

Mgr Jędrzej Zieliński

Uniwersytet Warszawski
Szkoła Doktorska Nauk Społecznych
ORCID: 0000-0002-8152-3350
e-mail: j.zielinski@wpia.uw.edu.pl

Zabezpieczenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy

Interim injunction for declaring the notice of termination of an employment relationship ineffective or for reinstatement

Streszczenie

Artykuł jest poświęcony analizie instytucji zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. W tekście dokonano analizy podmiotowych i przedmiotowych przesłanek udzielenia zabezpieczenia, poruszono kwestię doręczenia i wykonalności postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia oraz poddano analizie możliwość rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w trakcie trwania zabezpieczenia. Ponadto artykuł udziela odpowiedzi na pytanie, czy pracownik, któremu sąd udzielił zabezpieczenia, może skutecznie dochodzić wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. W tekście odniesiono się także do specyfiki umowy o pracę na czas określony przy stosowaniu instytucji zabezpieczenia roszczenia. Artykuł zawiera również prawnokarną analizę sytuacji odmowy dopuszczenia do pracy pracownika, któremu sąd udzielił zabezpieczenia, przez pracodawcę.

Słowa kluczowe

zabezpieczenie roszczenia, przywrócenie do pracy, procesowe prawo pracy

JEL: K31

Abstract

This paper focuses on analysing the institution of the interim injunction securing a claim for declaring the notice of termination of an employment relationship ineffective or a claim for reinstatement. In specific, the following questions have been analysed: conditions for granting the injunction, the issue of serving and enforcing the court's order granting the interim injunction and the possibility of terminating the employment relationship while the interim injunction is valid. In addition, the paper provides an answer to the question of whether an employee who has been granted the interim injunction may effectively claim for remuneration for the entire period of unemployment. The paper also refers to the specifics of the fixed-term employment contract when applying the interim injunction, as well as provides an analysis of a case in which an employer refuses to accept back an employee who has been granted the interim injunction from the perspective of the penal law.

Keywords

interim injunction, reinstatement, procedural labour law

Wprowadzenie

Z dniem 22 września 2023 r. wszedł w życie art. 755⁵ k.p.c. wprowadzający do polskiego porządku prawnego instytucję zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy¹. Udzielenie zabezpieczenia polega na nakazaniu pracodawcy dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (tak *explicite* art. 755⁵ § 1 k.p.c.). Użycie przez

ustawodawcę wyrażenia „dalsze zatrudnienie” jednoznacznie wskazuje na to, że chodzi tu o stosunek pracy o tej samej treści, co przed jego rozwiązaniem (zob. Jaśkowski, Maniewska, 2020, s. 18). Zabezpieczenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy jest więc zbliżone do instytucji tymczasowego przywrócenia do pracy uregulowanej w art. 477² § 2 k.p.c.²

Mimo że żądać udzielenia zabezpieczenia mogą jedynie pracownicy szczególnie chronieni przed rozwiąza-

niem stosunku pracy, jest to istotna zmiana w procesowym prawie pracy, gdyż w dotychczasowym orzecznictwie sądy powszechne jednolicie przyjmowały, że zabezpieczenie powództwa pracownika poprzez zobowiązanie pracodawcy do dalszego zatrudniania jest niedopuszczalne (zob. Flaga-Gieruszyńska, 2021). Taka teza została też wyrażona w postanowieniu SN z 12 lipca 1985 r., IV PPZ 2/85, OSNC 1986/3/42.

Celem artykułu jest analiza instytucji zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Tekst ma następującą strukturę. Pierwsza część artykułu jest poświęcona analizie podmiotowych i przedmiotowych przesłanek udzielenia zabezpieczenia określonych w art. 755⁵ k.p.c. Druga część tekstu dotyczy kwestii doręczenia i wykonalności postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia. W trzeciej części artykułu poddano analizie możliwość rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w trakcie trwania zabezpieczenia. Czwarta część tekstu udziela odpowiedzi na pytanie, czy pracownik, któremu sąd udzielił zabezpieczenia roszczenia, może skutecznie dochodzić wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 i art. 57 § 2 k.p.). Piąta część artykułu poświęcona jest specyfice umowy o pracę na czas określony przy stosowaniu instytucji zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. W ostatniej części artykułu dokonano zaś prawnokarnej analizy zachowania polegającego na odmowie dopuszczenia do pracy pracownika, któremu sąd udzielił zabezpieczenia.

Przesłanki udzielenia zabezpieczenia

Udzielenia zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy może domagać się jedynie pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (tak *explicite* art. 755⁵ § 1 k.p.c.). Chodzi więc o pracownika, w przypadku którego możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Jedynie tytułem przykładu można wskazać, że pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy jest m. in. pracownik objęty ochroną przedemerytalną (art. 39 k.p.), pracownica w ciąży (art. 177 § 1 k.p.) czy działacz związkowy, o którym mowa w art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 854). Jednocześnie, jeśli pracownikowi przysługuje jedynie ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem, a pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy 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 pracownikowi. Przyjęcie odmiennego stanowiska stanowiłoby nieuzasadnione uprzywilejowanie pracowników podlegających szczegól-

nej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem względem pracowników nie korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy.

Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia (tak *explicite* art. 755⁵ § 1 zd. 2 k.p.c.). Artykuł 755⁵ § 1 k.p.c. stanowi więc *lex specialis* w stosunku do art. 730¹ § 1 k.p.c., który uzależnia udzielenie zabezpieczenia od uprawdopodobnienia przez wnioskodawcę roszczenia oraz interesu prawnego w udzieleniu zabezpieczenia. Pracownik wnoszący o udzielenie zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy nie musi więc wykazywać interesu prawnego w udzieleniu zabezpieczenia. Artykuł 755⁵ § 1 k.p.c. należy również traktować jako wyjątek, o którym mowa w art. 731 k.p.c., zgodnie z którym zabezpieczenie nie może zmierzać do zaspokojenia roszczenia, chyba że ustawa stanowi inaczej. Artykuł 755⁵ § 1 k.p.c. ma bowiem charakter nowacyjny, co oznacza, że jego celem jest tymczasowe zaspokojenie roszczeń uprawnionego (zob. Stefańska, 2022, pkt 2 komentarza do art. 753 k.p.c.).

Biorąc pod uwagę, że pracownik musi uprawdopodobnić istnienie roszczenia, wnioski o udzielenie zabezpieczenia może zostać złożony najwcześniej wraz z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę lub żądaniem przywrócenia do pracy (art. 264 § 1 i 2 k.p.). Jednocześnie samo wniesienie pozwu z żądaniem uznania wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, z jednoczesnym załączeniem do pozwu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (co jest standardową praktyką przy pozwach pracowniczych) jest wystarczające do uznania, że pracownik uprawdopodobnił istnienie roszczenia. Pracownik ma bowiem wyłącznie uprawdopodobnić istnienie roszczenia, a nie jego zasadność.

Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne (tak *explicite* art. 755⁵ § 1 zd. 3 k.p.c.). Pojęcie oczywiście bezzasadności nie jest obce Kodeksowi postępowania cywilnego (np. art. 191¹ § 1 k.p.c.). W doktrynie podnosi się, że „oczywista bezzasadność powództwa jest to stan, w którym dla każdego prawnika, bez potrzeby dokładnej analizy sprawy pod względem faktycznym i prawnym jest jasne, że nie ma podstawy do udzielenia żądającemu merytorycznej ochrony prawnej” (Piaskowska, 2023, pkt 5 komentarza do art. 191¹ k.p.c.). Na potrzeby stosowania art. 755⁵ § 1 k.p.c. podobnie należy definiować oczywistą bezzasadność roszczenia.

Biorąc pod uwagę, że udzielenia zabezpieczenia mogą domagać się jedynie pracownicy szczególnie chronieni, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem przysługującej im szczególnej ochrony, jako wyjątkową należy kwalifikować sytuację, w której sąd, dysponując jedynie argumentacją powoda zawartą we wniosku o udzielenie zabezpieczenia, będzie mógł stwierdzić oczywistą bezzasadność roszczenia. Wręcz przeciwnie oddalenie powództwa pracownika szczegól-

nie chronionego często wymaga sięgnięcia przez sąd do art. 8 k.p., którego zastosowanie umożliwia przełamanie negatywnych dla pracodawcy skutków naruszenia szczególnej ochrony stosunku pracy (zob. postanowienie SN z 19 marca 2012 r., II PK 295/11, LEX nr 1214579).

Na postanowienie w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia przysługuje zażalenie do sądu drugiej instancji (tak *explicite* art. 755⁵ § 4 k.p.c.). Zażalenie przysługuje więc zarówno na postanowienie o oddaleniu wniosku o udzielenie zabezpieczenia, jak i na postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia. Pozwany pracodawca w celu wzruszenia postanowienia sądu pierwszej instancji o udzieleniu zabezpieczenia będzie musiał wykazać, że roszczenie pracownika jest oczywiście bezzasadne. Podobnie jak przy postępowaniu pierwszoinstancyjnym jest to jedyna przesłanka umożliwiającą sądowi odwoławczemu odmowę udzielenia zabezpieczenia (oczywiście sąd może oddalić wniosek o udzielenie zabezpieczenia także jeżeli stwierdzi, że pracownik, który ubiega się o udzielenie zabezpieczenia nie jest pracownikiem szczególnie chronionym lub nie uprawdopodobnił istnienia roszczenia).

Na marginesie można zwrócić uwagę, że dodanie do nowej regulacji § 4 nie było potrzebne. W stanie prawnym przed 1 lipca 2023 r. zażalenie na postanowienie w przedmiocie zabezpieczenia rozpoznawał sąd, który wydał zaskarżone postanowienie (art. 741 § 2 k.p.c.) W zamiarze ustawodawcy art. 755⁵ § 4 k.p.c. miał więc stanowić *lex specialis* w stosunku do art. 741 § 2 k.p.c. Jednakże na mocy dużej nowelizacji k.p.c. z 9 marca 2023 r. (ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 614), od dnia 1 lipca 2023 r. zażalenie na postanowienie w przedmiocie zabezpieczenia rozpoznaje sąd drugiej instancji. W trakcie prac nad art. 755⁵ k.p.c. nowelizacja ta umknęła więc ustawodawcy.

Doręczenie postanowienia i wykonalność zabezpieczenia

Co do zasady postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia, które podlega wykonaniu przez organ egzekucyjny (a takim postanowieniem jest postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy), sąd doręcza tylko uprawnionemu, a doręczenia postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia obowiązaneemu dokonuje organ egzekucyjny równocześnie z przystąpieniem do wykonania tego postanowienia, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej (art. 740 § 1 k.p.c.). Wyjątek od wyżej wymienionej zasady stanowi art. 755 § 3 k.p.c., dotyczący zabezpieczenia roszczeń niepieniężnych, polegającego na zobowiązaniu obowiązane do wykonania lub zaniechania czynności albo do nieprzeszkadzania czynnościom uprawnionego (zob. Woźniak, Gołaczyński, 2021). Do tego rodzaju zabezpieczeń należy zaliczyć również zabezpieczenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Postanowienie o udzieleniu

zabezpieczenia sąd doręcza więc zarówno uprawnionemu (pracownikowi), jak i obowiązaneemu (pracodawcy). Zgodnie z art. 740 § 1 zd. 1 k.p.c., postanowienie o odmowie udzielenia zabezpieczenia sąd doręcza tylko uprawnionemu (pracownikowi).

Co niezwykle istotne, nawet nieprawomocne postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy jest wykonalne, gdyż sąd nada mu klauzulę wykonalności z urzędu (art. 743 § 1 k.p.c.). Należy także przypomnieć, że postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia podlega wykonaniu w drodze egzekucji (art. 755⁵ § 2 zd. 1 k.p.c.). Oznacza to, że jeśli pracodawca dobrowolnie nie dopuści do pracy pracownika dysponującego postanowieniem o udzieleniu zabezpieczenia, zostanie do tego przymuszony przez organ egzekucyjny. Pracodawca powinien więc dopuścić pracownika dysponującego zabezpieczeniem z momentem zgłoszenia przez niego gotowości do świadczenia pracy. W przypadku omawianej instytucji ustawodawca nie przewidział natomiast tożsamej regulacji, co w art. 48 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Z tej przyczyny (jak również dlatego, że zabezpieczenie podlega wykonaniu w drodze egzekucji) pracownik, który uzyska zabezpieczenie roszczenia nie jest ograniczony siedmiodniowym terminem na zgłoszenie gotowości do pracy. Mając na uwadze społeczno-gospodarcze przeznaczenie instytucji zabezpieczenia roszczenia, jak i zasady współżycia społecznego, pracownik nie powinien jednak zwlekać ze zgłoszeniem pracodawcy gotowości do pracy po uzyskaniu zabezpieczenia. Niezwłoczne zgłoszenie gotowości do pracy leży również w interesie pracownika, gdyż prawo do wynagrodzenia nabywa on od dnia podjęcia pracy (por. Jaśkowski, Maniewska, 2020, s. 17).

Możliwość rozwiązania stosunku pracy w trakcie trwania zabezpieczenia

Niewątpliwie istotna z punktu widzenia pracodawcy jest odpowiedź na pytanie, czy pracodawca, który został zobowiązany do dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, może rozwiązać z tym pracownikiem stosunek pracy w trakcie trwania zabezpieczenia. Odpowiedzi na to pytanie należy szukać w treści art. 755⁵ § 3 zd. 1 k.p.c., z którego wynika, że 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. Prawomocne postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia może więc zostać uchylone tylko i wyłącznie, jeśli pracodawca wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia doszło do:

1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;

2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Jednocześnie art. 755⁵ § 3 zd. 2 k.p.c. jednoznacznie przewiduje, że zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest niedopuszczalna. Tym samym pracodawca nie może żądać zmiany prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia powołując się na przesłankę odpadnięcia przyczyny zabezpieczenia, o której mowa w art. 742 § 1 k.p.c. Należy także wyraźnie podkreślić (mimo, że nie wynika to wprost z treści przepisu), iż niedopuszczalna jest zmiana jedynie prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia. Sąd odwoławczy może więc zmienić nieprawomocne postanowienie w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia, które zostało zaskarżone w drodze zażalenia.

Sposób sformułowania art. 755⁵ § 3 k.p.c. świadczy o tym, że zniwelowanie z inicjatywy pracodawcy skutku udzielenia zabezpieczenia w postaci konieczności dalszego zatrudnienia pracownika, jest możliwe wyłącznie w drodze uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia z przyczyn, o których mowa w art. 52 § 1 k.p. *A contrario* pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem, któremu udzielono zabezpieczenia, ani za wypowiedzeniem, ani bez wypowiedzenia. Gdyby uznać, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem, któremu udzielono zabezpieczenia, stosunek pracy w trybie, o którym mowa w art. 32 § 1 k.p. lub 52 § 1 k.p., pracodawca osiągnąłby skutek (przynajmniej chwilowo, o czym niżej) zniwelowania następstw prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia, na drodze innej niż uchylenie prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia. Artykuł 755⁵ § 3 k.p.c. mimo że został umieszczony w ustawie procesowej, ma więc również charakter materialny, gdyż stanowi podstawę dokonania oceny dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, któremu udzielono zabezpieczenia roszczenia.

Istnieją jednak również i inne argumenty, które przemawiają za tym, że rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem, któremu udzielono zabezpieczenia jest działaniem bezcelowym. Należy bowiem zauważyć, że pracownik ten mimo rozwiązania z nim stosunku pracy nadal będzie dysponował postanowieniem o udzieleniu zabezpieczenia, którego moc wiążąca nie ustanie na skutek jednostronnej decyzji pracodawcy. W dalszym ciągu będzie mógł więc domagać się dopuszczenia do pracy, na podstawie zabezpieczenia, udzielonego w związku z toczącym się procesem o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia podlega zaś wykonaniu w drodze egzekucji (*explicite* art. 755⁵ § 2 zd. 1 k.p.c.). Innymi słowy pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy za wypowie-

dzeniem lub bez wypowiedzenia w trakcie trwania zabezpieczenia, skutecznie będzie mógł się domagać wykonania przez pracodawcę wciąż obowiązującego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia.

Należy również wskazać, że uwzględniając wniosek o zabezpieczenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy sąd, na wniosek uprawnionego (pracownika), może w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia zagrozić obowiązanemu (pracodawcy) nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz uprawnionego (pracownika) na wypadek naruszenia obowiązków określonych w tym postanowieniu (art. 756² w zw. z art. 755² § 2 zd. 2 k.p.c.). Suma pieniężna powinna zostać określona przez sąd przy pomocy stawki dziennej za każdy dzień zwłoki pracodawcy w wykonaniu czynności, o czym świadczy odesłanie przez art. 756² § 2 k.p.c. do odpowiedniego stosowania art. 1050¹ k.p.c. Obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika jest bowiem przykładem czynności niezastępowalnej, o której mowa w art. 1050 k.p.c. (por. uchwała SN z 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, OSNC 1976, nr 9, poz. 187). Łączna wysokość sumy należnej pracownikowi, w sytuacji niewykonania przez pracodawcę postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia, będzie odpowiadać więc stawce dziennej pomnożonej przez liczbę dni zwłoki pracodawcy w wykonaniu obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (por. Jakubecki, 2016, s. 456–457). Bez wątpienia jednostronne rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy, z pracownikiem któremu udzielono zabezpieczenia, należy kwalifikować jako naruszenie obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem, któremu udzielono zabezpieczenia będzie więc wiązać się z koniecznością zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz pracownika (pod warunkiem, że pracownik we wniosku o udzielenie zabezpieczenia złoży stosowny wniosek). Nałożenie obowiązku zapłaty określonej sumy pieniężnej następuje w odrębnym postępowaniu o charakterze quasi-egzekucyjnym przy odpowiednim zastosowaniu przepisów o egzekucji sądowej czynności niezastępowalnej – art. 1050¹ k.p.c. (zob. Parzyk, 2023, pkt 6 komentarza do art. 756² k.p.c.).

Nie można jednak wykluczyć, że pracodawca zdecyduje się na jednostronne rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, któremu udzielono zabezpieczenia wbrew dyspozycji normy wyrażonej w art. 755⁵ § 3 zd. 1 k.p.c. W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmował, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, nawet dokonana z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa (tytułem przykładu: wyrok SN z 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010/5-6/61). Jak więc powinien postąpić sąd pracy, do którego wpłynęło odwołanie od wypowie-

dzenia lub pozew zawierający żądanie przywrócenia do pracy złożony przez pracownika, z którym pracodawca jednostronnie rozwiązał stosunek pracy, pomimo udzielenia pracownikowi zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy?

W takiej sytuacji sąd pracy powinien uznać, w zależności od trybu rozwiązania stosunku pracy, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.) albo, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 k.p.). Materialnoprawny charakter art. 755⁵ § 3 k.p.c. przejawia się w tym, iż stanowi on podstawę dokonania oceny zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, któremu udzielono zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Treść art. 755⁵ § 3 k.p.c. wskazuje zaś na to, że zabrania on jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z takim pracownikiem, określając odrębny i wyłączny tryb, którego zastosowanie może doprowadzić do upadku zabezpieczenia. Jednocześnie w takiej sytuacji zasadą powinno być zasądzenie przez sąd odszkodowania, nawet w przypadku żądania przez pracownika uznania wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, co w przypadku pracownika szczególnie chronionego sąd pracy może uczynić w oparciu o art. 477¹ k.p.c. w zw. z art. 8 k.p. (tytułem przykładu zob. postanowienie SN z 16 lutego 2023 r., II PSK 18/22, LEX nr 3525847). Żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy jest bowiem przedmiotem toczącego się już procesu, w ramach którego udzielono zabezpieczenia powództwa. Zasądzenie odszkodowania będzie więc spełniało przede wszystkim funkcję represyjną i odstraszającą (na temat funkcji odszkodowania zob. Lach, 2022, pkt 1 komentarza do art. 47¹ k.p. i przywołana tam literatura).

Reasumując, pracodawca może uchylić się od skutków prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jedynie jeśli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 k.p., uprawniające pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. *A contrario* przyczyny, które uzasadniałyby rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, ale nie mogłyby doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (w szczególności niestanowiące ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych), nie mogą doprowadzić do wzruszenia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia.

Wniosek pracodawcy o uchylenie prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia powinien zawierać twierdzenia i dowody świadczące o zaistnieniu jednej z przesłanek określonych w art. 52 § 1 k.p. W dużym stopniu wniosek ten będzie więc zbliżony do odpowiedzi na pozew składanej przez pracodawcę w sprawie z powództwa pracownika zwolnionego dyscyplinarnie,

w której wykazuje on prawdziwość i rzeczywistość przyczyn rozwiązania stosunku pracy, przytaczając na swoje twierdzenia odpowiednie dowody.

Należy również podkreślić, że przy stosowaniu art. 755⁵ § 3 zd. 1 k.p.c. nie będzie mieć zastosowania termin określony w art. 52 § 2 k.p. Oznacza to, że pracodawca nie musi zażądać uchylenia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia w terminie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 k.p. Za takim stanowiskiem przemawiają następujące argumenty. Po pierwsze, art. 755⁵ § 3 zd. 1 k.p.c. odsyła jedynie do art. 52 § 1 k.p. pomijając zupełnie treść art. 52 § 2 k.p. Skoro zaś zabezpieczenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy jest instytucją prawa procesowego, a nie prawa materialnego, to brak odesłania do art. 52 § 2 k.p. należy traktować jako celowe zaniechanie ustawodawcy, a nie lukę w prawie. Po drugie, art. 52 § 2 k.p. określa termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Artykuł 755⁵ § 3 zd. 1 k.p.c. odnosi się zaś do wniosku pracodawcy o uchylenie prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia kierowanego do sądu. Jak słusznie podnosi się w doktrynie, miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. „został zdeterminowany funkcją ochronną ukierunkowaną na pracownika. Stanowi gwarancję, że pracodawca może skorzystać ze swego uprawnienia tylko w limitowanym czasie” (Prusinowski, 2020, s. 19). Funkcję ochronną art. 52 § 2 k.p. należy więc odczytywać przez pryzmat instytucji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, mając w szczególności na uwadze, że o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie decyduje wyłącznie pracodawca, a skutkiem jego decyzji jest natychmiastowe ustanie stosunku pracy. W przypadku zaś zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy decyzję o uchyleniu prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia podejmuje sąd. Na gruncie art. 755⁵ § 3 zd. 1 k.p.c. pracownik jest więc chroniony w większym zakresie niż ma to miejsce w materialnym prawie pracy.

Podniesiona argumentacja skłania również do rozważenia, czy miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. stanowi cezurę czasową dla sądu na rozpatrzenie wniosku pracodawcy o uchylenie prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia. Odpowiedź na to pytanie również musi być przecząca. Adresatem normy prawnej wyrażonej w art. 52 § 2 k.p. może być bowiem jedynie pracodawca, gdyż to on na gruncie analizowanego przepisu podejmuje decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem. W przypadku instytucji zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy pracodawca może zaś jedynie skierować do sądu wniosek o uchylenie prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia, a o uchyleniu zabezpieczenia z powodu zaistnienia jednej z przesłanek, o których mowa w art. 52 § 1 k.p. decyduje sąd. Dodatkowo warto również zauwa-

żyć, że przyjęcie stanowiska odmiennego, skutkowałoby w wielu przypadkach praktycznym zniwelowaniem możliwości uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia, co z uwagi na doniosłość możliwych przyczyn jego uchylecia należy uznać za niezasadne i sprzeczne z celem regulacji ustawowej.

W konsekwencji należy uznać, że sąd nie jest związany terminem określonym w art. 52 § 2 k.p., a upływ 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 k.p. nie powoduje bezprzedmiotowości orzekania w przedmiocie wniosku o uchylecie prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia oraz nie może prowadzić do jego oddalenia wyłącznie z tego powodu.

Nie powinno budzić również wątpliwości, że stosunek pracy istniejący w trakcie trwania zabezpieczenia może ustać na skutek także innych zdarzeń prawnych przewidzianych w Kodeksie pracy. W tym zakresie aktualny pozostaje pogląd wyrażony przez K. Jaśkowskiego i E. Maniewską na gruncie instytucji tymczasowego przywrócenia do pracy, o której mowa w art. 477² § 2 k.p.c. I tak w trakcie trwania zabezpieczenia „pracownik nie może być pozbawiony prawa wypowiedzenia umowy o pracę ani rozwiązania jej bez wypowiedzenia oraz (...) strony mogą rozwiązać umowę w drodze porozumienia” (Jaśkowski, Maniewska, 2020, s. 21). Za tym stanowiskiem przemawia przede wszystkim konstytucyjna zasada wolności pracy. Do ustania stosunku pracy w trakcie trwania zabezpieczenia może dojść również w wyniku wygaśnięcia stosunku pracy (por. Jaśkowski, Maniewska, 2020, s. 21).

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

Z art. 47 k.p. (dot. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem) oraz art. 57 § 2 k.p. (dot. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia) wynika, że gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że określenie „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” oznacza przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązany stosunku pracy (tytułem przykładu: wyrok SN z 12 września 2012 r., II PK 45/12, LEX nr 1243023)³.

Skoro udzielenie zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy polega na nakazaniu pracodawcy dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, nie można uznać, że w okresie trwania zabezpieczenia pracownik szczególnie chroniony pozostaje bez pracy w rozumieniu art. 47 lub 57 § 2 k.p. Przeciwnie – przez cały czas trwania zabezpieczenia między pracownikiem żądającym są-

dowej ochrony a pozwanym pracodawcą istnieje stosunek pracy. W konsekwencji pracownik szczególnie chroniony, który uzyska zabezpieczenie roszczenia, a następnie zostanie przywrócony do pracy, za czas trwania zabezpieczenia nie otrzyma wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 47 lub 57 § 2 k.p. Wynagrodzenie to pełni bowiem funkcję kompensacyjną (odszkodowawczą) i wypłacane jest w miejsce wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby za wykonaną pracę, gdyby w rezultacie wadliwego rozwiązania stosunku pracy nie doznał przeszkód w jej świadczeniu ze strony pracodawcy (tak: wyrok SN z 27 lutego 2007 r., II PK 211/06, M.P.Pr. 2007, nr 8, poz. 392). Skoro w czasie trwania zabezpieczenia między pracownikiem a pracodawcą trwa stosunek pracy, a pracownik za wykonaną pracę otrzymuje wynagrodzenie, zasądzenie na rzecz pracownika za ten czas wynagrodzenia, o którym mowa w art. 47 lub 57 § 2 k.p., nie znajduje oparcia ani w treści ww. przepisów ani zasadach współżycia społecznego.

Pozostaje do rozważenia kwestia, czy po ewentualnym przegraniu procesu przez pracownika szczególnie chronionego, któremu udzielono zabezpieczenia i oddaleniu przez sąd powództwa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, pozwany pracodawca mógłby skutecznie domagać się od pracownika zwrotu wynagrodzenia wypłaconego w trakcie trwania zabezpieczenia. Odpowiedź na to pytanie musi być przecząca. Należy bowiem pamiętać, że wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę ma charakter ekwiwalentny. Świadczeniu pieniężnemu wypłacanemu przez pracodawcę odpowiada praca świadczona przez pracownika, wykonywana na rzecz pracodawcy. Istnieje co prawda wąska grupa pracowników, którzy utrzymując prawo do wynagrodzenia zwolnieni są z obowiązku świadczenia pracy. W szczególności chodzi o działaczy związkowych, o których mowa w art. 31 ustawy o związkach zawodowych. W takim wypadku wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę na rzecz takiego pracownika nie ma charakteru ekwiwalentnego. Nie można go jednak kwalifikować jako świadczenia nienależnego w rozumieniu art. 410 § 2 k.c., gdyż pracodawca był zobowiązany do jego spełnienia na mocy przepisu szczególnego (np. art. 31 ust. 2 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych). Mimo więc że zgodnie z art. 746 § 1 k.p.c., gdy powództwo oddalono obowiązanemu (pracodawcy) przysługuje przeciwko uprawnionemu (pracownikowi) roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej wykonaniem zabezpieczenia, wątpliwe wydaje się, że pracodawcy uda się skutecznie wykazać poniesioną szkodę.

Problem umowy o pracę na czas określony

Niewątpliwie treść art. 755⁵ § 1 k.p.c. nie uwzględnia specyfiki umowy o pracę na czas określony. Literalne brzmienie ww. przepisu nakazuje sądowi udzielenie zabezpieczenia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Tym samym ustawodawca nie przewidział sytuacji, w której umowa o pracę zawarta na czas okre-

ślony rozwiąże się na skutek upływu czasu przed dniem prawomocnego zakończenia procesu.

Scenariusz ten został zarazem uwzględniony przez prawodawcę na gruncie art. 45 § 2 zd. 2 k.p., zgodnie z którym jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Mamy więc do czynienia z sytuacją, w której ocena możliwości uwzględnienia przez sąd roszczenia głównego, jakim jest żądanie przywrócenia do pracy, uwzględnienia specyfiki umowy o pracę na czas określony, przy jednoczesnym pominięciu tej swobody na gruncie instytucji zabezpieczenia roszczenia o przywrócenie do pracy.

Biorąc pod uwagę, że wykładnia językowa nie jest jedyną metodą wykładni prawa, a jego stosowanie powinno uwzględniać również metodę celowościową, systemową i funkcjonalną, zasadne byłoby w przypadku umowy na czas określony udzielenie zabezpieczenia przez sąd wyłącznie do dnia jej obowiązywania, wbrew literalnej treści art. 755⁵ § 1 k.p.c.

Analiza prawnokarna

Na koniec warto również rozważyć, czy odmowa wykonania przez pracodawcę postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia (odmowa dopuszczenia pracownika do pracy) może podlegać sankcji karnej na podstawie art. 218 § 1a lub 2 k.k.

Zgodnie z art. 218 § 1a k.k., kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku (art. 218 § 2 k.k.). Z uwagi na charakter instytucji zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy w pierwszej kolejności warto przeprowadzić analizę dogmatyczną art. 218 § 2 k.k.

Niewątpliwie odpowiedź na pytanie, czy odmowa wykonania przez pracodawcę postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia może stanowić przestępstwo z art. 218 § 2 k.k., zależy od określenia desygnatu wyrażenia „o której przywróceniu orzekł właściwy organ”. W doktrynie prawa karnego jest wyrażany pogląd o wąskim rozumieniu tego terminu, przyjmujący że przepis ten odnosi się wyłącznie do wyroku przywracającego do pracy na podstawie art. 45 § 1 lub 56 § 1 k.p. (zob. Kowalski, 2008, s. 19; Daniluk, 2023, nb 17 komentarza do art. 218 k.k.). Niewątpliwie stanowisko to bazuje na językowej metodzie wykładni prawa, zakorzenionej w zasadzie *clara non sunt interpretanda* oraz założeniu o niedopuszczalności rozszerzającej wykładni przepisów określających znamiona czynu zabronionego.

W tym miejscu warto jednak pochylić się nad poglądem odmiennym przedstawionym przez M. Budyn-Kulik: „ustawodawca w kodeksie karnym, jak widać już na podstawie analizy przepisu art. 218 § 1, posługuje się pojęciami zaczerpniętymi z terminologii kodeksu pracy w sposób wysoce nieprecyzyjny, nadając tym pojęciom nieco inne znaczenie. Nie ma więc podstaw, aby przyjąć, że w odniesieniu do § 2 jest inaczej, i wyklądać użyte tam przez ustawodawcę pojęcia ściśle według ich znaczenia z prawa pracy. Należy tu stosować wykładnię funkcjonalną, tym bardziej że dla pracownika zarówno te dwie »czyste« sytuacje, jak i te niemieszczące się w zakresie pojęciowym przepisów art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. mają takie same konsekwencje” (Budyn-Kulik, 2011, s. 572). Niewątpliwie rację ma M. Budyn-Kulik zwracając uwagę na to, że ustawodawca w Kodeksie karnym posługuje się pojęciami zaczerpniętymi z Kodeksu pracy w sposób nieprecyzyjny. Choćby w samym art. 218 § 2 k.k. użyto sformułowania „odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy” podczas gdy Kodeks pracy w art. 48 k.p. używa wyrażenia „odmówić ponownego zatrudnienia”. Przemawiałoby to za odejściem na gruncie Kodeksu karnego od ściśle prawnopracowniczej wykładni określeń i wyrażań nieprecyzyjnie zapożyczonych z Kodeksu pracy. Co jednak kluczowe literalne brzmienie przepisu wskazuje na to, że nie odnosi się on od wyłącznie do instytucji przywrócenia do pracy uregulowanej w art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Przepis stanowi bowiem, że osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Wyrażenie „o której przywróceniu” odnosi się zatem nie do osoby pracownika, ale do określenia „praca” użytego w tym przepisie. Artykuł 218 § 2 k.k. penalizuje więc odmowę ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu (przywróceniu pracy) orzekł właściwy organ. Kodeks pracy posługuje się zaś konstrukcją „przywrócenia do pracy”, a nie „przywrócenia pracy”. Nawet więc z literalnego brzmienia przepisu nie wynika, że odnosi się on wyłącznie do wyroku przywracającego do pracy.

Sklaniałoby to zatem do przyjęcia, że art. 218 § 2 k.k. odnosi się do wszystkich rozstrzygnięć właściwych organów (najczęściej sądów pracy) mających w zakresie przedmiotowym i podmiotowym skutki wyroku przywracającego do pracy. Trudno bowiem znaleźć racjonalne powody do uznania, że niewykonanie orzeczenia nakładającego dalsze zatrudnienie pracownika przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (art. 755⁵ § 1 zd. 1 k.p.c.), czy też niewykonanie orzeczenia nakładającego na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (art. 477² § 2 k.p.c.) miałyby dla pracownika inne skutki niż odmowa wykonania wyroku przywracającego do pracy lub byłoby zachowaniem mniej społecznie szkodliwym.

Kierując się więc zasadą autonomii prawa karnego należy przyjąć, że użyte w art. 218 § 2 k.k. określenie „przywrócenie” należy rozumieć szerzej niż tylko jako

przywrócenie do pracy w rozumieniu art. 45 § 1 lub art. 56 § 1 k.p. Na gruncie art. 218 § 2 k.k. „przywróceniem, o którym orzekł właściwy organ” będzie więc każde orzeczenie sądu pracy, którego skutki będą dla pracownika funkcjonalnie tożsame z wyrokiem przywracającym do pracy.

W konsekwencji odmowa dopuszczenia do pracy pracownika, któremu sąd udzielił zabezpieczenia, przez osobę wykonującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, spełnia znamiona przestępstwa z art. 218 § 2 k.k. Przyjmując przedstawioną wykładnię analizowanego przepisu takie zachowanie prowadziłoby również do zbiegu przestępstwa z art. 218 § 2 k.k. z wykroczeniem stypizowanym w art. 282 § 2 k.p. (karze podlega, kto wbrew obowiązowi nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy). Należy także zauważyć, że w określonych stanach faktycznych odmowa wykonania przez pracodawcę postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia (odmowa dopuszczenia pracownika do pracy) mogłaby stanowić przestępstwo z art. 218 § 1a k.k., który penalizuje każde uporczywe lub złośliwe naruszenie praw pracowniczych. Celem wskazanego przepisu jest ochrona wszelkich praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy (tak: wyrok SN z 10 stycznia 2012 r., WA 33/11, Legalis nr 478667). Przez nawiązanie stosunku pracy pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Jak słusznie podnosi się w doktrynie „oznacza to, że w ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma obowiązek realizowania swojego świadczenia przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy. Pracownik jest równocześnie zobowiązany i uprawniony do wykonywania pracy” (Tomaszewska, 2022, pkt 5 komentarza do art. 22 k.p.). W razie naruszenia tego obowiązku przez pracodawcę pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy (zob. wyrok SN z 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNP 1998, nr 12, poz. 355; wyrok SN z 19 maja 2022 r., III PSKP 69/21, OSNP 2022, nr 11, poz. 109).

Nie powinno więc budzić wątpliwości, że fundamentalnym prawem pracownika wynikającym z istoty stosunku pracy jest prawo do wykonywania umówionej pracy. Skoro zaś na mocy postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia pracodawca zobowiązany jest do dalszego zatrudnienia pracownika, to pracownik po uzyskaniu zabezpieczenia uprawniony jest na mocy art. 22 § 1 k.p. do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. W konsekwencji złośliwa lub długotrwała odmowa dopuszczenia do pracy pracownika, któremu sąd udzielił zabezpieczenia, przez osobę wykonującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, spełnia znamiona przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.

Zakończenie

Artykuł został poświęcony analizie instytucji zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Niewątpliwie instytucja ta doprowadzi do pełniejszej ochrony stosunków pracy pracowników szczególnie chronionych. Można jednak założyć (choć weryfikacja tej tezy wymaga późniejszych badań empirycznych), że swój główny cel ochrony osiągnie za pomocą efektu odstraszającego. Od dnia wejścia w życie art. 755⁵ k.p.c. rozsądny pracodawca z pewnością ostrożniej będzie podchodził do rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem szczególnie chronionym. W dotychczasowym stanie prawnym pracodawca, który rozwiązywał z naruszeniem przepisów prawa stosunek pracy z pracownikiem szczególnie chronionym, osiągał bowiem skutek w postaci pozbycia się pracownika z zakładu pracy. Ewentualny powrót pracownika szczególnie chronionego do pracy mógł nastąpić najwcześniej po wyroku sądu pierwszej instancji, często poprzedzonym wieloletnim procesem sądowym. Może więc się okazać, że w praktyce wcale nieczęste będzie korzystanie przez sądy z instytucji zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, spadnie natomiast liczba procesów pracowniczych z udziałem pracowników szczególnie chronionych.

Ciekawe również w jaki sposób wprowadzenie instytucji zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy w odniesieniu do pracowników szczególnie chronionych, wpłynie na stosowanie ogólnych przepisów dotyczących zabezpieczenia w zakresie roszczeń o przywrócenie do pracy pracowników niekorzystających ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zagadnienie to było już przedmiotem rozważań przedstawicieli doktryny, które zakończyły się konkluzją o dopuszczalności zabezpieczenia roszczenia o przywrócenie do pracy poprzez nakazanie tymczasowego zatrudnienia pracownika na podstawie ogólnych przepisów dotyczących zabezpieczenia roszczeń (zob. Skorupka, 2023). Wydaje się jednak, że wprowadzenie szczególnej regulacji obejmującej wyłącznie pracowników szczególnie chronionych wspiera argumentację za tym, że udzielenie zabezpieczenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, poprzez nakazanie pracodawcy dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, wymaga, ze względu na jego nowacyjny charakter, przepisu szczególnego, o którym mowa w art. 731 k.p.c., takiego jak art. 755⁵ k.p.c.

Przypisy/Notes

¹ Nowelizacji k.p.c. dokonano ustawą z 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1667).

² W odniesieniu do art. 477² § 2 k.p.c. w szczególności zobacz: Żywolewska, 2020; Jaśkowski, Maniewska, 2020; Stelina, 2022.

³ Kompleksową wykładnię terminu „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” przeprowadził Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lutego 2007 r., II PK 211/06, M.P.Pr. 2007, nr 8, poz. 392.

Bibliografia/References

- Budyn-Kulik, M. (2011). Analiza spraw dotyczących przestępstw z art. 218 k.k. zakończonych w latach 2006–2008 umorzeniem postępowania przygotowawczego. W: A. Siemaszko (Red.), *Stosowanie prawa. Księga jubileuszowa z okazji XX-lecia Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości*. Wolters Kluwer Polska.
- Daniluk, P. (2023). Komentarz art. 218 k.k. W: R. Stefański (Red.), *Kodeks karny. Komentarz*. C.H. Beck.
- Flaga-Gieruszyńska, K. (2021). Podstawowe sposoby zabezpieczenia roszczeń niepieniężnych. W: J. Gołaczyński (Red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające*. Wolters Kluwer Polska.
- Jakubecki, A. (2016). Zagrożenie nakazaniem obowiązkanemu zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz uprawnionego jako środek przymusu w postępowaniu zabezpieczającym – zagadnienia wybrane. *Polski Proces Cywilny*, (3).
- Jaskowski, K., Maniewska, E., (2020). Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy (art. 477² § 2 k.p.c.). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9). DOI 10.33226/0032-6186.2020.9.3
- Kowalski, S. (2008). Odpowiedzialność karna za odmowę przywrócenia do pracy. *Służba Pracownicza*, (11).
- Lach, D. (2022). Komentarz art. 471 k.p. W: K. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*. Wolters Kluwer Polska.
- Partyk, T. (2023). Komentarz art. 756² k.p.c. W: M. Piaskowska (Red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*. Wolters Kluwer Polska.
- Piaskowska, M. (2023). Komentarz art. 191¹ k.p.c. W: M. Piaskowska (Red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*. Wolters Kluwer Polska.
- Prusinowski, P. (2020). O zakazie z art. 52 § 2 kodeksu pracy w ujęciu przedmiotowym. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (11). DOI 10.33226/0032-6186.2020.11.3
- Skorupka, A. (2023). Nakaz zatrudnienia pracownika jako zabezpieczenie roszczenia o przywrócenie do pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (7). DOI 10.33226/0032-6186.2023.7.7
- Stefańska, E. (2022). Komentarz art. 753 k.p.c. W: M. Manowska (Red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom II. Art. 478–1217*. Wolters Kluwer Polska.
- Stelina, J. (2022). Nałożenie przez sąd obowiązku dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania cywilnego (art. 477² § 2 KPC). W: J. Jagieła, R. Kulski (Red.), *Symbolae Andreae Marciniak dedicatae. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Andrzejowi Marciniakowi*. C.H. Beck.
- Tomaszewska, M. (2022). Komentarz art. 22 k.p. W: K. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*. Wolters Kluwer Polska.
- Woźniak, Z., Gołaczyński, J. (2021). Doręczenie postanowienia. W: J. Gołaczyński (Red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające*. Wolters Kluwer Polska.
- 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). DOI 10.33226/0032-6186.2020.1.4

Jędrzej Zieliński, jest doktorantem w Szkole Doktor-skiej Nauk Społecznych UW związanym z Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Tytuł magistra prawa uzyskał również na Uniwersytecie Warszawskim. Jego zainteresowania badawcze związane są z prawem wyznaniowym, prawem konstytucyjnym oraz prawem pracy.

Jędrzej Zieliński, is a PhD Candidate at the Doctoral School of Social Sciences and is affiliated with the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw. He received his MA (Law) degrees from the University of Warsaw. His research interests are related to Law and Religion, Constitutional Law and Labour Law.



Andrzej Dorosz FINANSE OSOBISTE

Postanowiłem napisać książkę o czymś, co każdego z nas dotyczy i czym każdy z nas się zajmuje – przynajmniej po osiągnięciu pewnego wieku – o świadomości, czym są pieniądze, jak je liczyć i jak się nimi zajmować. Tak naprawdę chodzi jednak o zarządzanie pieniędzmi w naszym życiu. Dla każdego z nas bardzo istotne jest to, jak zdobyć pieniądze na zaspokojenie potrzeb swoich i potrzeb swoich najbliższych oraz jak je rozsądnie wydawać. Większość kłopotów, jakie napotyka człowiek w trakcie swojego życia, łączy się bowiem z oszczędzaniem. Jak oszczędzać, gdy pieniądź traci siłę nabywczą? Co zrobić z oszczędnościami? W pracy proponuję w tym względzie kilka możliwości. Nie jest to więc książka o tym, jak dorobić się dużych pieniędzy, lecz o tym, jak nimi rozsądnie gospodarować. *Andrzej Dorosz*

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl