

**Prof. dr hab. Krzysztof Baran**

Uniwersytet Jagielloński

ORCID: 0000-0001-5165-8265

e-mail: krzysztof.baran@uj.edu.pl

# O zabezpieczeniu roszczeń pracowników szczególnie chronionych w trybie art. 755<sup>5</sup> kodeksu postępowania cywilnego w razie wypowiedzenia albo rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę

On the protection of claims of particularly protected employees in the event of termination of the employment relationship

## Streszczenie

Uchwalony w czerwcu ustawą o emeryturach pomostowych i zmianie innych ustaw art. 755<sup>5</sup> k.p.c. wprowadza istotne rozszerzenie mechanizmów zabezpieczenia roszczeń pracowników szczególnie chronionych związanych z roszczeniami o ubezpieczeniowanie wypowiedzenia lub przywróceniu do pracy. Ze względu na jego doniosłe znaczenie dla funkcjonowania stosunków pracy wymaga pogłębionej refleksji *sine ira et studio* w płaszczyźnie podmiotowej, jak i przedmiotowej. Jest on niewątpliwie przejawem realizacji ochronnej funkcji procesowego prawa pracy, której celem jest umocnienie statusu pracowników szczególnie narażonych na rozwiązanie stosunku pracy w toku długotrwałych procesów sądowych. Na tle tej regulacji normatywnej powstaje problem, czy funkcja ta nie została w sposób niezasadny i nadmierny rozbudowana, i czy w swych następstwach nie będzie skutkować dla niektórych grup zatrudnionych swoistym immunitetem pracowniczym i w efekcie zaburzać homeostazę w relacjach stron stosunku pracy.

## Słowa kluczowe

Pracownicy szczególnie chronieni, zabezpieczenie roszczenia poprzez nakaz dalszego zatrudnienia do uprawomocnienia wyroku, sąd pracy

JEL: K31

## Abstract

Article 755<sup>5</sup> of the Code of Civil Procedure, which was introduced in June by the Act on bridging pensions, amending certain other Acts, introduces important extensions of the mechanism of protecting the claims of particularly protected employees related to claims for the ineffectiveness of termination or returning the employee to work. Due to its essential importance for the functioning of employment relationship, the new provision requires deeper reflection *sine ira et studio* in the dogmatic aspect. It is doubtlessly a manifestation of the realisation of the protective function of procedural labour law, whose aim is to strengthen the position of employees who are particularly vulnerable to the termination of employment relationship in the course of long-lasting court proceedings. In the light of this normative regulation, the question arises whether this function has not been unjustifiably and excessively extended and whether its consequences will not result in aspecific employee immunity for certain groups of employees. This might, as a result, disturb the homeostasis between the parties to the employment relationship.

## Keywords

Particularly protected employees, securing claims by order to continue employment until the judgment becomes valid, Labour Court

## Uwagi wprowadzające

Uchwalona na fali kampanii przedwyborczej pod presją lobby związkowego ustawa z 16 czerwca 2023 r. o emeryturach pomostowych i zmianie innych ustaw<sup>1</sup> art. 755<sup>5</sup> k.p.c. statuuje istotne rozszerzenie gwarancji w zakresie zabezpieczenia roszczeń pracowników szczególnie chronionych w zakresie ubezskutechnienia wypowiedzenia lub przywrócenia do pracy. Ze względu na doniosłe znaczenie tego przepisu dla funkcjonowania stosunków pracy i emocje jakie on wywołuje w środowisku pracy, warto pokusić się o szerszą refleksję typu *sine ira et studio*. Punktem wyjścia do dalszych analiz będzie konstatacja, że art. 755<sup>5</sup> k.p.c. jest niewątpliwie przejawem realizacji ochronnej funkcji procesowego prawa pracy, której celem jest umocnienie statusu pracowników szczególnie narażonych na rozwiązanie stosunku pracy. Na tle tej regulacji normatywnej powstaje problem, czy funkcja ta nie została w sposób nadmierny rozbudowana, poprzez ustanowienie zabezpieczenia w postaci nakazu dalszego zatrudnienia szczególnie chronionego pracownika przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, i czy mechanizm ten nie będzie skutkował dla niektórych grup zatrudnionych swoistym immunitetem pracowniczym, w swych konsekwencjach w istotnym wymiarze naruszając homeostazę w relacjach pomiędzy stronami stosunku pracy. Przepis ten budzi szereg poważnych wątpliwości interpretacyjnych i rodzi w środowisku pracy ambiwalentne oceny. Stąd też opracowanie to zostało w swych założeniach ukierunkowane holistycznie.

Podejmując analizę art. 755<sup>5</sup> k.p.c. *ab initio* uprawnia ją się konstatacja, że przepis ten ma charakter normy szczególnej, i jako taki powinien być interpretowany ściśle, zgodnie z dyrektywą *exceptiones non sunt excendendae*. W praktyce niedopuszczalne jest zatem przy jego wykładni, zarówno w płaszczyźnie podmiotowej, jak i przedmiotowej oraz temporalnej stosowanie argumentacji typu *a simili*, *ab exemplo* oraz *per non est*.

Istota zabezpieczenia z art. 755<sup>5</sup> § 1 k.p.c. polega na nakazie dalszego zatrudnienia przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Wydanie postanowienia przez sąd pracy następuje na wniosek uprawnionego pracownika na każdym etapie postępowania. Z argumentu *lege non distinguente* wnioskuję, że dotyczy to zarówno postępowania pierwszo, jak i drugoinstancyjnego. Mechanizm ten ma zastosowanie tylko w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik szczególnie chroniony dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy. Oznacza to, że na on zastosowanie wyłącznie do spraw z zakresu prawa pracy dotyczących wypowiedzenia – także zmieniającego – oraz rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, zarówno z winy, jak i bez winy pracownika. Zwłaszcza w tym ostatnim przypadku udzielenie omawianego zabezpieczenia wydaje się mocno dyskusyjna z punktu widzenia celowości. Przepis ten funkcjonalnie może w niektórych sytuacjach derogować regulacje z art. 53 k.p.

## Zakres podmiotowo-przedmiotowy art. 755<sup>5</sup> k.p.c.

Dla holistycznego przedstawienia art. 755<sup>5</sup> k.p.c. centralne znaczenie ma jego zakres podmiotowy i przedmiotowy. Konkretnie rozważenia wymaga kto i na jakich warunkach może zostać objęty omawianym zabezpieczeniem. Analizę problemu rozpocznę od zakresu podmiotowego tego przepisu, a konkretnie od sprecyzowania grupy osób posiadającej przewidziane w nim uprawnienie. Punktem wyjścia będzie konstatacja, że przepis ten dotyczy wyłącznie pracowników, co *explicite* wynika z jego tekstualnego brzmienia. *A contrario* należy zatem przyjąć, że nie ma on zastosowania do innych osób zatrudnionych poza stosunkiem pracy, zarówno na podstawach cywilnoprawnych, jak i administracyjnoprawnych, nawet jeżeli dochodzą swych roszczeń przed sądem pracy. Jeśli chodzi o pracowników to mechanizm gwarancyjny z art. 755<sup>5</sup> k.p.c. odnosi się zarówno do tych świadczących pracę na podstawie umów o pracę, jak i innych pozaumownych aktach kreujących stosunek pracy (mianowanie, powołanie, wybór). Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma uzasadnienie w argumentacji *lege non distinguente*.

Zagadnieniem wymagającym bliższego rozważenia jest kwestia, czy zabezpieczenie z art. 755<sup>5</sup> k.p.c. ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę, w szczególności umowy na czas określony. Na tak sformułowane pytanie należy udzielić aprobującej odpowiedzi, ale jednocześnie należy zaakcentować, iż w wymiarze temporalnym działa ono tylko przez czas trwania tej umowy. Ustanie umowy terminowej skutkuje upadkiem zabezpieczenia. Wykładnia ta ma swoje uzasadnienie w wymiarze funkcjonalnym uzasadnionym tym, że zabezpieczenie nie może trwać dłużej niż czasokres stosunku pracy umówiony przez strony. Omawiany przepis *natura rerum* nie ma zastosowania do wygaśnięcia stosunku pracy, niezależnie od rodzaju zdarzenia w następstwie którego owo wygaśnięcie nastąpiło.

Art. 755<sup>5</sup> k.p.c. *explicite* ma zastosowanie wyłącznie do pracowników podlegających szczególnej ochronie. Tego rodzaju generalne i nie enumeratywne ujęcie jego zakresu wymaga bliższej analizy. Podstawowym problemem jest przy wykładni tego zwrotu fakt, iż przepisy prawa pracy nie definiują tego pojęcia. Zatem w tej materii konieczne będzie odwołanie się do ustaleń doktryny i judykatury. Wstępnie można w oparciu o dyrektywę *a contrario* przyjąć, że są to mechanizmy prawne o charakterze ochronnym (gwarancyjnym), odmienne od powszechnych przewidzianych w normach kodeksu pracy, przewidujące ochronę przed wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia (Rycak, 2013, *passim*).

Analizując tę problematykę warto zaakcentować, iż w systemie prawa pracy mechanizmy szczególnej ochrony stosunku pracy mają silnie zdyferencjalizowany cha-

rakter. Dlatego w płaszczyźnie ogólnoteoretycznej szczególna ochrona stosunku pracy jest definiowana jako zespół środków i gwarancji prawnych w postaci zakazów wypowiedzania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy bądź szczególnych ograniczeń dokonywania tych czynności (Dral, 2017, s. 705). Jej szczególną cechą jest uzależnienie od wystąpienia wobec konkretnego pracownika w czasie trwania stosunku pracy szczególnych zdarzeń uzasadniających czasowe ograniczenia prawa do wypowiedzenia, zmiany lub rozwiązania tegoż stosunku (Niedbała, 2010, s. 349; Dral, 2017, s. 705 i n.). Ze swej strony pragnę dodać, że nie ma znaczenia prawnego, czy gwarancja (mechanizm ochronny) ma charakter materialnoprawny (zakaz rozwiązania stosunku pracy) czy proceduralny (np. wymóg uzyskania zgody ustawowo określonego podmiotu). Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma uzasadnienie w argumentacji *lege non distinguente*, ponieważ art. 755<sup>5</sup> § 1 k.p.c. nie statuuje w tej materii żadnych rozróżnień, co niewątpliwie w swych konsekwencjach skutkuje dodatkowym rozszerzeniem jego podmiotowego zakresu.

Z punktu widzenia omawianej instytucji istotne znaczenie ma też zakres przedmiotowy ochrony, konkretnie, czy dotyczy zarówno wypowiedzenia, jak i rozwiązania bez wypowiedzenia, czy też obu naraz przesłanek. Jeżeli gwarancja odnosi się wyłącznie do jednej ze wskazanych kategorii materialnoprawnych, to w przypadku zaistnienia drugiej z nich sąd pracy nie może zastosować zabezpieczenia, ponieważ przepis ten ma charakter szczególny i nie może być rozszerzająco interpretowany.

W nauce prawa szczególna ochrona przed stosunkiem pracy przed rozwiązaniem za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia związana jest z trzema kategoriami okoliczności (Dral, 2017, s. 707; Niedbała, 2010, s. 349), a to:

- 1) szczególną sytuacją życiową lub osobistą pracownika (ochrona ze względów personalnych),
- 2) pełnienia (piastowania) ważnych funkcji publicznych lub społecznych (ochrona ze względów funkcyjnych),
- 3) szczególnymi zasługami o charakterze publicznym bądź społecznym (ochrona ze względów na zasługi).

Na tle tej delimitacji rodzi się refleksja, że taksatywne wyliczenie pracowników podlegających ochronie w trybie art. 755<sup>5</sup> k.p.c. jest *de lege lata* poważnie utrudnione, ze względu na silne rozproszenie, a nawet swoistą normatywną atomizację źródeł ochrony. W rachubę wchodzi tu bowiem nie tylko szereg przepisów rangi ustawowej, ale także normy wykonawcze. Dopuszczam zaistnienie sytuacji, w której szczególna ochrona trwałości stosunku pracy zostanie zadekretowana w normach rangi rozporządzeń; pogląd ten jest oparty o argumentację *lege non distinguente*, skorelowaną z art. 87 Konstytucji RP.

Na tle wykładni art. 755<sup>5</sup> k.p.c. powstaje problem, czy analizowany przepis obejmuje swym zakresem także gwarancje przewidziane w postanowieniach swoistych źródeł prawa pracy (np. układach zbiorowych pracy, in-

nych porozumieniach zbiorowych opartych o ustawę albo statutach). Tekstualna wykładnia art. 755<sup>5</sup> k.p.c. nie stoi na przeszkodzie przyjęcia tego rodzaju interpretacji, jednak względy funkcjonalne, zwłaszcza zagrożenie interesów pracodawcy, przede wszystkim dysfunkcjonalizowanie lub nawet zanarchizowanie jego struktur w następstwie zastosowania omawianego zabezpieczenia, zwłaszcza w warunkach grupowych zwolnień pracowników chronionych pozaustawowo, stawia poważny znak zapytania nad trafnością takiej wykładni.

Kierując się przedstawioną powyżej i powszechnie aprobowaną – od lat w doktrynie prawa pracy – systematyką kategorii pracowników szczególnie chronionych, wskażę najbardziej typowe podmioty w sprawach których możliwe jest zastosowanie przez sąd pracy zabezpieczenia z art. 755<sup>5</sup> k.p.c. Analizując zagadnienie gwarancji ochrony trwałości stosunku pracy ze względów personalnych stwierdzam, że dotyczy ona:

□ pracownika w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p. oraz Barański, 2022, s. 463 i n.),

□ pracownika nieobecnego w pracy z usprawiedliwionych przyczyn (art. 41 k.p. oraz Barański, 2022, s. 473 i n.),

□ kobiety w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188<sup>1</sup> § 2 k.p. do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy (por. bliżej art. 177 k.p. oraz Włodarczyk, 2022, s. 1699 i n.),

□ pracownika od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia jego zakończenia (por. art. 186<sup>8</sup> § 1 pkt 1 k.p. oraz Włodarczyk, 2022, s. 1753 i n.),

□ pracownika młodocianego w warunkach określonych w art. 196 k.p. (por. bliżej Włodarczyk, 2022, s. 1779 i n.),

□ pracownika powołanego do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej (art. 303 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny oraz Baran, 2022, s. 19 i n.).

Jeśli chodzi o pracowników chronionych przepisami szczególnymi ze względu na pełnienie istotnych funkcji publicznych bądź społecznych to należy wskazać:

□ pracownika wskazanego uchwałą właściwego organu będącego członkiem zarządu organizacji związkowej (np. zakładowej lub międzyzakładowej) – art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych,

□ innego pracownika wskazanego uchwałą zarządu organizacji związkowej będącego członkiem tej organizacji upoważnionym do jej reprezentowania (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych),

□ pracownika wskazanego uchwałą komitetu założycielskiego związku zawodowego (art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych),

☐ pracownika pełniącego funkcję z wyboru poza zakładową organizacją związkową, korzystającego u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych),

☐ pracownika pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy (art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy oraz Baran, 2021, s. 123 i n.),

☐ pracownika będącego członkiem rady pracowników (art. 17 ustawy o informowaniu pracowników i prowadzeniu z nimi konsultacji oraz Baran & Lekston, 2019, s. 588 i n.),

☐ pracownika będącego członkiem rady pracowniczey w przedsiębiorstwie państwowym bądź mieszanym (art. 6 ustawy o samorządzie przedsiębiorstwa państwowego oraz art. 26 ustawy o przedsiębiorstwach mieszanych oraz Baran, 2021, s. 115 i n.),

☐ pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocyjacyjnego (art. 37 ustawy o europejskich radach zakładowych, art. 96 ustawy o spółdzielni europejskiej, art. 116 ustawy o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej oraz Baran, 2021, s. 118 i n.),

☐ pracownika będącego członkiem europejskiej rady (art. 37 ustawy o europejskich radach zakładowych oraz Baran, 2021, s. 131 i n.),

☐ pracownika będącego członkiem organu przedstawicielskiego w spółce lub spółdzielni europejskiej (art. 116 ustawy o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, art. 96 ustawy o spółdzielni europejskiej oraz Baran, 2021, s. 133 i n.),

☐ pracownika będącego przedstawicielem w radzie nadzorczej lub radzie administracyjnej spółki europejskiej bądź spółdzielni europejskiej (art. 116 ustawy o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, art. 96 ustawy o spółdzielni europejskiej),

☐ pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub zespołu przedstawicielskiego w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (art. 51 ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek),

☐ pracownika będącego członkiem rady nadzorczej spółki powstałej w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa komunalnego oraz spółek powstałych w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych (art. 15 ustawy o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, art. 18 ustawy o gospodarce komunalnej),

☐ pracownika pełniącego funkcję posła lub senatora (art. 31 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora),

☐ pracownika pełniącego funkcję radnego (gminy, powiatu, województwa) – art. 25 ust. 12 ustawy o samorządzie gminnym, art. 22 ustawy o samorządzie powiatowym, art. 27 ust. 1 ustawy o samorządzie województwa),

☐ pracownika zatrudnionego jako radca prawny (art. 19 ustawy o radcach prawnych),

☐ nieetatowego członka kolegium regionalnej izby obrachunkowej (art. 26a ust. 4 ustawy o regionalnych izbach obrachunkowych),

☐ pracownika będącego członkiem rady nadzorczej spółdzielni (art. 45 § 6 ustawy – Prawo spółdzielcze),

☐ pracowników, którzy są członkami wskazanych w przepisach ustawy o izbach lekarskich organów samorządu lekarskiego (m.in. okręgowej rady lekarskiej, komisji rewizyjnej, niektórych organów Naczelnej Izby Lekarskiej – art. 11 ust. 3 ustawy o izbach lekarskich),

☐ pracowników będących członkami niektórych organów izb pielęgniarek i położnych (art. 17 ust. 2 ustawy o samorządzie pielęgniarek i położnych),

☐ pracowników pełniących funkcję z wyboru w organach izb aptekarskich (art. 23 ust. 1 ustawy o izbach aptekarskich) oraz samorządów zawodowych w izbach lekarsko-weterynaryjnych (art. 22 ust. 3 ustawy o zawodzie lekarza weterynarii i izbach lekarsko-weterynaryjnych).

Do kategorii pracowników szczególnie chronionych ze względu na zasługi publiczne zaliczam z kolei:

☐ pracowników będących kombatantami lub osobami represjonowanymi (art. 11 ustawy o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego),

☐ pracowników będących inwalidami wojennymi lub wojskowym (art. 18 ustawy o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin).

W tym miejscu warto zaakcentować, że wyliczenia zaprezentowane w każdej z trzech wymienionych kategorii pracowników szczególnie chronionych mają wyłącznie egzemplifikacyjny charakter. Oznacza to, że krąg podmiotowy pracowników, wobec których może być udzielone zabezpieczenie w postaci nakazu dalszego zatrudnienia z art. 755<sup>5</sup> § 1 k.p.c. może być jeszcze rozszerzony. W tym miejscu godzi się podkreślić, że w niektórych przepisach liczba chronionych pracowników jest w praktyce nielimitowana. Przykładowo można wskazać, iż związki zawodowe mogą w praktyce bez ograniczeń ilościowych kreować funkcjonujących u pracodawcy społecznych inspektorów pracy. Tego rodzaju mechanizm jest trudny do zaakceptowania ze względów aksjologicznych i społeczno-gospodarczych. Z tego względu art. 755<sup>5</sup> k.p.c. stwarza w niektórych branżach gospodarki szerokie pole do nadużyć w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy. Stosowanie przewidzianego w nim zabezpieczenia do pracowników szczególnie chronionych w swych konsekwencjach może generować rozmaite paradoksy, choćby w postaci obowiązku dalszego zatrudnienia lekarza albo radcy prawnego, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem z powodu utraty do niego zaufania ze względu na brak profesjonalizmu albo naruszenie zasad współżycia społecznego.

## **Zabezpieczenie roszczenia w trybie art. 755<sup>5</sup> k.p.c.**

Istota omawianego zabezpieczenia polega na nakazie dalszego zatrudnienia pracownika szczególnie chronionego. W tym kontekście rodzi się pytanie, czy oznacza to zatrudnienie chronionego pracownika na poprzednich warunkach, czy też warunki te na podstawie zabezpieczenia mogą ulec zmianie na mocy orzeczenia sądu pracy. W płaszczyźnie tekstualnej wydaje się bardziej uzasadniona druga wskazana opcja interpretacyjna. Proponowana wykładnia oparta została o argument *exceptiones*

*non sunt excendendae*. W tej materii najistotniejsze znaczenie ma rozstrzygnięcie sądu, który na podstawie art. 756<sup>2</sup> pkt 1 k.p.c. w związku z art. 755<sup>5</sup> § 2 k.p.c. i art. 755<sup>5</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. precyzuje reaktywowany stosunek pracy na czas trwania postępowania. Nie ma zatem obowiązku nakazywania w postanowieniu zabezpieczającym zatrudniania pracownika na tym samym stanowisku, ani tych samych warunkach pracy lub/i płacy (np. miejsca pracy). Gdyby bowiem ustawodawca chciał, żeby w trakcie trwania zabezpieczenia warunki były tożsame z tymi sprzed rozwiązania stosunku pracy, to powinien *explicite* to sformułować, jak ma to miejsce chociażby w art. 56 § 1 *in fine* k.p. (Baran, 2022, s. 762). Pozwala to stonizowanie ewentualnych konfliktów wynikających ze świadczenia pracy przez zwolnionego szczególnie chronionego pracownika na rzecz dotychczasowego pracodawcy. Analogiczny mechanizm ukształtowania stosunku pracy w postanowieniu o zabezpieczeniu ma miejsce w sytuacji, gdy zostało ono wydane w czasie trwania okresu wypowiedzenia (np. w zakresie miejsca pracy).

Sąd pracy udziela zabezpieczenia w postaci nakazu dalszego zatrudnienia wyłącznie na wniosek uprawnionego pracownika lub jego pełnomocnika. Może on zostać złożony na każdym etapie postępowania sądowego (także wówczas, gdy sąd kieruje sprawę do mediacji w trybie art. 183<sup>8</sup> k.p.c.) i na każdy etap procedury sąd pracy go udzieli, jeżeli zostały spełnione ustawowe przesłanki.

Sformułowanie „udzielenie zabezpieczenia” w trybie art. 755<sup>5</sup> § 1 k.p.c. sugeruje obligatoryjność co do wydania postanowienia, w efekcie regulacja ta w istotnym wymiarze ogranicza władzę jurysdykcyjną sądu. Stanowi ona, w moim przekonaniu, nadmierną i nieuzasadnioną ingerencję władzy ustawodawczej w sferę kompetencji władzy sądowniczej, co godzi w konstytucyjną zasadę trójpodziału władzy, stanowiącej fundament państwa prawa. W tym miejscu warto jednak zaakcentować, że *de lege lata* mamy do czynienia ze względną obligatoryjnością zabezpieczenia roszczenia w postaci nakazu dalszego zatrudnienia szczególnie chronionego pracownika, ponieważ sąd pracy może odmówić omawianego zabezpieczenia w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne. Art. 755<sup>5</sup> § 1 k.p.c. *in fine* pozostawia mu nader wąski margines swobody decyzji, co oceniam jednoznacznie krytycznie, zarówno z perspektywy konstytucyjnej jak i funkcjonalnej.

W perspektywie wykładni tekstualnej art. 755<sup>5</sup> § 1 k.p.c. podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. W świetle postanowień art. 243 k.p.c. polega ono na uzasadnieniu zgłoszonych twierdzeń o istnieniu interesu, dającym przekonanie o ich prawdopodobieństwie, będące wynikiem postępowania zmierzającego do poznania rzeczywistości, ale bez zachowania szczegółowych przepisów o postępowaniu dowodowym. Ze swej strony reprezentuję pogląd, że uprawdopodobnienie konkretnego roszczenia powinno nastąpić zarówno na płaszczyźnie faktycznej, jak i prawnej. Tego rodzaju wykładnia ma swe oparcie w zasadzie obiektywizmu.

Odmowa udzielenia zabezpieczenia może nastąpić wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie o ubezszkodzenie

wypowiedzenia lub przewrócenie do pracy jest oczywiście bezzasadne. Owa oczywista bezzasadność może wynikać z rozmaitych przyczyn, począwszy od ekonomiczno-finance, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na personalnych. Dostępne sądowni w sprawie dowody powinny jednoznacznie świadczyć, że dochodzone przez pracownika roszczenie jest w konkretnym kontekście normatywno-faktycznym wyraźnie bezzasadne. Przedstawione mu informacje powinny posiadać obiektywną siłę dowodową. W praktyce dotyczy to przykładowo sytuacji, gdy szczególnie chroniony pracownik dopuścił się czynu z art. 52 § 1 k.p., a dowody w tej materii pochodzą od innego podmiotu niż pracodawca, np. organu procesowego albo innego organu ochrony prawnej.

Na podstawie art. 755<sup>5</sup> § 3 k.p.c. obowiązany (pracodawca) może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie wówczas, jeśli wykaże, że po jego udzieleniu zaistniały przesłanki z art. 52 § 1 k.p. (np. pracownik, który ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki). Ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Regulację tę należy ocenić jednoznacznie krytycznie, ponieważ w sposób niekonstytucyjny krępuje władzę jurysdykcyjną sądu. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy szczególnie chroniony pracownik swym zachowaniem skutkującym oświadczeniem woli pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy naruszył zasady współżycia społecznego albo korzysta ze swego prawa w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (np. wykorzystując zwolnienie od pracy na czas niezbędny do wykonania czynności doraźnej dla celów prywatnych). W moim przekonaniu sąd może wówczas odmówić zabezpieczenia lub go uchylić na podstawie art. 8 k.p. *De lege lata* nie ma bowiem wątpliwości, iż przepis ten jako norma uniwersalna dla całego systemu prawa pracy ma również zastosowanie do procesowego prawa pracy. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma swe uzasadnienie w argumentacji *a completudine*.

Analizując aspekty proceduralne warto zaakcentować, że na postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia stronom przysługuje zażalenie do sądu drugiej instancji. Regulacja ta odpowiada konstytucyjnej zasadzie dwuinstancyjności.

Problemem wymagającym rozważenia jest też kwestia aspektu temporalnego zabezpieczenia z art. 755<sup>5</sup> § 1 k.p.c. Przepis ten określa jako termin maksymalny okres jego trwania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Oznacza to sytuację w której stronom nie przysługuje w sprawie zwyczajny środek zaskarżenia. Samo określenie temporalnego zakresu zabezpieczenia w ten sposób nie wyklucza zażalenia. Prawomocne zakończenie postępowania sprawą, że zabezpieczenie upada *ex lege*. Z kolei jeśli chodzi o aspekt intertemporalny, to analizowany w tym opracowaniu przepis wchodzi w życie w trzydzieści dni od jego ogłoszenia. Nader istotny mechanizm o charakterze ochronnym w tej materii przewiduje art. 6 ustawy z 16 czerwca 2023 r., który w ustępie 1 stanowi, że prawomocne oddalenie wniosku o udzielenie zabezpieczenia roszczenia pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed dniem wejścia w życie ustawy zmienianej w art. 2, nie stoi na przeszkodzie

dzie, by w postępowaniach wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy zmienianej w art. 2, złożyć wnioski o udzielenie zabezpieczenia na podstawie ustawy zmienianej w art. 2 (755<sup>5</sup> § 1 k.p.c.). Wydanie zabezpieczenia w takiej sytuacji przez sąd w toczącym się – niekiedy przez wiele miesięcy procesie – wymaga nader precyzyjnego określenia warunków świadczenia pracy, ponieważ udzielone zabezpieczenie może w swych następstwach generować rozmaite perturbacje związane z dopuszczeniem pracownika do pracy. Natomiast w postępowaniach wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie omawianej ustawy obowiązany może wystąpić z wnioskiem, o którym mowa w art. 755<sup>5</sup> § 1 k.p.c., także wówczas gdy, postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia zostało wydane na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 2 w brzmieniu dotychczasowym.

Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia podlega wykonaniu w drodze egzekucji przy zastosowaniu art. 756<sup>2</sup> § 1 k.p.c. *Natura rerum* przepis ten w sprawach z zakresu pracy ma ograniczone zastosowanie, ze względu na bezprzedmiotowość w tej kategorii spraw wyliczonych pkt. 2 i 3. Tekstualna wykładnia przemawia za opcją interpretacyjną, że sąd pracy może w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia zagrozić obowiązemu (pracodawcy) nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz uprawnionego (pracownika) na wypadek naruszenia obowiązków określonych w tym postanowieniu (np. naruszenia warunków, na jakich ma świadczyć pracę pracownik). W tej kwestii sąd zawsze powinien kierować się dyrektywą stosowności, uwzględniając także sytuację fi-

nansową pracodawcy. Podobną regułę należy stosować w ramach sankcji przewidzianej w art. 1050<sup>1</sup> i 1051<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 755<sup>5</sup> § 2 k.p.c. *in fine*.

## Podsumowanie

Konkludując rozważania na temat mechanizmu zabezpieczenia roszczeń o ubezskutechnienie lub przywrócenie do pracy pracownika szczególnie chronionego w postaci nakazu ponownego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania przewidziane prawem gwarancje budzą wątpliwości i ambiwalentne oceny. Z jednej bowiem strony wprowadzają realną ochronę pracownika w trakcie niekiedy długotrwałego procesu sądowego, z drugiej zaś w sposób nadmierny i wątpliwy konstytucyjne ograniczają władzę jurysdykcyjną sądu pracy. Warto w tym miejscu podkreślić, iż niektórych sprawach już samo udzielenie zabezpieczenia może skutkować zaspokojeniem roszczeń powoda. W swych konsekwencjach omawiana regulacja może sprzyjać utrwaleniu patologii w środowisku pracy, chociażby w postaci swoistego immunitetu dla pracowników szczególnie chronionych. Ich zachowania w czasie trwania postępowania w swych następstwach mogą wielopłaszczyznowo dysfunkcjonalizować działalność pracodawcy. Dlatego też *de lege ferenda* postuluję przyjęcie pełnozawisłości fakultatywności kompetencji sądu pracy w tej materii i zastąpienie pojęcia „udziela zabezpieczenia” na „może udzielić zabezpieczenia”. Tego rodzaju fundamentalna peregrynacja będzie wymagała oczywiście dalszych zmian w treści art. 755<sup>5</sup> k.p.c.

## Przypisy/Notes

<sup>1</sup> Artykuł ten został przygotowany na podstawie tekstu projektu ustawy przekazanego 20 czerwca 2023 r. do Senatu; natomiast ustawa została uchwalona 28 lipca 2023 r. i opublikowana w Dz.U. poz. 1667.

## Bibliografia/References

- Baran, K. & Lekston, M. (2019). W: K. W. Baran (Red.), *Zbiorowe prawo pracy*. Wolters Kluwer.
- Baran, K. (2021). *Status prawny działaczy związkowych i innych przedstawicieli zatrudnionych*. Wolters Kluwer.
- Baran, K. (2022). Ochrona trwałości stosunku pracy osoby powołanej do służby wojskowej w perspektywie przepisów ustawy o obronie Ojczyzny, *Monitor Prawa Pracy*, 2.
- Baran, K. (2022). W: K. W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, tom 1, Wolters Kluwer.
- Barański, M. (2022). W: K. W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, tom 1, Wolters Kluwer.
- Dral, A. (2017). W: G. Goździewicz (Red.), *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, tom 2. Wolters Kluwer.
- Niedbała, Z. (2010). Z problematyki szczególnej ochrony trwałości stosunków pracy. W: A. Sobczyk (Red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*. Wolters Kluwer.
- Rycak, A. (2013). *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*. Wolters Kluwer.
- Włodarczyk, M. (2022). W: K. W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, tom 2, Wolters Kluwer.

**Prof. dr hab. Krzysztof Wojciech Baran**, kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej, członek Rady Doskonałości Naukowej, senior partner w kancelarii prawnej, autor ponad dwustu opracowań naukowych, w tym monografii, komentarzy, redaktor naczelny 14-tomowego Systemu Prawa Pracy.

**Prof. dr hab. Krzysztof Wojciech Baran**, Head of the Department of Labour Law and Social Policy at the Jagiellonian University, member of the Polish Scientific Excellence Council, Senior Partner in the law firm specializing in labour law, author of more than 200 publication embracing several monographs and commentaries, editor-in-chief the Polish Labour Law System.