które kształtują pojęcie interesu prawnego (Walasik, 2016, s. 277).

Zabezpieczenie roszczenia o przywrócenie do pracy przez nakazanie zatrudnienia pracownika w judykaturze

Śmiało można stwierdzić, że w praktyce orzeczniczej nie przyjęło się zabezpieczenie nowacyjne polegające na nakazaniu ponownego zatrudnienia pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy. Dowodzi tego aktualna linia orzecznicza sądów powszechnych dotycząca nieuwzględniania wniosków o zabezpieczenie poprzez przywrócenie do pracy na czas trwania postępowania (np. postanowienie Sądu Okręgowego w Gliwicach z 13 grudnia 2018 r., VIII Pz 116/18, LEX nr 2606488, postanowienie Sądu Rejonowego w Toruniu z 13 maja 2022 r., IV P 86/22, LEX nr 3362202). Podstawowym argumentem sądów jest ten, że podstawy do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (sprzed rozwiązania umowy o pracę) nie może stanowić orzeczenie sądu o zabezpieczeniu powództwa, ponieważ prowadziłoby to do nawiązania kolejnego stosunku pracy. Przedstawiając ten argument, sądy powszechne podzielają stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w postanowieniu z 12 lipca 1985 r. (IV PPZ 2/85, LEX nr 12903), w którym jednym zdaniem stwierdzono, że nie można zabezpieczyć roszczenia o przywrócenie do pracy przez nakazanie zatrudnienia pracownika na czas trwania sporu o przywrócenie do pracy. Zarówno Sąd Najwyższy we wskazanym wyżej postanowieniu, jak również sądy powszechne, powołując się na przedmiotowe postanowienie, przyjmują, że postanowienie o zabezpieczeniu nie może kreować stosunku pracy. Niestety Sąd Najwyższy i sądy powszechne nie uzasadniają przyjętego stanowiska. Pojawia się zatem pytanie, dlaczego postanowienie o zabezpieczeniu w sprawach o przywrócenie do pracy nie może kształtować stosunku pracy? W mojej ocenie nie ma przeszkód, aby sąd mógł wydać takie postanowienie.

Dopuszczalność wydania postanowienia o zabezpieczeniu polegającym na nakazaniu zatrudnienia pracownika

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że judykatura dopuszcza możliwość wydania postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia nowacyjnego roszczenia niepieniężnego. Interesującym tego przykładem jest zabezpieczenie roszczenia o ustanowieniu służebności drogi koniecznej. Taką możliwość przewidział Sąd Najwyższy w nadal aktualnym orzeczeniu z 31 sierpnia 1961 r. (III CO 21/61, LEX nr 105633). W powołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreślił, że zabezpieczenie wniosku o ustanowienie drogi koniecznej jest możliwe tylko wyjątkowo, gdy jest to konieczne do odwrócenia szkody (np. dokonania zwózki zbóż czy dokonania pilnych a niezbędnych zasiewów). Powyższe orzeczenie zasługuje na uwagę z tego względu, że zabezpieczenie nowacyjne polegało na nałożeniu na obowiązany obowiązk

znoszenia korzystania przez uprawnionego z tej części nieruchomości, na której prawdopodobnie zostanie ustanowiona służebność drogi koniecznej (Gołaczyński, Woźniak, 2021, s. 34). Prawomocne postanowienie o ustanowieniu służebności drogi koniecznej jest orzeczeniem konstytutywnym, które kreuje nowy stosunek prawnorzeczowy pomiędzy każdorazowym właścicielem nieruchomości władnącej a każdorazowym właścicielem nieruchomości obciążonej. Innymi słowy, postanowienie o ustanowieniu służebności drogi koniecznej konstituuje ograniczone prawo rzeczowe, tworząc nową sytuację prawnomaterialną².

Wobec powyższego judykatura dopuszcza przypadki zabezpieczenia nowacyjnego roszczenia polegające na ukształtowaniu stosunku prawnorzeczowego. Jak już zostało podkreślone, postępowanie zabezpieczające ma na celu nie tylko zapewnienie wykonalności orzeczeń, ale również skuteczności tych orzeczeń, które nie nadają się do wykonania. Wobec tego można zabezpieczyć nie tylko roszczenia o zasądzenie świadczenia, ale także roszczenie o ukształtowanie stosunku prawnego i prawa lub ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (Pietrkowski, 2021, s. 1111). Skoro zatem możliwe jest zabezpieczenie roszczenia polegające na ukształtowaniu stosunku prawnorzeczowego, to dlaczego nie można byłoby zabezpieczyć roszczenia polegającego na ukształtowaniu stosunku pracy? Prawa rzeczowe są prawami bezwzględными (skutecznymi *erga omnes*), ponieważ w ich skład wchodzi uprawnienia bezwzględne, czyli takie, którym odpowiadają obowiązki spoczywające na bliżej nieokreślonym kręgu osób (Gniewek, 2020, nb 74). Innymi słowy, w stosunku prawnorzeczowym uprawniony wykonuje swoje uprawnienie wprost do rzeczy, a więc bez pośrednictwa innych osób. Natomiast w stosunku zobowiązaniowym uprawniony może żądać zachowania zgodnego z jego uprawnieniem, co do zasady, do konkretnie oznaczonego podmiotu. Tak więc prawo zobowiązań ma charakter względny, skuteczny tylko między ściśle oznaczonymi osobami (Czachórski, Brzozowski, Safjan, Skowrońska-Bocian, 2009, s. 21). Stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy, co, według przeważającego w doktrynie poglądu³, wynika z art. 22 k.p. Porównując stosunek prawnorzeczowy do stosunku zobowiązaniowego prawa pracy, wskazać trzeba, że ten pierwszy ma szerszy zakres niż ten drugi. Stosunek prawnorzeczowy jest skuteczny *erga omnes* i uprawniony wykonuje swoje uprawnienie bezpośrednio do rzeczy, a w stosunku pracy występują ściśle określone podmioty (pracodawca i pracownik). Skoro więc możliwe jest zabezpieczenie nowacyjne polegające na ukształtowaniu stosunku prawnorzeczowego w ten sposób, że sąd nakłada na obowiązane obowiązki znoszenia korzystania przez uprawnionego z tej części nieruchomości, na której prawdopodobnie zostanie ustanowiona służebność drogi koniecznej, co odnosi skutek *erga omnes*, to tym bardziej jest możliwe zabezpieczenie roszczenia ze stosunku zobowiązaniowego o charakterze względnym. Z punktu widzenia systemowego oraz celów postępowania zabezpieczającego nie

ma przeszkód, aby sąd udzielił zabezpieczenia nowacyjnego, które polega na przejściowym (prowizorycznym) ukształtowaniu stosunku pomiędzy obowiązującym (pracodawcą) i uprawnionym (pracownikiem) w procesie o przywrócenie do pracy. Tymczasowe ukształtowanie stosunku pracy, co do zasady, będzie trwało od momentu wydania postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia (art. 743 k.p.c.) do czasu prawomocnego zakończenia postępowania o zabezpieczone roszczenie (art. 744 k.p.c.). Tymczasowe ukształtowanie ma polegać właśnie na ukształtowaniu stosunku pracy (nawiązanie kolejnego stosunku pracy), co nie wychodzi poza zakres kompetencji sądu i w świetle celów postępowania zabezpieczającego, jest dopuszczalne. Podkreślenia jednak wymaga, że zabezpieczenie nowacyjne, polegające na ukształtowaniu stosunku pracy i nakazaniu dopuszczenia do pracy, jest możliwe tylko i wyłącznie pod warunkiem wykazania przesłanek udzielenia zabezpieczenia.

Przesłanki udzielenia zabezpieczenia

Przepis art. 730¹ § 1 k.p.c. wymienia przesłanki zasadności udzielania zabezpieczenia, tj. uprawdopodobnienie roszczenia oraz interesu prawnego w udzieleniu zabezpieczenia. Jak zostało już wskazane, sposób zabezpieczenia roszczenia, który zmierza do zaspokojenia roszczenia, jest wyjątkiem od zakazu zaspokojenia roszczenia (art. 731 k.p.c.). Odstępstwo od zakazu zaspokojenia roszczenia stosuje się, jeśli zabezpieczenie jest konieczne dla odwrócenia grożącej szkody lub innych niekorzystnych dla uprawnionego skutków (art. 755 § 21 k.p.c.). W sprawach o przywrócenie do pracy wydanie postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia, polegające na nakazaniu zatrudnienia pracownika, ma charakter nowacyjny, ponieważ kształtuje stosunek pracy pomiędzy pracownikiem, z którym rozwiązano umowę, a pracodawcą. Takie ukształtowanie stosunku pracy prowadzi w istocie do reaktywacji rozwiązanego stosunku pracy. Wydanie przez sąd postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest możliwe na wniosek uprawnionego (pracownika), który powinien uprawdopodobnić roszczenie oraz interes prawny w udzieleniu zabezpieczenia.

Uprawdopodobniając roszczenie, uprawniony (pracownik) powinien wykazać, że w konkretnych okolicznościach przysługuje mu roszczenie o przywrócenie do pracy z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Uprawdopodobnienie nie wymaga zachowania szczególnych przepisów o postępowaniu dowodowym. Sąd ma mieć jedynie słuszną podstawę, aby przypuszczać, że istnieje roszczenie (Gołaczyński, Woźniak, 2021, s. 28–29). W wypadku roszczenia o przywrócenie do pracy uprawniony nie powinien mieć szczególnych trudności w uprawdopodobnieniu tego roszczenia, gdyż wystarczające byłoby wskazanie, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.

Kluczowe dla wykazania zasadności żądania udzielenia zabezpieczenia jest uprawdopodobnienie interesu prawnego. W sprawie o przywrócenie do pracy istnieje

szczególny przejaw interesu prawnego w uzyskaniu zabezpieczenia, którego elementem jest natychmiastowe udzielenie ochrony prawnej uprawnionemu (pracownikowi – powodowi w powództwie o przywrócenie do pracy). Konieczność natychmiastowego udzielenia ochrony prawnej ma miejsce w wypadku odwrócenia realnie grożącej szkody uprawnionemu lub innych niekorzystnych dla uprawnionego skutków (art. 755 § 2¹ k.p.c.). Pojawia się zatem pytanie, jakie sytuacje podlegają pod dyspozycję przepisu „realnie grożąca szkoda uprawnionemu lub inne niekorzystne dla uprawnionego skutki”. Czy w wypadku rozwiązania stosunku pracy realnie grożącą szkodą lub niekorzystnym skutkiem jest pozostawanie pracownika bez pracy i w związku z tym utrata wynagrodzenia przez czas trwania procesu sądowego? Nie zawsze tak jest, bo gdyby tak było, to postanowienia o udzielenie zabezpieczenia nowacyjnego w sprawach o przywrócenie do pracy musiałyby być wydawane niemalże automatycznie, bo w każdej sprawie o przywrócenie do pracy chodzi o to, że pracownik jest pozbawiony pracy, a tym samym wynagrodzenia za pracę. Niemniej w mojej ocenie realną szkodą pracownika może być sytuacja, w której postępowanie sądowe w sprawach prawa pracy trwa ponad rok albo dłużej, a przywrócony pracownik nieobjęty szczególną ochroną może otrzymać wynagrodzenie nie za cały czas pozostawania bez pracy, ale nie więcej niż za 2 lub 3 miesiące (art. 47 k.p. i art. 57 k.p.). W tej sytuacji pracownik może wykazać, że doświadcza szkody, ponieważ wynagrodzenie pełni funkcję alimentacyjną. Jeśli pracownik nieobjęty szczególną ochroną nie zostanie przywrócony do pracy na mocy postanowienia zabezpieczającego, to zostaje pozbawiony wynagrodzenia za pracę, które stanowi źródło utrzymania pracownika i jego rodziny. Przedłużające się postępowanie sądowe jest realną szkodą dla pracownika, ponieważ z jednej strony pozbawia pracownika wynagrodzenia za pracę, które pełni funkcję alimentacyjną. Z drugiej strony stwarza niekorzystny skutek, gdyż oddala realną szansę na przywrócenie do pracy, które staje się iluzoryczne, co potwierdza praktyka sądowa polegająca na tym, że sąd zazwyczaj w prawomocnym wyroku, zamiast przywrócenia do pracy, orzeka odszkodowanie.

Niezależnie od powyższego przykładu zakresem pojęć „realnie grożąca szkoda lub inne niekorzystne dla uprawnionego skutki” należy objąć wyjątkowe okoliczności. Tytułem przykładu można wskazać następującą sytuację. Pracodawca rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia lub za wypowiedzeniem z pracownikiem, który był zatrudniony na umowę o pracę, wyspecjalizowanym do wykonywania określonej pracy i w wyniku rozwiązania stosunku pracy został pozbawiony możliwości nabycia niezbędnych kwalifikacji, które miałyby podwyższyć dotychczasowe kompetencje (np. rozwiązano umowę o pracę z kierowcą zatrudnionym na umowę o pracę, który był w trakcie nabywania uprawnień do kierowania pojazdami w kategorii C1 + E). Innym przykładem jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia lub za wypowiedzeniem z pracownikiem, który ma zamiar ubiegać się w konkursie na stanowisko kie-

rownicze, a jednym z warunkiem przystąpienia do konkursu jest minimalny 5-letni staż określonej pracy. W momencie rozwiązania umowy o pracę pracownik ma mniejszy niż 5-letni staż pracy, a zatem zostaje pozbawiony realnej możliwości udziału w konkursie na stanowisko kierownicze. W wyżej wymienionych przykładach uzasadnione jest natychmiastowe udzielenie ochrony prawnej pracownikowi – powodowi w powództwie o przywrócenie do pracy poprzez udzielenie zabezpieczenia, polegającego na nakazaniu zatrudnienia pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Udzielenie zabezpieczenia wyeliminuje bowiem realnie grożącą szkodę pracownikowi oraz inne niekorzystne dla niego skutki.

Podkreślenia jednak wymaga, że szkoda powinna realnie zagrażać pracownikowi, który nie jest już zatrudniony, a nie stanowić szkody dotyczącej ogółu pracowników. Ta okoliczność ma znaczenie w wypadku pracowników szczególnie chronionych (np. kobiety w ciąży, ojca lub matki dziecka w okresie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem czy pracowników pełniących funkcje związkowe). Warto zatem wskazać, że udzielenie zabezpieczenia poprzez nakazanie dalszego zatrudnienia mogłoby nastąpić, przykładowo pracownicy w ciąży oraz ojcu lub matce dziecka w okresie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, jeżeli złożąliby stosowny wniosek o udzielenie zabezpieczenia. Uprawdopodobnienie interesu prawnego polegałoby na tym, że brak udzielenia zabezpieczenia narażałby pracowników na realnie grożącą szkodę – brak wynagrodzenia. Z uwagi na to, że prawo do wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy kobiecie w ciąży przysługuje dopiero po prawomocnym wyroku przywracającym do pracy, to będąc w ciąży trudno jest znaleźć nową pracę i w związku z tym mieć zagwarantowane wynagrodzenie na czas trwania postępowania sądowego. Natomiast w wypadku pracownika pełniącego funkcję związkową uprawdopodobnienie interesu prawnego, polegające na powołaniu się np. na fakt braku możliwości budowania związku zawodowego w zakładzie pracy, może być niewystarczające. W tym przypadku mamy bowiem do czynienia z realną szkodą grożącą ogółowi pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy, a nie ze szkodą grożącą działaczowi związkowemu lub z niekorzystnymi skutkami dla tego pracownika. W tym miejscu należy podkreślić, że proponowana nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego, zwiększająca ochronę działaczy związkowych poprzez żądanie obowiązku dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania bez konieczności wykazania szczególnego interesu prawnego, będzie stanowić ułatwienie możliwości uzyskania „zabezpieczenia” przez działaczy związkowych.

Na uwagę zasługuje również regulacja z art. 730¹ § 3 k.p.c., zgodnie z którą sąd, stosując zabezpieczenie, uwzględni interesy stron lub uczestników postępowania w takiej mierze, aby uprawnionemu zapewnić należytą ochronę prawną, a obowiązkanego nie obciążać ponad potrzebę. Mogłoby zatem się zdarzyć, że sąd oddaliłby

wniosek pracownika o udzielenie zabezpieczenia poprzez ponowne zatrudnienie, jeśli doszedłby do przekonania, że ten sposób zabezpieczenia zbytnio obciąża pracodawcę, np. pracodawca zatrudnił już innego pracownika na miejsce pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę. Pojawia się jednak pytanie, czy sąd udzielając zabezpieczenia na wniosek pracownika, mógłby wydać postanowienie, w którym zobowiązałby pracodawcę do dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania na inny wymiar czasu niż poprzedni stosunek pracy. Zgodnie z art. 738 k.p.c. sąd jest związany granicami wniosku i nie może udzielić zabezpieczenia w inny niż żądany sposób. Zasada ta oznacza, że sąd może udzielić zabezpieczenia wymienionemu we wniosku roszczeniu, w sposób i w zakresie wskazanym we wniosku. Zatem, jeśli pracownik nie wniósł o udzielenie zabezpieczenia w innym wymiarze czasu niż poprzedni stosunek pracy, to sąd nie powinien modyfikować wniosku poza jego zakres. Natomiast, w mojej ocenie, sąd mógłby udzielić zabezpieczenia, gdyby pracownik we wniosku zawarł ewentualne żądanie udzielenia zabezpieczenia w innym wymiarze czasu niż poprzedni stosunek pracy.

Charakter postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia polegającego na nakazaniu zatrudnienia pracownika

Jak zostało już podkreślone, w sprawach o przywrócenie do pracy sąd ma kompetencję, aby ukształtować stosunek prawny tymczasowo na czas trwania postępowania. Nie ma prawnych przeszkód, aby sąd, na wniosek pracownika – po uznaniu zasadności udzielenia zabezpieczenia – wydał postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia nowacyjnego polegające na ponownym zatrudnieniu pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę. Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia ma charakter kształtujący, co oznacza, że sąd, wydając postanowienie o zabezpieczeniu, odnawia poprzedni stosunek pracy. Mamy więc do czynienia z ponownym powstaniem stosunku pracy mocą postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia. Trudno byłoby przyjąć odmienne stwierdzenie, jeżeli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu.

W ponownym zatrudnieniu pracownika w ramach postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia tkwi stwierdzony deklaratorywnie obowiązek umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy. Za tym poglądem przemawia przepis art. 22 § 1 k.p. zobowiązujący pracodawcę do zatrudnienia pracownika, z którym nawiązany został stosunek pracy oraz przepis art. 48 § 1 k.p. nakładający na pracodawcę obowiązek zatrudnienia pracownika prawomocnie przywróconego do pracy, jeżeli zgłosi on gotowość niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. W doktrynie zwraca się uwagę, że treść art. 48 § 1 k.p.

i zwrot „ponowne zatrudnienie” pozwala przyjąć, że chodzi o czynność faktyczną (techniczną) dopuszczenia do pracy warunkowaną złożeniem przez pracownika w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy gotowości niezwłocznego jej podjęcia (Wypych-Zywicka, 2010, s. 82).

Wobec tego postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia, polegające na nakazaniu zatrudnienia pracownika na czas trwania postępowania sądowego, ma charakter mieszany: konstytutywno-deklaratoryjny, tak samo jak nieprawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do jego dalszego zatrudnienia pracownika wydany na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. (Jaśkowski, Maniewska, 2020, s. 20) oraz wyrok przywracający do pracy (uchwała Sądu Najwyższego (7) z 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, LEX nr 12387).

Skutkiem mieszanego charakteru postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest odmienne podejście do kwestii wykonalności postanowienia. Po pierwsze, orzeczenie w przedmiocie przywrócenia do pracy nie podlega wykonaniu w zakresie, w jakim reaktywuje rozwiązany stosunek pracy. Takie postanowienie jest skuteczne (art. 360 k.p.c.), ale nie podlega wykonaniu w drodze przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Zgodnie z art. 743 § 2 k.p.c. przewodniczący z urzędu postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia zaopatruje we wzmiankę o wykonalności. Po drugie, postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia w zakresie, w jakim nakłada na pozwanego pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia uprawnionego pracownika, ma charakter deklaratoryjny i stanowi tytuł egzekucyjny. Sąd z urzędu nadaje takiemu postanowieniu klauzulę wykonalności (art. 743 § 1 k.p.c.). Po nadaniu klauzuli wykonalności postanowienie nadaje się do wykonania w trybie egzekucji świadczeń niepieniężnych (art. 1050 k.p.c. lub art. 1050¹ k.p.c.).

Należy podkreślić, że postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia jest skuteczne już od momentu jego ogłoszenia (art. 360 k.p.c.), zatem wniesienie zażalenia na postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia nie wstrzymuje wykonania postanowienia. Oznacza to, że sama możliwość zaskarżenia postanowienia nie stoi na przeszkodzie, aby sąd nadał z urzędu postanowieniu klauzulę wykonalności lub stwierdził jego wykonalność. W przypadku zaskarżenia postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia sąd na wniosek uprawnionego może wstrzymać jego wykonanie (Gołaczyński, Woźniak, 2021, s. 61).

Na marginesie warto zwrócić uwagę, że obecna regulacja z art. 477² § 2 k.p.c., na podstawie której sąd I instancji w wyroku może nałożyć na pozwanego obowiązek dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, nie daje jednoznacznej odpowiedzi, czy wyrok w tym zakresie może być uznany za tytuł egzekucyjny, czy nie podlega egzekucji. Jeśli jednak nadaje się do wykonania, to pojawia się pytanie, czy tytułowi egzekucyjnemu należy nadać rygor natychmiastowej wykonalności. Tylko argumenty wykładni funkcjonalnej przemawiają za tym, że wyrok ten jest tytułem egzekucyjnym i jest natychmiast wykonalny, co oznacza,

że po nadaniu klauzuli wykonalności, jako tytuł wykonawczy, stanowi podstawę egzekucji (Jaśkowski, Maniewska, 2020, s. 20).

Zakwestionowanie postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia

Warto zwrócić uwagę, że zażalenie (art. 741 k.p.c.) stanowi formę obrony zobowiązanego pracodawcy, który może podnieść zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego, w tym przepisów o postępowaniu zabezpieczającym (np. okoliczności prowadzące do nieważności postępowania). W nauce podnosi się, że nie można w tym trybie kwestionować istnienia zabezpieczonego roszczenia (podnosić zarzutów merytorycznych skierowanych przeciwko roszczeniu), ponieważ ta kwestia może być wyłącznie przedmiotem rozstrzygnięcia w postępowaniu jurysdykcyjnym (Jakubecki, 2019, teza 4 w komentarzu do art. 741 k.p.c.). W zażaleniu można jednak podnosić zarzuty dotyczące braku wykazania przesłanek zabezpieczenia – uprawdopodobnienia roszczenia czy interesu prawnego. Przenosząc powyższe uwagi na postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia polegające na nakazaniu zatrudnienia pracownika, w zażaleniu obowiązany pracodawca mógłby podnosić, np. że interes prawny nie został uprawdopodobniony, bo uprawnionemu działaczowi związkowemu nie grozi realna, indywidualna szkoda, lecz szkoda ogólna, „społeczna” (brak możliwości budowania związku zawodowego w zakładzie pracy).

Od możliwości zakwestionowania postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia w drodze zażalenia należy odróżnić wniosek o uchylenie lub zmianę postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia. W nauce wskazuje się, że wniosek ten nie ma charakteru środka zaskarżenia, lecz jest szczególnym środkiem prawnym skierowanym przeciw orzeczeniu, które stało się nieadekwatne do zmienionego stanu faktycznego (Jakubecki, 2019, teza 1 w komentarzu do art. 742 k.p.c.). Zatem uchylenie lub zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia są możliwe w sytuacji zmiany okoliczności, która nastąpiła po wydaniu postanowienia. Podstawą wniosku może być odpadnięcie lub zmiana podstawy zabezpieczenia. Z odpadnięciem podstawy zabezpieczenia mamy do czynienia w razie odpadnięcia interesu prawnego w uzyskaniu zabezpieczenia (np. wobec zmiany okoliczności faktycznych), a ze zmianą, gdy dotychczasowy sposób zabezpieczenia stał się nadmiernie uciążliwy dla dłużnika, a inny sposób zapewni wierzycielowi należytą ochronę (Jakubecki, 2019, teza 2 w komentarzu do art. 742 k.p.c.). Dobrym przykładem możliwości uchylenia postanowienia o zabezpieczeniu, nakładającego obowiązek zatrudnienia, jest sytuacja, w której po ponownym nawiązaniu stosunku pracy pracownik ciężko narusza podstawowy obowiązek pracowniczy lub popełnia przestępstwa (art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p.). Powyższe okoliczności skutkowałyby możliwością rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem (Jaśkowski, Maniewska, 2020, s. 21) i tym samym uzasadniałaby wniosek pracodawcy o uchylenie postanowienia o zabezpieczeniu.

Uwagi końcowe

Odpowiadając na wskazane we wstępie pytanie, w mojej ocenie jest dopuszczalne zabezpieczenie roszczenia o przywrócenie do pracy polegające na nakazaniu zatrudnienia pracownika. W tym wypadku będziemy mieć do czynienia z zabezpieczeniem roszczenia niepieniężnego o charakterze nowacyjnym, które ma na celu ukształtowanie stosunku prawnego na czas trwania postępowania sądowego. Tymczasowe ukształtowanie polega na wykreowaniu stosunku pracy (nawiązanie kolejnego stosunku pracy na warunkach sprzed rozwiązania), co nie wychodzi poza zakres kompetencji sądu i w świetle celów postępowania zabezpieczającego, jest dopuszczalne. Zabezpieczenie nowacyjne ma charakter wyjątkowy, więc powinno być jednak stosowane z dużą ostrożnością i tylko po wykazaniu przez uprawnionego pracownika przesłanek udzielenia zabezpieczenia (uprawdopodobnienie roszczenia oraz interesu prawnego). Udzielenie zabezpieczenia nowacyjnego powinno być badane przez pryzmat grożącej pracownikowi szkody i innych niekorzystnych skutków.

Uszczegóławiając powyższe stwierdzenia, należy uznać, że pogląd głoszący, że postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia nie może kreować stosunku pracy – powinien czerpać swoją prawdziwość albo wprost z treści danego przepisu ustawy (nie ma takiego przepisu) albo z uznania, że byłoby to sprzeczne z naturą zabezpieczenia bądź z naturą stosunku pracy. Nie może być mowy o sprzeczności z naturą postanowienia o zabezpieczeniu, gdyż funkcją i celem postępowania zabezpieczającego (w podtypie zabezpieczenia nowacyjnego) jest tymczasowe (na czas trwania postępowania rozpoznawczego) ukształtowanie danej relacji (stosunku prawnego) pomiędzy obowiązującym a uprawnionym. Wobec tego sąd powszechny w postępowaniu zabezpieczającym jak najbardziej posiada imperium do kreowania pomiędzy obowiązującym a uprawnionym stosunków prawnych. Nowacyjne zabezpieczenie roszczeń nie musi się różnić od rozstrzygnięcia sprawy, może oznaczać uwzględnienie roszczenia w całości tyle, że tymczasowo.

Wobec braku szczegółowych przepisów ustawowych w tym zakresie należy uznać, że granicą zakresu stosunków prawnych możliwych do wykreowania przez sąd powszechny w postępowaniu zabezpieczającym są stosunki prawne spełniające kryterium sprawy cywilnej i podlegające drodze sądowej, a stosunek pracy spełnia obydwie te kryteria. Stosunek pracy jest konstrukcyjnie bliski stosunkowi zobowiązaniowemu, a jest dopuszczalne wykreowanie postanowieniem o udzieleniu zabezpieczenia stosunku zobowiązaniowego (prawo do korzystania z danej rzeczy, zakaz wypowiedzania danej umowy, zakaz sprzedaży). Dopuszczalne jest również wykreowanie stosunku rzeczowego (np. zabezpieczenie poprzez ustanowienie danej służebności), stosunku alimentacyjnego (polegającego wprost na nakazaniu spełniania świadczeń pieniężnych) czy nawet stosunku procesowego (np. zawieszenie postępowania egzekucyjnego). W ramach stosunków prawa zobowiązań względnie zbliżone do

stosunku pracy są zlecenie (oraz świadczenie usług), a także umowa o dzieło. Stąd porównawczo zasadnym jest zastanowienie się, czy wykonawca dzieła lub zleceniobiorca albo świadczący usługi może otrzymać postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia poprzez przywrócenie do świadczenia czy przywrócenie stosunku zlecenia. Nie jest to możliwe, ale z przyczyn dotyczących natury tychże stosunków, będących stosunkami zaufania, które w każdym czasie i natychmiastowo mogą zostać przez zleceniodawcę czy zamawiającego rozwiązane za naprawieniem wynikłej z tego szkody zleceniobiorcy lub wykonawcy. Sąd powszechny nie może w postępowaniu rozpoznawczym przymusowo nakazać danemu zamawiającemu czy zleceniodawcy, aby przykładowo jego samochód naprawiał mechanik X, a nie mechanik Y, czy aby jego sprawę sądową prowadził adwokat Q, a nie adwokat Z. Podobnie niemożliwe jest w postępowaniu rozpoznawczym wykreowanie stosunku pracy z wyboru (np. po wygaśnięciu mandatu wójta) czy stosunku pracy z powołania (po odwołaniu z pełnionej funkcji). Skoro jednak jest możliwe w postępowaniu rozpoznawczym orzeczenie o przywróceniu do pracy w ramach stosunku pracy z umowy o pracę, to konsekwentnie za dopuszczalne należy uznać wydanie postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia poprzez przywrócenie do pracy w ramach stosunku pracy z umowy o pracę, gdzie orzeczenie sądu zastępuje oświadczenie woli pracodawcy.

Kluczowe jest spojrzenie na problem z punktu widzenia natywnego reżimu postępowania zabezpieczającego wymagającego uprawdopodobnienia zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy, a także uprawdopodobnienie interesu prawnego w udzieleniu zabezpieczenia, przy postulatcie nieobciążania obowiązanej ponad potrzebę. W związku z tym katalog potencjalnych stanów faktycznych kwalifikujących się do udzielenia zabezpieczenia poprzez przywrócenie do pracy zdaje się być bardzo wąski, wręcz wyjątkowy i incydentalny, ale to nie jest powód do twierdzenia, że systemowo udzielenie takiego zabezpieczenia jest niedopuszczalne.

Zwrócić należy uwagę, że brak możliwości zabezpieczenia roszczenia o przywrócenie do pracy poprzez nakazanie na czas trwania postępowania sądowego tylko oddala realną możliwość przywrócenia pracownika do pracy po prawomocnym wyroku przywracającym do pracy. Praktyka pokazuje, że postępowania sądowe w sprawach prawa pracy w dwóch instancjach nie trwają krótko. Kilumiesięczne, a nawet ponadroczne oczekiwanie na prawomocny wyrok jest dla pracownika dodatkową

uciążliwością, gdyż trudno spodziewać się, aby przez cały ten czas zwolniony pracownik pozostawał w beczynności (Stelina, 2022, s. 471). Wobec tego prawomocny wyrok przywracający do pracy może nie być satysfakcjonujący dla pracownika, gdyż ten w czasie trwania postępowania sądowego znajdzie inną pracę. Zatem zazwyczaj sąd powszechny w prawomocnym wyroku, zamiast przywrócenia do pracy, orzeka odszkodowanie. Względny społeczny oraz ochrona pracownika przemawiają za udzieleniem zabezpieczenia nowacyjnego, które odnosi już skutek od momentu jego udzielenia przez sąd, a więc zasadniczo na początku postępowania przed sądem I instancji. Tymczasem obecna regulacja z art. 477² § 2 k.p.c. umożliwia powrót dopiero po wyroku sądu I instancji, a więc zazwyczaj po około roku lub dłużej od momentu ustania stosunku pracy.

Nie ma prawnych przeszkód, aby stosować obowiązujące regulacje o postępowaniu zabezpieczającym w kodeksie postępowania cywilnego w sprawach o zabezpieczenie roszczenia o przywrócenie do pracy. Wobec tego należy rozważyć zmianę linii orzeczniczej, w której sąd będzie udzielał zabezpieczenia roszczenia o przywrócenie do pracy poprzez nakazanie ponownego zatrudnienia pracownika w wypadku spełnienia przesłanek udzielenia zabezpieczenia.

Skoro mamy przepisy o postępowaniu zabezpieczającym, to zdawać by się mogło, że nie jest już konieczne wprowadzenie proponowanej nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego, na podstawie której działacz związkowy, któremu pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedział albo z którym rozwiązał stosunek prawny, może wraz z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę albo żądaniem przywrócenia do pracy zażądać, aby sąd nałożył na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Tymczasem należy zauważyć, że proponowana nowelizacja nie pozostaje w kolizji z regulacją o postępowaniu zabezpieczającym w kodeksie postępowania cywilnego. Wynika to z tego, że nowelizacja zwiększa ochronę działaczy związkowych poprzez żądanie obowiązków dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania bez konieczności wykazania szczególnego interesu prawnego – realnie grożącej szkody uprawnionemu lub innych niekorzystnych dla uprawnionego skutków, co będzie stanowić znaczne ułatwienie możliwości uzyskania zabezpieczenia przez tych pracowników.

Przypisy/Notes

¹ Wniesione projekty ustaw, którym jeszcze nie został nadany nr druku (2022.11.04). <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/agent.xsp?symbol=PROJNOWEUST&NrKadencji=9&Kol=D&Typ=UST>

² Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 31 sierpnia 1961 r. uznał, że choć postanowienie o ustanowieniu drogi koniecznej ma charakter konstytucyjny, to zarazem rozstrzyga o obowiązku znoszenia służebności i tolerowania tego, że uprawniony wdiera się w sferę własności zobowiązanego, zatem w tym zakresie jest tytułem egzekucyjnym. Co prawda, powyższe stwierdzenie nie zostało aktualnie podzielone w judykaturze, ponieważ Sąd Najwyższy w uchwale z 26 czerwca 2022 r. (III CZP 38/02, LEX nr 53713) przyjął tezę, że postanowienie o ustanowieniu drogi koniecznej nie jest tytułem egzekucyjnym podlegającym zaopatrzeniu w klauzulę wykonalności. W uzasadnieniu powołanej uchwały wskazano: „(...) postanowienie

o ustanowieniu służebności drogi koniecznej, w zakresie w jakim konstytuuje ograniczone prawo rzeczowe, tworzy nową sytuację prawnomaterialną, ale nie rozstrzyga o potencjalnych roszczeniach służebnie uprawnionego, a tym samym nie nakłada na służebnie zobowiązanego obowiązku spełnienia określonych świadczeń.”

³ W nauce podnosi się, że o charakterze zobowiązaniowym stosunku pracy przesądzą następujące elementy: (1) występowanie dwóch podmiotów, z których każdy może żądać od drugiego określonego świadczenia; (2) upatrywanie praw i obowiązków jednej strony (jeżeli chodzi o podstawowe świadczenia) jako odpowiednika obowiązków i praw drugiej z nich; (3) względny charakter praw wchodzących w zakres stosunku pracy oraz (4) majątkowy charakter dóbr i usług, których stosunki pracy bezpośrednio dotyczą (Szubert, 1980, s. 95; Piszczek, 2018, s. 108). Z uwagi na pewne różnice stosunku pracy względem stosunku zobowiązaniowego (np. szeroka ochrona pracownika) W. Szubert wskazał, że uzasadnione jest posługiwanie się terminem „stosunek zobowiązaniowy prawa pracy” (Szubert, 1980, s. 97).

Bibliografia/References

- Czachórski, W., Brzozowski, A., Safjan, M., Skowrońska-Bocian, E. (2009). *Zobowiązania. Zarys wykładu*. LexisNexis.
- Gniewek, E. (2020). W: E. Gniewek (Red.) *Prawo rzeczowe. System Prawa Prywatnego*, t. 3. C.H. Beck.
- Gołaczyński, J. (2021). W: J. Gołaczyński (Red. naukowy), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające*. Wolters Kluwer Polska.
- Jagiela, J. (2020). W: A. Marciniak (Red.), *Komentarz KPC*, t. 4. Legalis.
- Jakubecki, A. (2019). W: A. Jakubecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany*. Tom II. Art. 730-1217. LEX/el.
- Jakubecki, A. (2016). W: A. Jakubecki (red. naukowy), *Postępowanie zabezpieczające. System Prawa Procesowego Cywilnego*, t. 5. Wolters Kluwer Polska.
- Jaśkowski, K., Maniewska, E. (2020). Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy (art. 477² § 2 k.p.c.). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.9.3>
- Julke, G., Studzińska J. (2021). W: K. Flaga-Gieruszyńska (Red. naukowy), *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne. System Postępowania Cywilnego*, t. 8. C.H. Beck.
- Misztal-Konecka, J. (2019). *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne w sprawach cywilnych*. LEX/el.
- Muliński, M. (2019). W: J. Jankowski (Red.), *Komentarz KPC*, t. 2. Legalis.
- Pietrzakowski, H. (2021). *Metodyka pracy sędziego w sprawach cywilnych*. Wolters Kluwer Polska.
- Piszczek, A. (2018). Zakres elastyczności stron stosunku pracy w kształtowaniu elementów treści umowy o pracę, *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. CVII. <https://doi.org/10.26485/SPE/2018/107/7>
- Rutkowska, A. (2023). W: O. M. Piaskowska (Red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*. LEX/el.
- Stefańska, E. (2022). W: M. Manowska (Red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany*. Tom I. Art. 1–477(16). LEX/el.
- Stelina, J. (2022). Nałożenie przez sąd obowiązku dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania cywilnego (art. 477² § 2 KPC). W: J. Jagiela, R. Kulski (Red.), *Symbolae Andreae Marciniak dedicate*. Warszawa: C.H. Beck.
- Szubert, W. (1980). *Zarys prawa pracy*. PWN.
- Walasik, M. (2016). W: A. Jakubecki (Red. naukowy), *Postępowanie zabezpieczające. System Prawa Procesowego Cywilnego*, t. 5. Wolters Kluwer Polska.
- Woźniak, Z. (2021). W: J. Gołaczyński (Red. naukowy), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające*. Wolters Kluwer Polska.
- Wypych-Żywicka, A. (2010). Granice swobody pracodawcy w doborze pracowników przy ponownym zatrudnieniu. Proaktywna funkcja prawa pracy? *Studia Prawnicze. Rozprawy i materiały*, (1).
- Żywolewska, K. (2020). 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*, (1). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.1.4>

Agnieszka Skorupka, doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Humanistycznospołecznego SWPS, Filia we Wrocławiu, autorka publikacji z zakresu prawa cywilnego procesowego i materialnego. Adwokat, współpracujący z Kancelarią Prawną Budnik, Posnow i Partnerzy we Wrocławiu.

Agnieszka Skorupka, PhD, assistant Professor at the Chair of Law at the University of SWPS, Branch Office in Wrocław, author of publications on civil procedural and material law. Advocate, associated with the Budnik, Posnow & Partners Law Firm.

Praca i Zabezpieczenie Społeczne



www.pizs.pl

tel. 795 145 873

00-252 Warszawa, ul. Podwale 17