

Dr Katarzyna Żywolewska

Uniwersytet w Białymstoku

ORCID: 0000-0002-3287-5886

e-mail: k.zywolewska@uwb.edu.pl

Obowiązek dalszego zatrudniania pracownika przywróconego do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania po nowelizacji art. 477² § 2 k.p.c. — wybrane problemy

**The obligation to continue employing an employee restored
to work until the final termination of the proceedings after
the amendment to Article 477² para. 2 of the Code of Civil Procedure
— selected problems**

Streszczenie

Ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy — Kodeks postępowania cywilnego oraz o zmianie niektórych ustaw, która weszła w życie 7 listopada 2019 r., został znówelizowany art. 477² § 2 k.p.c. Zmiana ta może mieć wpływ na sytuację pracownika, który wniósł do sądu odwołanie od wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Na wniosek pracownika sąd ma możliwość nałożenia w nieprawomocnym wyroku przywracającym pracownika do pracy obowiązku zatrudnienia go przez dotychczasowego pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Ze względu na to, że przywrócenie do pracy ma miejsce wtedy gdy stosunek pracy uległ już rozwiązaniu, a zatrudnienie ma trwać do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, w praktyce powstaje szereg wątpliwości i problemów, w jaki sposób wyrok powinien zostać wykonany przez pracodawcę. Zdaniem autorki pojawia się istotne pytanie, na które odpowiedzi powinien udzielić ustawodawca (nowelizując omawiany przepis), czy „przywrócenie do pracy”, o którym stanowi art. 477² § 2 k.p.c., wiąże się z roszczeniem o przywrócenie do pracy będącym konsekwencją niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę czy również rozwiązania jej bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Słowa kluczowe

wypowiedzenie umowy o pracę, roszczenie, przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, prawomocne zakończenie postępowania

Abstract

By the Act of July 4, 2019, which entered into force on November 7, 2019, Article 477² para. 2 of the Code of Civil Procedure has been revised. This change may affect the situation of an employee who has lodged an appeal to the court against the termination or notice of termination of the employment contract by the employer and demands the ineffectiveness of termination or reinstatement under the previous terms and conditions. At the employee's request, the court in a non-final judgment reinstating the employee may impose an obligation of the current employer to employ the employee until the final termination of the proceedings. Due to the fact that the reinstatement takes place when the employment relationship has already been terminated, and the employment should last until the final termination of the proceedings, in practice a number of doubts and problems arise as to how the judgment should be implemented by the employer. An important question, which, according to the author, should be answered by the legislator (by revision of the discussed provision) is whether "reinstatement", which is stipulated in Article 477² para. 2 of the Civil Code, is connected with a claim for reinstatement, which is a consequence of unlawful or unjustified notice of termination of the employment contract (such is the Author's request after a comprehensive analysis of the provision), or termination without notice.

Keywords

termination of the employment contract, claim, reinstatement, salary, final completion of the proceedings

Uwagi wstępne

Zmiana art. 477² § 2 k.p.c. ustawą nowelizacyjną z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy — Kodeks postępowania cywilnego oraz o zmianie niektórych ustaw (DzU poz. 1469) może mieć wpływ na sytuację pracownika, który wniósł do sądu odwołanie od wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, jeżeli sąd pierwszej instancji uzna, że powództwo jest uzasadnione. Dokonana w wyniku tej nowelizacji zmiana poszerza zakres stosowania przepisu, co będzie przedmiotem dalszych rozważań, porządkuje i ujednolica terminologię¹. W aktualnym brzmieniu art. 477² § 2 k.p.c. stanowi: „uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”. Przepis ten ma ściśle związek z art. 45 § 1 k.p. stanowiącym podstawę materialną wymienionych w nim roszczeń: „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy — stosownie do żądania pracownika — orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu — o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu”². Orzeczenie sądu pierwszej instancji nie jest z dniem jego publikacji prawomocne, a więc pracownik nie może skutecznie żądać od tego dnia jego wykonania³. Od 1 lipca 1985 r. kodeks postępowania cywilnego dawał pracownikowi prawo złożenia do sądu wniosku o nałożenie w wyroku uznającym wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne obowiązku dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy⁴. Przepis ten dotyczył zatem tylko jednego z roszczeń, o którym mówi art. 45 § 1 k.p. Dokonana zmiana art. 477² § 2 k.p.c. stanowi podstawę prawną do objęcia takim samym wnioskiem nieprawomocnego orzeczenia o przywrócenie pracownika do pracy.

Stan prawny przed 7 listopada 2019 r.

Do 6 listopada 2019 r., uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, sąd na wniosek pracownika mógł w wyroku nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Należy podkreślić, że orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia zapada jedynie wtedy, gdy trwa jeszcze okres wypowiedzenia, a więc umowa o pracę nie została rozwiązana. W efekcie orzeczenia sądu, które z istoty ma charakter konstytutywny (Korzan, 1985, s. 75), czynność pracodawcy nie wywołuje zamierzonego skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę z upływem tego okresu. To „ciągłe” trwanie stosunku pracy jest o tyle korzystne dla pracodawcy, że nie ponosi on żadnych dodatkowych świadczeń o charakterze pieniężnym na rzecz pracownika, jednak ma obowiązek — wbrew swojej woli — dalszego dopuszczania go do pracy na dotychczasowych warunkach. W ogólniejszym ujęciu, uzna-

nie przez sąd wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne jest jednak sprzeczne z interesem pracodawcy, gdyż celem dokonanej czynności (wypowiedzenia) było zwolnienie pracownika. Pracodawca na gruncie obowiązujących przepisów ma obowiązek wykonania orzeczenia (nie może zamiennie zapłacić pracownikowi odszkodowania) (Leszczyńska, 2003, s. 211).

W praktyce orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia zapadały i zapadają także teraz sporadycznie, ponieważ najdłuższy ustawowy⁵ okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi trzy miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.), a postępowanie przed sądem pracy trwa z reguły znacznie dłużej, stąd art. 477² § 2 k.p.c. w dotychczasowym brzmieniu miał znaczenie raczej iluzoryczne. Objęcie obecnie możliwością nałożenia na zakład pracy obowiązku dalszego zatrudnienia także pracownika przywróconego do pracy przez sąd pierwszej instancji zasługuje na aprobatę. Poniżej omawiam niektóre podstawowe problemy, jakie nasuwają się w związku ze stosowaniem znowelizowanego przepisu.

Rodzaje umów o pracę, do których ma zastosowanie art. 477² § 2 k.p.c.

Z literalnego brzmienia art. 477² § 2 k.p.c. nie wynika wprost, do jakiego rodzaju umowy o pracę ma on zastosowanie. W związku z tym należy dokonać analizy przepisów kodeksu pracy, by udzielić odpowiedzi na pytanie, kiedy pracownik, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę, może żądać orzeczenia o bezskuteczności tej czynności albo przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Cytowany art. 45 § 1 k.p. wymienia umowę na czas nieokreślony. Zasada przyjęta w art. 45 § 1 k.p., że roszczenia w nim przewidziane związane są tylko z umową na czas nieokreślony, ulega pewnemu rozszerzeniu z mocy art. 50 § 5 k.p. Ustawodawca objął nią również pracowników zatrudnionych na czas określony podlegających szczególnej ochronie z przyczyn wymienionych w art. 50 § 5 k.p. Są to:

a) pracownicy, o których mowa w art. 39 k.p. — którym brakuje 4 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku⁶,

b) pracownice w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego,

c) pracownicy-ojcowie wychowujący dziecko lub pracownicy-członkowie najbliższej rodziny, o których mowa w art. 175¹ pkt 3 k.p.⁷, w okresie korzystania przez nich z urlopu macierzyńskiego,

d) pracownicy w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 263 ze zm.).

Przed nowelizacją art. 36 k.p. zrównującego długość i zasady liczenia okresów wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i na czas określony (ustawą z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU poz. 1220), możliwość orzeczenia o uznaniu za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony była nierealna, ponieważ okres ten wynosił zawsze 2 tygodnie (uchylony art. 33

k.p.). W konsekwencji brak też było możliwości zastosowania art. 477² § 2 k.p.c. w stosunku do zwalnianych pracowników zatrudnionych na czas określony.

Sposób rozwiązania stosunku pracy a roszczenie o przywrócenie do pracy w kontekście znowelizowanego art. 477² § 2 k.p.c.

Istotne wątpliwości budzi możliwość zastosowania art. 477² § 2 k.p.c. w razie orzeczenia przywracającego pracownika do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pierwszej instancji. Są one konsekwencją tego, że przywrócenie pracownika do pracy może mieć miejsce w związku z rozwiązaniem za wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) oraz z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.). Nasuwa się pytanie, czy sąd, uznając powództwo pracownika, może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w obu tych sytuacjach. Aby udzielić odpowiedzi na to pytanie, należy odwołać się ponownie do art. 477² § 2 k.p.c., który stanowi: „uznając wypowiedzenie umowy o pracę **za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy**, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudniania pracownika (...)”. **Z literalnego brzmienia art. 477² § 2 k.p.c.** wynika jednoznacznie, że sąd przywracając pracownika do pracy nie ma ograniczeń w sprawie zastosowania ww. przepisu z uwagi na sposób, w jaki umowa została rozwiązana przez pracodawcę, jeśli pracownik złożył odpowiedni wniosek do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Sąd może go uwzględnić (lub nie), jeżeli orzeka o przywróceniu pracownika do pracy.

Przepis ten można zinterpretować inaczej, dokonując jego wykładni celowościowej. Wychodząc od jego brzmienia sprzed nowelizacji (o czym była mowa), ustawodawca przewidział możliwość nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia sprawy, wtedy gdy sąd pierwszej instancji uznał **wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne**. Nie powtarzając tu argumentacji przedstawionej w dalszej części artykułu, gdyby w wyniku wypowiedzenia stosunek pracy uległ rozwiązaniu przed wydaniem wyroku, wówczas orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia nie mogłoby zapaść, a pracownik mógłby jedynie być przywrócony do pracy, zatem przyjęta w art. 477² § 2 k.p.c. regulacja prawna nie miałaby racji bytu. Z uzasadnienia projektu nowelizacji tego artykułu⁸ oraz doświadczenia praktyki i faktu, że niemal żaden proces o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne nie kończy się w terminie umożliwiającym zastosowanie instytucji z art. 477² § 2 k.p.c., by nadać jej realne znaczenie należy przesłanki zastosowania tej instytucji poszerzyć o przywrócenie pracownika do pracy. Wynika z tego, iż ustawodawca miał na celu tylko taką zmianę przepisu, aby pracownikowi, którego pracodawca zwalnia

za wypowiedzeniem dokonany z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (także gdy wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione), stworzyć realną możliwość dalszego, nieprzerwanego zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy do czasu, gdy wyrok sądu pierwszej instancji stanie się prawomocny. Wniosek taki wydaje się logiczny i uzasadniony. Przyjęta i w taki sposób rozumiana regulacja prawna sprawia, że obie strony stosunku pracy unikają w praktyce tych problemów, jakie wiążą się z dopuszczeniem pracownika do pracy dopiero po prawomocnym wyroku, a co jest tego konsekwencją — po dłuższym (nawet kilkuletnim) okresie nieświadczenia pracy u danego pracodawcy.

Do tej pory zagadnienie to nie doczekało się analizy w literaturze przedmiotu.

Pogląd, że art. 477¹ § 2 k.p.c. w obecnym brzmieniu „pozwala sądowi na zobowiązanie pracodawcy do dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania również wówczas, gdy pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, a także gdy rozwiązanie nastąpiło za wypowiedzeniem, ale termin wypowiedzenia już upłynął” sformułowała J. May. Nie podaje ona jednak uzasadnienia swego stanowiska (May, 2020).

Z kolei G. Kochan (2020) stwierdził, że omawiana „zmiana w zakresie obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania **rozszerzyła** stosowanie art. 477¹ § 2 k.p.c. także do roszczenia o przywrócenie do pracy”. Moim zdaniem autor ten łączy roszczenie o przywrócenie do pracy, o którym mowa w znowelizowanym przepisie, z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem (choćby stanowisko to może być też odczytane w inny sposób).

Pogląd wyrażony przez E. Kędzior (2019) opiera się na sejmowym uzasadnieniu projektu zmiany art. 477² § 2 k.p.c. Autorka, wskazując na długotrwałość postępowań sądowych, a tym samym brak realnej możliwości zastosowania tego przepisu do roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, twierdzi, że „zmiana dostosuje przepis procesowy do funkcjonowania sądów i przywróci go do życia”.

Podsumowując powyższe rozważania na tle interpretacji omawianego przepisu, w konkluzji przychyliam się do stanowiska, że przywrócenie, o którym mowa w art. 477² § 2 k.p.c., jest prawem pracownika zwolnionego za wypowiedzeniem.

Omawiana regulacja jest wyjątkiem od zasady niewykonalności nieprawomocnego wyroku. Następstwem przyjęcia tego rodzaju opcji interpretacyjnej jest konstatacja o niedopuszczalności wykładni rozszerzającej (Prusiniowski, 2013, s. 179).

Stanowisku temu można postawić zarzut pozbawienia pracownika bezprawnie zwolnionego ze skutkiem natychmiastowym ustawowego uprawnienia — stwarzającego podstawę prawną do złożenia wniosku o bezzwłoczne zobowiązanie przez sąd pracodawcy do zatrudnienia go do czasu prawomocnego zakończenia postępowania — tylko dlatego, że sposób sformułowania omawianego przepisu nie jest na tyle jasny, aby można było jednoznacznie od-

czytać jego znaczenie przez pryzmat przepisów kodeksu pracy o rozwiązywaniu umowy o pracę.

Jest oczywiste, że wola racjonalnego ustawodawcy powinna być w sposób **jednoznaczny** ujawniona w przepisie, a zatem *de lege ferenda* należy postulować nowelizację art. 477² § 2 k.p.c. mającą na celu doprecyzowanie przepisu. Przy tej okazji warto przypomnieć, że w relacji z pracodawcą to pracownik jest z zasady stroną słabszą, a proceduralne gwarancje ochrony w sądowym postępowaniu cywilnym są elementem formalnej ochrony praw pracownika, w tym zwolnionego z naruszeniem prawa. Realizacja funkcji ochronnej prawa pracy znajduje odzwierciedlenie nie tylko na gruncie regulacji prawa materialnego, lecz również na gruncie prawa procesowego (Mędrala, 2011), stąd przyjęcie, że użyty w art. 477² § 2 k.p.c. zwrot: „przywracając pracownika do pracy” jedynie do roszczenia pracownika zwolnionego z naruszeniem przepisów prawa pracy za wypowiedzeniem, z pominięciem pracowników, z którymi stosunek pracy ustał bez wypowiedzenia, godzi również w funkcję ochronną, jaką prawo powinno spełniać.

Wniosek o nałożenie na pracodawcę w wyroku przywracającym do pracy obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania i jego wykonanie

Termin do złożenia wniosku o nałożenie na pracodawcę przez sąd obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika

Omawiany art. 477² § 2 k.p.c. nie wskazuje, na jakim etapie postępowania przed sądem pierwszej instancji pracownik może złożyć do sądu wniosek o nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego jego zatrudnienia (pod warunkiem, że będzie przywrócony do pracy) do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W takim stanie prawnym należy przyjąć, że może to być żądanie zgłoszone od razu w pozwie jak i w trakcie toczącego się postępowania, aż do zamknięcia rozprawy. Wniosek ten może być zawarty zarówno w pozwie w innym piśmie procesowym (art. 125 § 1, art. 126 k.p.c.), jak i na rozprawie, ustnie — do protokołu (art. 158 § 1 k.p.c.). W każdej z tych sytuacji sąd ma obowiązek rozpoznania wniosku, natomiast samo zobowiązanie pracodawcy do dalszego zatrudnienia pracownika, mimo uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy, nie ma charakteru roszczeniowego. Wynika to w sposób jednoznaczny z brzmienia art. 477² § 2 k.p.c.: „sąd na wniosek pracownika **może** nałożyć na pracodawcę...”. Ustawodawca przekazał w tym zakresie wyłączne prawo decyzji sądowi, nie wskazując przy tym na żadne kryteria, którymi w tym zakresie sąd powinien się kierować⁹. Można jedynie przypuszczać, że mogą tu być brane pod uwagę różne względy, leżące zarówno po stronie powoda jak i pozwanego, np. przyczyny i okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania umowy o pracę, rodzaj naruszenia prawa przez pracodawcę w związku

z ustaniem zatrudnienia, a także sytuacja (społeczna, rodzinna, materialna), w jakiej znajduje się pracownik, oraz to, czy ma on możliwość znalezienia innej pracy co najmniej do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Omawiany przepis nie określa też, czy pracownik, który uzyskał korzystny dla siebie wyrok, nakładający na pracodawcę obowiązek zatrudnienia, powinien w określonym czasie zgłosić gotowość podjęcia zatrudnienia, czy prawo to nie jest ograniczone czasowo. Moim zdaniem należy w tej sytuacji stosować odpowiednio art. 48 k.p., który co do zasady dotyczy prawomocnego wyroku przywracającego pracownika do pracy. Stanowi on, że pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Omawiana regulacja w obu przypadkach ma spełniać podobną funkcję: zobowiązać pracownika do niezwłocznego podjęcia pracy i utwierdzić pracodawcę, że pracownik do pracy przystąpi. Nie można bowiem tolerować długotrwałego okresu niepewności, w którym trwałby pracodawca, nie wiedząc kiedy i czy w ogóle pracownik przywrócony do pracy zgłosi gotowość do jej świadczenia, ponieważ może to dezorganizować w pewnym stopniu jego funkcjonowanie.

Sam fakt, że pracownik po wydaniu nieprawomocnego orzeczenia przywracającego do pracy został przez pracodawcę dopuszczony do wykonywania pracy (choćby takiej samej jak poprzednio), nie upoważnia do wniosku, że skutki poprzedniego rozwiązania z nim umowy o pracę zostały zniweczone lub została z nim zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony na takich samych warunkach jak umowa poprzednia (wyroki SN z 6 lutego 1984 r., IV PRN 11/83, OSNC 1984/2818 oraz z 24 lipca 2001 r., I PKN 555/00, LEX 78462).

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

Regułą jest, że pracownikowi, który po wypowiedzeniu umowy podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące — nie więcej niż za jeden miesiąc (art. 47 k.p.). Warunkiem wypłaty wynagrodzenia jest **podjęcie pracy** przez pracownika przywróconego przez sąd u dotychczasowego pracodawcy.

W korzystniejszej sytuacji są pracownicy objęci tzw. szczególną ochroną. Należą do nich: pracownicy w wieku przedemerytalnym (o których mowa w art. 39 k.p.), pracownice w ciąży lub w takcie urlopu macierzyńskiego, pracownicy-ojcowie wychowujący dziecko lub inni najbliżsi członkowie rodziny, o których mowa w art. 175¹ pkt 3 k.p., w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Pracownikom tym przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Zobowiązanie przez sąd do zatrudnienia przywróconego do pracy nieprawomocnym wyrokiem pracownika szczególnie chronionego może okazać się dla pracodawcy korzyst-

ne, ponieważ w okresie tym pracownik faktycznie będzie świadczył pracę i otrzyma za nią wynagrodzenie. Gdyby do przywrócenia doszło dopiero w wyniku prawomocnego wyroku, pracodawca miałby obowiązek wypłaty wynagrodzenia za cały okres, w którym pracownik pozostawał bez pracy, bez możliwości korzystania z jej efektów (art. 47 k.p.).

Z treści powołanych przepisów wynika, iż orzeczenie zasadzające wynagrodzenie może zapaść tylko wtedy, gdy przywrócony do pracy pracownik pracę tę podjął. W praktyce jednak sąd orzeka o wynagrodzeniu tym samym wyrokiem co o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach. Wynika to zapewne z zasady ekonomiki procesu, a więc przeciwdziałania występowaniu przez pracownika, który podjął już pracę w efekcie przywrócenia do pracy, z kolejnym powództwem, mającym źródło w tym samym stanie faktycznym, jakim było rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, przeciwko swemu pracodawcy. Wydaje się, iż kolejny proces w takiej sytuacji wpływałby też niekorzystnie na relacje między stronami reaktywowanego stosunku pracy (Leszczyńska, 2003). Możliwość zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania pracownika bez pracy tym samym wyrokiem co przywrócenie do pracy wynika też pośrednio z art. 786 § 2 k.p.c., który stanowi, że jeżeli obowiązek wypłaty wynagrodzenia zasądzono w orzeczeniu przywracającym do pracy jest uzależniony od podjęcia przez pracownika pracy, klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę (wyroki SN z 10 sierpnia 2010 r., I PK 17/10, LEX nr 630182 oraz z 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNAPiUS 2006/11-12/174). Nadaniu rygoru wykonalności nie sprzeciwia się nawet to, że skutek wykonania wyroku może wyniknąć dla pozwanego pracodawcy niepowetowana szkoda.

Pracownik, który nie podjął pracy (lub nie został dopuszczony do pracy przez pracodawcę) po przywróceniu do pracy, obojętnie z jakiej przyczyny, nie będzie mógł również wszcząć egzekucji komorniczej w zakresie zasądzanego wynagrodzenia. Z reguły przywrócenie do pracy dotyczy wyroku prawomocnego, ale z mocy art. 477² § 2 k.p.c. może to być także wyrok nieprawomocny, w którym sąd nałożył na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Do powyższego wynagrodzenia ma zastosowanie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy **sąd z urzędu** nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Obowiązek ten nie pozbawia sądu możliwości korzystania z ogólnych przepisów w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności poza tą granicą (Zieliński, 1966, s. 596–600). Pracodawca jest więc obowiązany wypłacić pracownikowi kwotę, co do której nadany został rygor natychmiastowej wykonalności, pomimo tego, że będzie wnosił apelację, licząc się z tym, a nawet mając przekonanie, że treść orzeczenia będzie zmieniona. W sytuacji oddalenia powództwa przez sąd drugiej instancji odzyskanie wypłaconej kwoty bywa praktycznie niemożliwe, chyba że

pracownik zwróci ją dobrowolnie. Sprawa ta nie jest unormowana przepisami prawa pracy, a zatem na podstawie art. 300 k.p. należy zastosować odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. Przesłanką żądania zwrotu wypłaconej kwoty, jako świadczenia nienależnego pracownikowi, będzie § 2 art. 410 k.c. Przepis ten stanowi, że świadczenie jest nienależne, jeżeli ten, kto je spełnił, nie był w ogóle zobowiązany lub nie był zobowiązany względem osoby, której świadczył, albo jeżeli podstawa świadczenia odpadła lub zamierzony cel świadczenia nie został osiągnięty. W omawianym stanie faktycznym odpadła podstawa świadczenia, a więc co do zasady jest ono nienależne. W konsekwencji można, co do zasady, żądać jego zwrotu, nawet jeżeli pracownik odmówi dobrowolnego spełnienia żądania. Nie bez znaczenia jest też, nieodłącznie związana z powyższą, kwestia świadomości pracownika co do okoliczności, iż wyrok może jeszcze ulec zmianie w wyniku apelacji pozwanego pracodawcy (wyrok SN z 25 stycznia 1971 r., ICR 552/70, OSN 1971/161) i oddalenia powództwa. Wtedy będzie obowiązany do zwrotu świadczenia, nawet gdyby nie był już wzbogacony (uchwała SN z 24 marca 1967 r., III PZP 42/66, z glosą A. Ohanowicza, 1967; tak też wyrok SN z 21 września 2004 r. II PK 18/04, OSNAPiUS 2005/84 oraz z 18 listopada 1998 r., I PKN 437/98 OSNAPiUS 2000/15). Na gruncie prawa cywilnego (art. 409 k.c.) obowiązuje jednak zasada wydania korzyści w granicach aktualnie istniejącego wzbogacenia, zgodnie z którą obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten, kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, **chyba że** wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu. Taki ściśle konsumpcyjny charakter ma wynagrodzenie za pracę. Pracownik może podnosić, że wynagrodzenie zostało przez niego wykorzystane na codzienne potrzeby, w związku z czym nie jest już wzbogacony i żądanie zwrotu będzie bezpodstawne. Ten istotny problem był także przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego, zarówno Izby Cywilnej, jak i Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (tak np. wyrok SA w Warszawie z 17 maja 2017 r., I ACa 393/16, LEX nr 2376957, wyrok SA w Białymstoku z 27 stycznia 2017 r., I ACa 742/16, LEX nr 2237372). Wnioski, jakie należy z nich wysnuć, są podobne, czyli że w sprawach z zakresu prawa pracy osoba żądająca zwrotu świadczenia jako nienależnego nie może powołać się na nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p. lub 5 k.c.), w sytuacji gdy zgodnie z art. 411 pkt 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. spełnienie takiego świadczenia czyni zadość zasadom współżycia społecznego (wyrok SN z 17 lutego 2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2001/461). Pracodawca musi się liczyć z tym, że nie odzyska środków wypłaconych pracownikowi tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, chyba że pracownik dobrowolnie podejmie takie zobowiązanie i je wykona.

Powyższa regulacja zabezpiecza interesy pracownicze, jednak z punktu widzenia pracodawcy jest niesłuszną, krzywdzącą, a przede wszystkim niezgodną logicznego uzasadnienia. *De lege ferenda* można postulować, że dopiero prawomocny wyrok zasadzający wynagrodzenie po-

winien podlegać wykonaniu. Innym rozwiązaniem mogłoby być wyraźne nałożenie przez ustawodawcę na pracownika obowiązku zwrotu wynagrodzenia, o którym sąd prawomocnie orzekł, że jest ono nienależne i podlega zwrotowi.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się też do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie (art. 51 § 1 k.p.).

Wykonanie obowiązku przywrócenia do pracy poprzez dopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę

Jak już wyjaśniono wyżej, uprawnienia o charakterze materialnym i stażowym pracownika przywróconego wyrokiem sądu do pracy zależą od podjęcia przez niego pracy u dotychczasowego pracodawcy. Chodzi tu o konieczność zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy przez pracownika i dopuszczenia go do pracy na dotychczasowych warunkach, określonych w rozwiązanej z naruszeniem prawa umowie o pracę. Powinna to być zarówno ta sama umowa, jak i określony w niej rodzaj oraz inne warunki pracy i wynagradzania.

Zdarza się, że wykonanie orzeczenia sądu łączy się z koniecznością rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem zatrudnionym na stanowisku przywróconego pracownika lub ponoszenia przez pracodawcę dodatkowych kosztów pracy na stanowisku mało potrzebnym w strukturze zakładu pracy, ale ponownie utworzonym do czasu, gdy wyrok będzie prawomocny, a sprawa będzie ostatecznie zakończona. Pracodawca ma bowiem bezwzględny obowiązek wykonania wyroku. Niedopuszczenie do pracy przywróconego pracownika, który w terminie zgłosił gotowość jej świadczenia, stwarza po jego stronie podstawę do roszczenia o wypłatę wynagrodzenia (art. 81 § 1 k.p.). Sytuacja taka jest kwalifikowana jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika, które jest zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 282 § 2 k.p.).

Sąd drugiej instancji może zmienić wyrok sądu rejonowego, prawomocnie oddalając powództwo o przywrócenie pracownika do pracy i orzekając nawet po kilku latach od rozwiązania umowy, że wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie naruszało prawa i było uzasadnione. Z tym dniem ustaje obowiązek dalszego zatrudniania pracownika. Gdyby pracodawca, zgodnie z wyrokiem sądu pierwszej instancji, dopuścił pracownika do pracy i wypłacił mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, mimo iż wyrok ten nie był prawomocny, teoretycznie (o czym była mowa wyżej) będzie miał prawo dochodzenia od pracownika nienależnie wypłaconego mu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które wypłacił w związku z nieprawomocnym, ale opatrzonym rygorem natychmiastowej wykonalności wyrokiem.

Ochrona szczególna przed rozwiązaniem stosunku pracy po przywróceniu pracownika do pracy na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

W praktyce może zdarzyć się sytuacja, że po przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pierwszej instancji, w okresie trwania postępowania zmierzają-

cego do uprawomocnienia się wyroku, pracownica znajdzie w ciąży, pracownik lub pracownica osiągnie wiek przedemerytalny lub z innego powodu będzie podlegać ochronie szczególnej przed rozwiązaniem stosunku pracy. Powstaje pytanie, czy ochrona szczególna będzie wtedy obowiązywała. Nie budzi wątpliwości, że w dniu, w którym okres ochronny zaczął obowiązywać, między stronami istniał stosunek pracy, „reaktywowany” przez sąd na podstawie nieprawomocnego wyroku. W ocenie Sądu Najwyższego orzeczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach ma charakter konstytutywno-deklaratoryjny (uchwała składu 7 sędziów SN z 28 maja 1976 r., VPZP 12/75, OSPiKA 1976/6/103). Oznacza to, iż w wyniku orzeczenia powstaje stosunek pracy, jaki istniał poprzednio, natomiast deklaratoryjny jego charakter przejawia się w tym, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika. Reaktywacja stosunku pracy następuje na podstawie wyroku sądu, stąd wniosek, że zawieranie umowy o pracę z pracownikiem przywróconym do pracy jest bezprzedmiotowe. Wydaje się jednak, iż w sytuacji, gdy pomiędzy rozwiązaniem umowy a dopuszczeniem pracownika do pracy w wyniku przywrócenia do pracy upłynął dłuższy okres, zasadne jest potwierdzenie przez pracodawcę na piśmie warunków pracy i wynagrodzenia. Zważyć jednak należy, że charakter prawny stosunku pracy po przywróceniu do pracy na omawianej zasadzie będzie, moim zdaniem, odmienny. Nie stabilizuje on bowiem zatrudnienia pracownika, lecz raczej nadaje mu „warunkowy”, a z założenia wręcz okresowy charakter, tj. do czasu uprawomocnienia się wyroku. Dopiero wtedy, gdy będzie to prawomocny wyrok uwzględniający powództwo o przywrócenie do pracy, zatrudnienie będzie trwało tak długo jak przewidywała rozwiązana z naruszeniem prawa umowa o pracę, będąca przedmiotem postępowania sądowego. Właśnie prawidłowość rozwiązania tej umowy badał sąd w procesie i brał pod rozwagę wszystkie okoliczności dotyczące jej rozwiązania, w tym także czy nie zostały naruszone przepisy chroniące trwałość zatrudnienia. Jeżeli przed rozwiązaniem umowy o pracę pracownik (czy pracownica) nie byli objęci ochroną szczególną przed wypowiedzeniem czy rozwiązaniem umowy, to okoliczność, że po rozwiązaniu „pierwotnej” umowy i przywróceniu pracownika do pracy w wyniku nałożenia takiego obowiązku na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. któraś z przesłanek do takiej ochrony się pojawiła, nie powinna wpływać na sytuację prawną pracownika po dniu rozwiązania umowy. Moim zdaniem ochrona ta obowiązuje do momentu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, od którego odwołał się do sądu pracownik.

Wnioski

Omówiona zmiana art. 477² § 2 k.p.c. może mieć wpływ na sytuację pracownika, który wniósł do sądu odwołanie od wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, jeżeli sąd pierwszej instancji uzna, że powództwo jest uzasadnione. W wyniku tej nowelizacji pracownik, którego stosunek pracy uległ już rozwiązaniu, ma prawo złożyć do sądu wniosek o nałożenie w wy-

roku przywracającym go do pracy obowiązku zatrudnienia go przez dotychczasowego pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Wniosek taki może być złożony zarówno w pozwie, jak i w innym piśmie procesowym (lub ustnie do protokołu) do momentu zamknięcia postępowania w sprawie. Nie ma on charakteru roszczeniowego i podlega ocenie sądu rozpoznającego spór.

Na pracodawcy w ww. sytuacji ciąży bezwzględny obowiązek dopuszczenia pracownika przywróconego do pracy nieprawomocnym wyrokiem. Przepisy przewidują, że wraz z podjęciem pracy pracownik ma prawo do otrzymania wynagrodzenia (za okres jednego miesiąca, gdyż sąd z urzędu nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia). Oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy prawomocnym wyrokiem rodzi problemy z odzyskaniem wypłaconej pracownikowi kwoty, szczególnie wtedy gdy powołuje się on na okoliczność, że nie jest już wzbogacony.

Ogólnie dokonaną zmianę art. 477² § 2 k.p.c. należy ocenić pozytywnie, gdyż stwarza ona realną możliwość kontynuowania zatrudnienia zarówno przez pracownika, któremu wręzone wypowiedzenie sąd uznał za bezskuteczne, a w szczególności przez pracownika przywróconego do pracy nieprawomocnym wyrokiem — do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Jako wniosek *de lege ferenda* należy uznać postulat zmiany redakcji przepisu (w brzmieniu nadanym w wyniku omawianej nowelizacji) w zakresie jednoznacznego określenia, czy możliwość nałożenia w wyroku przywracającym pracownika do pracy obowiązku zatrudnienia go przez dotychczasowego pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania wiąże się z roszczeniem o przywrócenie do pracy będącym konsekwencją niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę czy również rozwiązania jej bez wypowiedzenia.

Przypisy/Notes

¹ W przepisie sformułowanie „zakład pracy” zostało zastąpione słowem „pracodawca”, jakim posługuje się kodeks pracy, a w miejsce zwrotu „do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy” wprowadzono bardziej precyzyjny: „do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”.

² Problematyka odszkodowania wykracza poza zakres przedmiotu artykułu. Stwierdzić jedynie należy, że przysługuje ono pracownikowi (art. 471 k.p.) w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i w tych tylko granicach sąd pracy może zasądzić je pracownikowi. Nie jest to więc kwota wygórowana i nie zawsze spełnia funkcję odszkodowania w ujęciu cywilnoprawnym. Na ten temat zob. np. Mitrus, 2018, s. 275 i n. oraz s. 299 i n. jak również podana tam literatura przedmiotu.

³ Zgodnie z art. 363 § 1 k.p.c. orzeczenie sądu staje się prawomocne, jeżeli nie przysługuje co do niego środek odwoławczy lub inny środek zaskarżenia. Jak stanowi art. 364 § 1 k.p.c., prawomocność orzeczenia stwierdza na wniosek strony sąd pierwszej instancji, a dopóki akta sprawy znajdują się w sądzie drugiej instancji — ten sąd.

⁴ Art. 1 ustawy z 18 kwietnia 1985 r. o zmianie ustawy — Kodeks postępowania cywilnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw, DzU z 1985 r. nr 20, poz. 86.

⁵ Ustawowy okres wypowiedzenia umowy o pracę może być dłuższy z mocy postanowienia zawartej między stronami umowy o pracę (art. 18 § 1 k.p.), pod warunkiem że nie jest ono mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

⁶ Przepis w brzmieniu nadanym art. 1 pkt 4 ustawy z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU poz. 1043. Dodana do dotychczasowego brzmienia przepisu przyczyna wymieniona jako lit. a) weszła w życie 7 września 2019 r.

⁷ Z mocy art. 29 ust. 5 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa (DzU z 2019 r., poz. 645) uprawnione do zasiłku macierzyńskiego są te osoby, jeżeli uzyskały prawo do urlopu macierzyńskiego w sytuacjach określonych ustawą lub przerwały działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Obszerniej na ten temat zob. Żywolewska, 2018, s. 95 i n.

⁸ Umowa na czas określony może trwać maksymalnie do 33 miesięcy — art. 25¹ § 1 k.p.

⁹ Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy — Kodeks cywilny (...) z 8 stycznia 2018, r., <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/166CC-C44490F3965C1258384003CD40A/%24File/3137-uzas.pdf>, druk13137, s. 114.

¹⁰ Regulację tę porównać można z zawartą w § 2 art. 45 k.p., w którym ustawodawca wymienił, jakiego rodzaju okoliczności powinien rozważyć sąd orzekając o przywróceniu pracownika do pracy: sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika (...) przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe (...).

Bibliografia/References

- Iwulski, J. (2013). Komentarz do art. 477² § 1 k.p.c.. W: H. Dolecki i T. Wiśniewski (red.), *Kodeks postępowania cywilnego komentarz*, t. II. LEX/el.
 Kędzior, E. (2019). *Lepsza ochrona przed bezprawnym zwolnieniem*, www.solidarnosc.org.pl
 Kochan, G. (2020). W: T. Szanciło (red.), *Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego*. LEX/el.
 Korzan, K. (1985). *Wykonanie orzeczeń w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy*. Katowice.
 Kraszewski, G. (2019). W: J. Ciszewski i P. Nazaruk (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

- Leszczyńska, A. (2003). Wykonanie orzeczenia przywracającego pracownika do pracy — wybrane problemy. W: L. Florek (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*. Warszawa.
- May, J. (2020). Komentarz do art. 477² k.p.c. W: T. Zembrzusi (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Koszty sądowe w sprawach cywilnych. Docho-
dzenie roszczeń w postępowaniu grupowym. Przepisy przejściowe. Komentarz do zmian. Tom I i II*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Mędrala, M. (2011). *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*. Warszawa: Oficyna.
- Mitrus, L. (2018). *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*. Warszawa.
- Ohanowicz, A. (1967). Głos do uchwały SN z 24 marca 1967 r., III PZP 42/66. *Nowe Prawo*, (12).
- Pusinowski, P. (2013). W: Z. Góral (red.), *Rozstrzyganie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*. Warszawa.
- Zieliński, A. (1966). Głos do wyroku Sądu Wojewódzkiego dla m.st. Warszawy z 16 września 1965 r., II CZ 107/65. *Państwo i Prawo*, (10).
- Żywolewska, K. (2018). Kontrowersje wokół prawa do zasiłku macierzyńskiego. W: A. Wypych-Żywicka (red.), *Z zagadnień z zabezpieczenia społecz-
nego*. Gdańsk.

Dr Katarzyna Żywolewska, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku. Jej zainteresowania naukowe związane są z prawem pracy, prawem urzędniczym oraz europejskim prawem pracy. Publikacje dotyczą przede wszystkim zagadnień związanych z indywidualnym prawem pracy, zatrudnianiem nauczycieli akademickich oraz ubezpieczeń społecznych.

Dr Katarzyna Żywolewska, Assistant Professor at the Department of Labour Law and Social Insurance at the Faculty of Law of the University of Białystok. Scientific interests are related to labour law, clerical law and European labour law. The publications mainly concern issues related to individual labour law, employment of academic teachers and social security.



POLECAMY

Współczesne organizacje, zwłaszcza przedsiębiorstwa, działając w warunkach turbulentnego otoczenia, skazane są na dostosowanie się do tych zmian. Konieczne jest stałe doskonalenie procesów zachodzących w przedsiębiorstwach, a także wdrażanie nierzadko głębokich zmian o wymiarze strategicznym. Książka zawiera obszerne kompendium wiedzy na temat kierunków i metod doskonalenia funkcjonowania współczesnych organizacji — procesów w nich zachodzących, procesów podstawowych, pomocniczych, ale także procesów zarządzania. Szczególnie ważnym celem książki jest przedstawienie doskonalenia procesów innowacji — procesów generowania, adaptacji i wdrażania nowych rozwiązań w różnych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstwa i modelach biznesowych. Autorzy zaprezentowali wiele podejść, metod i technik przydatnych w przygotowaniu i wdrażaniu zmian organizacyjnych, w tym procesów innowacji. Ponadto publikacja zawiera liczne studia przypadków obrazujące różnorodne przykłady wdrożeń nowych rozwiązań organizacyjnych, nowych technologii oraz wybranych koncepcji i metod pozwalających znacząco usprawnić pewne obszary funk-

cjonowania przedsiębiorstwa, w tym m.in. przykłady wykorzystania modeli symulacyjnych i teorii dyfuzji innowacji.

Książka jest adresowana głównie do menedżerów zarządzających przedsiębiorstwami, jak również innymi organizacjami oraz do pracowników uczelni, doktorantów i studentów.

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl