t. LXV, nr 1/2024 DOI 10.33226/0032-6186.2024.1.6

Dr Maciej Zarzycki
Sędzia Sądu Rejonowego w Bydgoszczy
ORCID: 0000-0001-6982-2633
e-mail: maciejzarzycki@onet.eu

Problematyczne konsekwencje rozszerzenia roszczenia o przywrócenie do pracy

Problematic consequences of augmentation of the claim for reinstatement to work

Streszczenie
Niniejszy artykuł odnosi się zasadniczo krytycznie do skutków rozszerzenia roszczenia o przywrócenie do pracy wskutek nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r. Na jej mocy wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony przyznano prawo do domagania się przywrócenia do pracy w odwołaniu od wypowiedzenia umowy o pracę. Ze względu na wielość przesłanek negatywnych roszczenia restytucyjnego zwiększył się stan niepewności stron stosunku pracy co do kierunku rozstrzygnięcia sądu. Roszczenie restytucyjne nie jest adekwatne do istoty umowę o pracę na czas określony, ponieważ co do zasady nie można zmusić pracodawcy do dalszego zatrudniania pracownika, gdy upłynie termin, na który umowa została zawarta. Zatem nawet po przywróceniu takiego pracownika do pracy co do zasady pracodawca będzie i tak miał prawo nie przedłużyć trwania stosunku pracy, co stoi w sprzeczności z zasadą ochrony trwałości stosunku pracy oraz istotą roszczenia restytucyjnego. Ta instytucja jest bardzo daleko idącą ingerencją sądu w politykę kadrową pracodawcy. Istnieją porządki prawne wśród państw członkowskich Unii Europejskich, gdzie pracownikowi w ogóle nie przyznano prawa do domagania się przywrócenia do pracy. Ta kwestia została także dostrzeżona przez Komisję Kodyfikacyjną, której projekt Kodeksu pracy wprowadzał możliwość wykupienia się pracodawcy od przywrócenia pracownika do pracy.

Słowa kluczowe
przywrócenie do pracy, nowelizacja 2023

JEL: K31

Abstract
This paper is an analysis of the consequences of augmentation of the claim of employee for reinstatement to work due to the amendment of Labour Code, that came into effect on April 26th 2023. Every employee employed on a contract of employment on specified time may now claim for reinstatement. Because of many negative premises of the claim for reinstatement the parties to the lawsuit have more uncertainty of the court's sentence. The claim for reinstatement is inadequate to a contract of employment on specified time, because even if a worker is reinstated to work, the employer may not be forced to conclude the contract of employment, when the period of the contract expires. So even if an employee is reinstated to work, in principle, the employer has the right no to extend the contract of employment, which is contrary to one of the rules of labour law – the protection of security of an employment contract – and to the essence of the claim for reinstatement to work. Furthermore, this claim is a strong interference into the employer's human resources policy. There are legal systems among European Union's member states that do not even include the claim for reinstatement to work. Problems connected to this claim were also observed by the Codification Commission, that produced a project of the Labour Code that implemented a right for employers to redeem themselves from the reinstatement of an employer by paying a fixed amount.

Keywords
claim for reinstatement, amendment 2023

Nowelizacja Kodeksu pracy w zakresie roszczenia restytucyjnego i jej przyczyny

Wskutek nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., rozszerzono instytucję przywrócenia pracownika do pracy. Aktualnie takie roszczenie przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu zarówno na podstawie umowy o pracę na czas określony, jak i nieokreślony, i w przypadku odwołania od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, i w sytuacji odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W świetle art. 50 § 3 i 5 K.p. w dotychczasowym brzmieniu sprzed 26 kwietnia 2023 r., pracownikowi odwołującemu

creative commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska

się od wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony przysługiwało, co do zasady, wyłącznie roszczenie o odszkodowanie, chyba że odwołanie do sądu wnosił pracownik szczególnie chroniony (pracownik w wieku przedemerytalnym, pracownica w okresie ciąży, pracownik – ojciec wychowujący dziecko lub pracownik – inny członek najbliższej rodziny pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownik – ojciec wychowujący dziecko, o którym mowa w art. 175^1 pkt 3 K.p., w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownik w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych). Natomiast zgodnie z art. 45 § 1 K.p., w brzmieniu od 26 kwietnia 2023 r., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu 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.

Z uzasadnienia projektu nowelizacji wynika, że Komisja Europejska wskazała na występujące w przepisach Kodeksu pracy trzy aspekty nierówności umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony: brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony; brak obowiązku konsultacji związkowej; brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy[1]. Z kolei w „Ocenie skutków prawnych regulacji rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw" podano jedynie, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy ma być wskazywana również w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony. Dotychczas to wymaganie dotyczyło jedynie umów o pracę na czas nieokreślony, co wywoływało poważne wątpliwości z punktu widzenia równego traktowania osób zatrudnionych na czas określony i nieokreślony. Z wprowadzeniem wymagania podawania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony jest powiązana zmiana katalogu roszczeń pracowniczych przysługujących w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia (Dzienisiuk, 2023, s. 6).

Analiza wskazanych tekstów prowadzi do konkluzji, iż nie przeprowadzono lub przynajmniej nie uzewnętrzniono pogłębionych rozważań dla rozszerzenia instytucji przywrócenia do pracy. Można odnieść wrażenie, że zastosowano tu pewnego rodzaju automatyzm oparty na założeniu, że skoro występują odmienności pomiędzy regulacjami dotyczącymi umów o pracę na czas określony i nieokreślony, to należy je wszystkie wyeliminować. Takie rozumowanie może budzić wątpliwości, jako że nie uwzględnia odrębności tych umów i aspektów praktycznych z nimi związanych.

Nierówne traktowanie?

Odnosząc się do zarzutu nierównego traktowania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony i nieokreślony, to należy wskazać, iż również w poprzednim staniem prawnym było ono zakazane, co wynikało wprost z treści art. 18^{3a} K.p. Znamienne, że jednocześnie w Kodeksie pracy obowiązywały nakaz równego traktowania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony i nieokreślony oraz przepisy, które odmiennie regulowały uprawnienia obu tych grup pracowników. Zatem w dotychczasowym stanie prawnym nieprzysługiwanie roszczenia o przywrócenie do pracy pracownikowi, odwołującemu się od wypowiedzenia umowy o pracę, nie było traktowane jako nierówność wobec prawa. Moim zdaniem odmienność roszczeń przysługujących pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony i nieokreślony nie stanowiła wyrazu nierówności wobec prawa, lecz była wynikiem racjonalnej analizy odmienności tych kategorii umów. Co do zasady nie można przecież zobligować pracodawcy do przedłużenia umowy o pracę na czas określony (od tej zasady istnieją wyjątki takie jak określone w art. 25^1 czy też art. 177 § 3 K.p.). Jeśli upłynie czas, na jaki umowa terminowa została zawarta, to pracodawca nie ma obowiązku zawarcia kolejnej umowy o pracę. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas określony miał pełną świadomość tego stanu rzeczy oraz odmienności umów na czas określony i nieokreślony.

Samo pojęcie nierównego traktowania ma swoje granice. Nie dochodzi do nierównego traktowania, jeśli odmienne uprawnienia danego pracownika lub danej grupy pracowników są uzasadnione ze względu na okoliczności faktyczne lub prawne. Należy w tym zakresie zgodzić się z jedną z licznych tez Sądu Najwyższego, wskazującą kiedy nie dochodzi do nierównego traktowania pracowników, że nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2021 r., III PSKP 27/21).

Należy mieć jednak świadomość, iż norma prawna wywodzona z art. 18^{3a} K.p. jest adresowana do pracodawców, a nie do ustawodawcy. W mojej ocenie możliwe jest jednak przyjęcie założenia, że skoro ustawodawca wymaga od pracodawców niedyskryminacyjnego traktowania pracowników w takim a nie innym zakresie, to analogiczny standard powinien być zachowany przez samego ustawodawcę. Niemniej jednak normami prawnymi, które z pewnością można uznać za adresowane do ustawodawcy, są normy konstytucyjne, w szczególności art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji, który stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Właśnie przez pryzmat wskazanego powyżej przepisu (oraz art. 2 Konstytucji statuującego zasadę demokratycznego państwa prawnego) Trybunał Konstytucyjny dokonał kontroli konstytucyjności art. 30 § 4 i 50 § 3 K.p.

w ich brzmieniu aktualnym na datę wyrokowania. Wyrokiem z 2 grudnia 2008 r. (P 48/07) TK orzekł, iż art. 30 § 4 K.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Natomiast art. 50 § 3 K.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. W mojej ocenie należy zaaprobować w pełni to orzeczenie. Stanowi ono kolejny argument przemawiający za dopuszczalnością odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony oraz na czas nieokreślony.

TK w uzasadnieniu wyroku podniósł, że brak jest podstaw do uznania, że wprowadzone zróżnicowanie, w oparciu o cechę czasu trwania zatrudnienia, nie ma charakteru racjonalnie uzasadnionego i nie jest dokonane według kryterium relewantnego w rozumieniu art. 32 Konstytucji. Nie można przyjąć, że ustawodawca w sposób nieuzasadniony zróżnicował przy wypowiedzeniu zakres ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony i na czas nieokreślony według kryterium rodzaju umów o pracę, co stanowiłoby o ich nierównym traktowaniu i o dyskryminacji osób zatrudnionych na czas oznaczony. Wypowiedzenie umowy o pracę nie stanowi *per se* dyskryminacji, lecz jest uprawnieniem każdej ze stron stosunku pracy w zakresie wskazanym przez ustawę. Dopuszczalne jest – w płaszczyźnie art. 32 Konstytucji – istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, które wynikają wprost ze społecznej funkcji tych umów i ich ekonomicznej treści. Możliwość sterowania procesami zatrudniania, uelastycznienia rynku pracy osiąga się również poprzez zróżnicowanie form zatrudnienia. Za uzasadnione należy uznać takie zróżnicowanie przez ustawodawcę form prawnych świadczenia pracy, które daje maksymalnej liczbie osób szansę na podjęcie zatrudnienia przy jednoczesnym wprowadzeniu należytej ochrony praw pracowniczych. Nie jest jednak możliwe, zdaniem Trybunału, osiągnięcie w wypadku umów czasowych takiego standardu ochrony jak w wypadku umów na czas nieokreślony, gdyż przeczyłoby to celowi wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia tych umów, usztywniło system prawa pracy. Sąd powszechny dysponuje odpowiednimi środkami prawnymi, aby – mimo różnic cechujących różne rodzaje umów o pracę – rozstrzygnąć sprawę przed nim zawisłą, uwzględniając zarówno zasady współżycia społecznego, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, jak i potencjalną dyskryminację.

Oprócz Konstytucji istnieją także akty prawa międzynarodowego, z którymi ustawy krajowe powinny być zgodne. Z punktu widzenia poruszanej tematyki istotny jest art. 30 Karty Praw Podstawowych, który stanowi, że każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi. Z treści artykułu można wywieść, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony również korzystają z ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy, ale zakres tej ochrony określa już ustawodawstwo danego kraju. To oznacza, że przyznawanie wyłącznie roszczenia o odszkodowanie pracownikom zatrudnionym na podstawie umów terminowych odwołującym się od niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, w którym to pojęciu mieści się również badanie, czy zwolnienie było uzasadnione (od dnia wprowadzenia wymogu podawania przyczyny rozwiązania umów o pracę na czas określony), spełnia standardy Karty Praw Podstawowych. L. Mitrus podnosi, że takie ograniczenie jest dopuszczalne, argumentując, że w wyjaśnieniach do Karty Praw Podstawowych stwierdzono, że art. 30 Karty Praw Podstawowych wywodzi się z art. 24 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej, a załącznik do artykułu pozwala sygnatariuszom na wyłączenie z zakresu ochrony przed wypowiedzeniem pracowników zatrudnionych na czas określony. Odmienną wykładnię przeprowadza T. Świętnicki, twierdząc, że ochrona przed bezpodstawnym wypowiedzeniem przysługuje każdemu pracownikowi (Świętnicki, 2019, s. 257).

Samodzielny wzorzec kontroli różnicowania zakresu powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy ustanawia dyrektywa 99/70. Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustanawia zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. L. Mitrus słusznie wskazuje, że w omawianej klauzuli nie chodzi o wprowadzenie takiej samej ochrony przed wypowiedzeniem w odniesieniu do różnych rodzajów umów o pracę (Mitrus, 2010, s. 255–256). Natomiast M. J. Zieliński zwraca uwagę, że to, czy klauzula 4 porozumienia ramowego nakazuje zapewnienie takiej samej ochrony przed wypowiedzeniem pracownikom terminowym i bezterminowym, zależy od odpowiedzi na pytanie, czy uprawnienia składające się na tę ochronę są „warunkami pracy" w rozumieniu tej klauzuli. Zdaniem M. J. Zielińskiego zróżnicowanie obowiązku wskazywania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jak i możliwości żądania przez pracownika ochrony przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy, na podstawie której pracownik jest zatrudniony, stanowią odmienne traktowanie w kontekście warunków zatrudnienia w rozumieniu klauzuli nr 4 pkt 1 porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70. Jeżeli chodzi jednak o sądową ochronę przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy, to odrębnie należałoby rozpatrywać dwa zagadnienia. Pierwsze jest związane z zawężeniem ochrony przyznanej pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy terminowej jedynie do sytuacji, gdy wypowiedzenie narusza przepisy prawa. Drugie dotyczy przypadku wyłączenia możliwości przywrócenia do pracy. O ile zawężenie ochrony przyznanej pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy terminowej jedynie do sytuacji, gdy wypowiedzenie narusza

przepisy prawa nie może być uznane za uzasadnione obiektywnymi powodami (także w świetle art. 30 KPP), o tyle w przypadku wyłączenia możliwości przywrócenia do pracy sprawa wydaje się bardziej skomplikowana. Z jednej strony można byłoby bowiem twierdzić, że wyłączenie możliwości żądania przywrócenia do pracy pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony uzasadnione jest tym, że tego typu umowy charakteryzują się stosunkowo krótkim okresem trwania, co z kolei sprawia, że przywrócenie do pracy w większości przypadków może być niecelowe. Z drugiej jednak strony takie rozróżnienie opiera się na kryterium odwołującym się do tymczasowego charakteru stosunku zatrudnienia, które zdaniem M. J. Zielińskiego nie jest wystarczające dla uzasadnienia odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na podstawie terminowej umowy o pracę, a więc tym zakresie powinien wypowiedzieć się Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (M. J. Zieliński, 2017, s. 16–18).

Moim zdaniem, które niejako godzi powyższe poglądy, pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony jak najbardziej przysługuje ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy, ale przyznanie roszczenia o odszkodowanie bez roszczenia restytucyjnego nie oznacza wyłączenia tej ochrony, a jedynie przyznanie właściwego zakresu ochrony adekwatnego do istoty i charakteru umowy o pracę na czas określony. Za moją tezą przemawia także słuszna konkluzja A. Rycaka oraz T. Świętnickiego, że prawo UE nie reguluje roszczeń wynikających z wadliwych zwolnień (Rycak, 2013, s. 158; Świętnicki, 2019, s. 263). Zatem to państwom członkowskim został pozostawiony wybór roszczenia przysługującego zwolnionemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony. Dyskryminacją byłoby pozbawienie pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych kontroli sądowej rozwiązania stosunku pracy i nieprzyznanie jakiegokolwiek roszczenia w razie ustalenia niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, co przecież nie ma miejsca w polskim ustawodawstwie.

Nowe i dotychczasowe przesłanki negatywne oraz charakter prawny roszczenia

Wracając do analizy treści znowelizowanego art. 45 K.p., należy zauważyć, ze w paragrafie 2 pojawiły się nowe przesłanki negatywne, wskazujące kiedy sąd nie powinien jednak przywracać pracownika do pracy. W świetle art. 45 § 2 K.p. zdanie drugie, 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. Zatem unicestwienie prawa do przywrócenia pracownika do pracy zostało uzależnione od warunków niepewnych. Nie jest bowiem możliwe przewidzenie przez strony stosunku pracy długości trwania procesu sądowego, toteż strony nie będą w stanie ustalić, czy w ogóle istnieje realna możliwość wydania przez sąd pracy orzeczenia przywracającego pracownika do pracy. Za ocenną należy uznać przesłankę, że przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu okresu, na który umowa o pracę została zawarta. Z analizy łącznej tych przesłanek negatywnych wyłania się stan niepewności co do sytuacji prawnej pracownika i pracodawcy, pozostających w sporze sądowym, co należy ocenić negatywnie.

Konieczne jest uwzględnienie dorobku judykatury i doktryny, wskazującego stany faktyczne i prawne, w których przyjmowano, iż dopuszczalne jest oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy, pomimo spełnienia przesłanek pozytywnych roszczenia. Słusznie stwierdza się, że za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa można uznać próbę przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, gdy pracownik nie chce i ze względów zdrowotnych nie może na danym stanowisku wykonywać choćby części normalnych zadań (wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98). Możliwość domagania się przywrócenia do pracy zmierza do restytucji stosunku pracy, a zatem chodzi o przywrócenie do pracy na warunkach, jakie istniały w dacie rozwiązania stosunku pracy. Sama nazwa tego roszczenia wskazuje na jego społeczno-gospodarczy cel odzyskania dotychczasowego miejsca pracy, z uwzględnieniem nie tylko przypisanych do niego uprawnień, ale również pracowniczych obowiązków. Za sprzeczną ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do pracy można zatem uznać próbę uczynienia z tego prawa użytku w sytuacji, gdy zainteresowany ze względów zdrowotnych nie może wykonywać obowiązków na zajmowanym stanowisku, jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 2 lutego 2012 r., II PK 132/2011 (Gersdorf 2014).

Dodatkowo warto zwrócić uwagę na inne orzeczenia przewidujące możliwość uznania przez sąd, iż w okolicznościach danej sprawy roszczenie o przywrócenie do pracy może być poczytane jako nadużycie prawa. Przykładowo w postanowieniu z 5 kwietnia 2023 r. (II PSK 42/22) Sąd Najwyższy zdecydowanie słusznie stwierdził, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnego. Zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości (art. 477^1 K.p.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych). Podstawą tego rodzaju orzeczeń jest zawsze art. 477^1 K.p.c. w związku z art. 8 K.p. Innymi słowy ochrona związkowa nie może służyć wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę, gdy owa zasadność dotyczy postawy pracownika, bez związku z wykonywaniem zadań związkowych. Celem ochrony stosunku pracy działacza jest przede wszystkim zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji.

Z kolei sam charakter prawny roszczenia o przywrócenie do pracy budzi spory w doktrynie prawa pracy. Są w nim dostrzegalne zarówno konstytutywne, jak i dekla-

ratoryjne pierwiastki. Heterogeniczny wymiar orzeczenia restytuującego stosunek pracy od dawna uznaje orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazując na fakt, że w wymiarze konstytutywnym doprowadza ono do powstania nowego stosunku obligacyjnego i w tym przedmiocie nie podlega wykonaniu. Z kolei deklaratywny pierwiastek tego orzeczenia przejawia się w obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy, który podlega wykonaniu w drodze egzekucyjnej (Baran, 2022).

Należy uznać, iż wskazane tezy zachowują aktualność także wobec odwołań od wypowiedzeń umów o pracę na czas określony po nowelizacji, gdyż cytowana argumentacja odwołuje się do samego roszczenia restytucyjnego (niekoniecznie wiążąc je z danym typem umowy o pracę, czy też trybem ustania stosunku pracy), a trudno wskazać argumenty przeciwko temu stanowisku. Stanowisko, iż sąd pracy badając zasadność roszczenia o przywrócenie do pracy powinien, na zarzut, zbadać, czy jego uwzględnienie nie będzie stanowić nadużycia prawa (rozumianego zgodnie z art. 8 K.p.), należy zaaprobować, gdyż zapewnia to sądowi pracy elastyczność i możliwość dostosowania rozstrzygnięcia do okoliczności konkretnej sprawy. Jednak skutek tego jest taki, iż ponownie zwiększa się stan niepewności stron co do rozstrzygnięcia sądu pracy, a więc do ich sytuacji prawnej (procesowej), skoro sąd pracy powinien także rozważać kwestię społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa przywrócenia do pracy jak i nadużycia prawa (art. 8 K.p.). Natomiast obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy wynikający z przywrócenia do pracy pracownika zatrudnionego na podstawie umowy terminowej będzie podlegał wykonaniu w drodze egzekucji świadczenia niezastępowalnego – podobnie jak w przypadku przywrócenia pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 1050 w zw. z art. 1052 w zw. z art. 1053 K.p.c. Sąd będzie miał prawo nałożyć na pracodawcę niedopuszczającego pracownika do pracy każdorazowo grzywnę w wysokości do 15 000 złotych, nie więcej niż milion złotych łącznie, przy czym niezapłacone grzywny są zamienne na areszt. W tym miejscu pojawia się wątpliwość, do jakiego terminu Sąd będzie uprawniony do nakładania grzywien na pracodawcę. Wydaje się, że do upływu terminu, na który umowa o pracę została zawarta, bo po niej pracodawca co do zasady nie ma obowiązku zatrudniania pracownika, którego stosunek pracy wynika z umowy terminowej, chociażby został on przywrócony do pracy.

Relacja art. 477^2 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego do art. 45 Kodeksu pracy

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na obowiązujący nadal art. 477^2 § 2 K.p.c., na podstawie którego uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W związku z poszerzaniem uprawnień do przywracania pracownika do pracy waga i praktyczne zastosowanie art. 477^2 § 2 K.p.c. rośnie, jako że przepis ten pozostaje w ścisłym związku art. 45 K.p. Zasadne zatem staje się omówienie konsekwencji stosowania wskazanego przepisu postępowania odrębnego z zakresu prawa pracy.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że ustawowy okres wypowiedzenia trwa do 3 miesięcy (art. 36 §1 pkt 3 K.p.). Zatem zasadą jest, że sąd pracy orzeka już po upływie okresu wypowiedzenia, czyli gdy stosunek pracy już ustał. Orzekania po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia przez sądy pracy nie należy jednak traktować jako wyrazu opieszałości, lecz jako naturalną konsekwencję określonych terminów na dokonanie czynności przez strony sporu sądowego oraz sąd. W pierwszej kolejności pracownik ma 21 dni na odwołanie się od wypowiedzenia umowy o pracę i zwykle dokonuje tej czynności w ostatnim dniu terminu. Następnie pozew zostaje przedłożony sędziemu po około tygodniu od jego nadania przez pracownika na poczcie. O ile nie zawiera on braków formalnych, co jest rzadkością w sytuacji, gdy pracownik nie jest fachowo reprezentowany, to przewodniczący składu orzekającego zarządza doręczenie pozwu pozwanemu, udzielając mu terminu co najmniej dwóch tygodni na złożenie odpowiedzi na pozew w myśl art. 205^1 § 1 K.p.c. Uwzględniając obieg pocztowy oraz praktykę, że pozwany również zwykle składa odpowiedź na pozew w ostatnim dniu terminu, to akta zostają przedłożone sędziemu po trzech do czterech tygodni od wydania zarządzenia o doręczeniu pozwu. Następnie w myśl art. 205^4 § 1 K.p.c. po złożeniu odpowiedzi na pozew przewodniczący wyznacza posiedzenie przygotowawcze, którego głównym celem jest zakończenie sporu sądowego w drodze ugody, do której zawarcia sąd ma ustawowy obowiązek nakłaniać strony (art. 205^5 § 1 w zw. z art. 10 w zw. z art. 223 § 1 K.p.c.). Dopiero gdy strony nie dojdą do ugody sporządza się plan rozprawy, w którym wyznacza się termin rozprawy, przy czym uwzględniając obieg pocztowy, 14-dniowy termin na odbiór awizo, wynikający z art. 139 § 1 K.p.c., oraz konieczność doręczenia wezwań na rozprawę co najmniej na tydzień przed terminem rozprawy, o czym stanowi art. 149 § 2 K.p.c., nie może być on krótszy niż miesiąc od daty posiedzenia przygotowawczego. Na tej samej zasadzie posiedzenie przygotowawcze również nie może zostać wyznaczone na termin wcześniejszy niż miesiąc od wydania zarządzenia. Z analizy przytoczonych terminów wynika, że, zakładając nawet podejmowanie czynności w sprawie przez sędziego w sposób niezwłoczny oraz wolny terminarz wokand, termin na wyznaczenie rozprawy liczony od dnia złożenia wypowiedzenia będzie co najmniej 4-miesięczny, czyli po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, uwzględniając, iż zgodnie z art. 30 § 2^1 K.p. może on trwać faktycznie prawie 4 miesiące w sytuacji złożenia wypowiedzenia pracownikowi na początku miesiąca. Na marginesie należy pamiętać, że co prawda wyznaczenie posiedzenia przygotowawczego nie jest obligatoryjne, to jednak przy uwzględnieniu mniej idealistycznych założeń co do terminowości procedowania przez sąd, i tak nawet bez wyzna-

czenia posiedzenia przygotowawczego wydanie wyroku przed upływem okresu wypowiedzenia jest mało prawdopodobne. Na kwestię orzekania przez sądy pracy po okresie wypowiedzenia słusznie zwraca uwagę doktryna, choć zwykle nie wskazuje przyczyn tego stanu rzeczy (m.in. Żywolewska, 2020, s. 26).

Dotychczas sąd pracy, uwzględniając treść art. 477^2 § 2 K.p.c. w brzmieniu od 7 listopada 2019 r., miał prawo jako sąd I instancji w nieprawomocnym wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudniania pracownika, z którym umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (taką samą i trafną wykładnię tego przepisu przeprowadzają K. Jaśkowski i E. Maniewska, 2020, s. 16). Chodziło jednak co do zasady o umowę o pracę na czas nieokreślony (z wyjątkami dotyczącymi pracowników szczególnie chronionych zatrudnionych na podstawie umów terminowych). Aktualnie takie orzeczenie może zapaść także w stosunku do umowy o pracę na czas określony i to nie tylko w stosunku do pracowników szczególnie chronionych.

Rekapitulując tę część rozważań, aktualnie sąd pracy może przywrócić do pracy pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, chyba że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać; przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. A przywracając do pracy sąd może (nie musi) nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudniania pracownika do prawomocnego zakończenia postępowania. Ponadto sąd może nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy, jeśli stwierdziłby nadużycie prawa. Natomiast sama egzekucja przywrócenia do pracy (dopuszczenia do pracy) mogłaby trwać zdaje się tylko do końca okresu, na który umowa o pracę została zawarta, a rozpocząć mogłaby się dopiero po pewnym okresie od orzeczenia prawomocnego przywrócenia lub tymczasowego przywrócenia do pracy, co w dalszej mierze zwiększałoby prawdopodobieństwo upływu czasu, na który umowa została zawarta. Rosnąca mnogość przesłanek i konfiguracji w wyroku sądu pracy jedynie zwiększa niepewność stron co do kierunku rozstrzygnięcia oraz przyjętego toku rozumowania przez sąd, jak również co możliwości praktycznego wykonania orzeczenia.

Możliwa jest również sytuacja, w której sąd I instancji, przywracając pracownika zatrudnionego na umowę o pracę na czas określony, nałoży na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, a w trakcie postępowania drugoinstancyjnego upłynie okres, na który umowa o pracę została zawarta. Wtedy w sprzeczności pozostaje nakaz zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania z faktem wygaśnięcia umowy o pracę. Wydaje się, że sądy będą zatem niechętnie stosować art. 477^2 § 2 K.p.c. w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych, aby nie doprowadzać do wskazanych sprzeczności. Tym bardziej, że, jak stanowi art. 477^2 § 2 K.p.c., sąd na wniosek pracownika „może" w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W przepisie nie wskazano żadnych kryteriów ani przesłanek, jakie sąd miałby uwzględniać, a więc należy uznać, iż korzystanie z tego przepisu należy pozostawić uznaniu sądu, na co słusznie wskazuje doktryna oraz sam ustawodawca w uzasadnieniu do projektu ustawy (Żywolewska, 2020, s. 28). Doktryna równie trafnie wskazuje także, iż sąd powinien wziąć pod uwagę wszystkie faktyczne i prawne okoliczności sprawy, relewantne w tym zakresie (Jaśkowski & Maniewska, 2020, s. 16). Wydaje się, że właśnie taką relewantną prawnie okolicznością jest przedstawiony powyżej potencjalny konflikt stanu prawnego wynikającego z orzeczenia ze stanem prawnym wynikającym ze skończonej w czasie umowy o pracę.

Gdyby jednak sąd rejonowy nałożył obowiązek dalszego zatrudniania pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony, którego umowa o pracę wygasła w trakcie postępowania drugoinstancyjnego, to zdaje się, iż należałoby uznać, że obowiązek dalszego zatrudnienia ustaje. Można tutaj bowiem dostrzec analogię do wygaśnięcia umowy o pracę w trakcie tymczasowego przywrócenia pracownika do pracy np. w wyniku tymczasowego aresztowania pracownika na okres dłuższy niż 3 miesiące. Doktryna słusznie przyjmowała, iż w takim stanie faktycznym obowiązek dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania ustawał w razie wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa (Jaśkowski & Maniewska, 2020, s. 21). Stanowi to również argument za przyjęciem tezy o możliwości egzekucji orzeczenia przywracającego do pracy jedynie do końca okresu, na który umowa została zawarta.

Przed nowelizacją z 26 kwietnia 2023 r. istniał ograniczony podmiotowo krąg pracowników, którzy mogli domagać się przywrócenia do pracy, będąc zatrudnionym na podstawie umowy terminowej. Przed rozszerzeniem uprawnień sądu do przywracania do pracy słusznie wskazywano, że jeżeli sąd pierwszej instancji orzekł o przywróceniu pracownika do pracy i nałożył na pracodawcę obowiązek jego dalszego zatrudnienia, to obowiązek ten nie mógł ciążyć na pracodawcy dłużej niż do upływu okresu, na który umowa o pracę na czas określony została zawarta. Roszczenia restytucyjne pracownika mają przecież na celu przywrócenie stanu istniejącego przed rozwiązaniem umowy przez pracodawcę, a więc sąd nie może przedłużyć terminu trwania umowy poza okres, na jaki była zawarta (Jaśkowski & Maniewska, 2020, s. 22).

W mojej ocenie rozszerzenie instytucji przywrócenia do pracy w stosunku do umów na czas określony wykazuje jeszcze jeden poważny mankament. Mianowicie, z perspektywy pracodawcy, mało prawdopodobne wydaje się zawarcie kolejnej umowy o pracę z pracownikiem, który wskutek sporu sądowego i na mocy orzeczenia sądu, a więc wbrew woli pracodawcy, został przywrócony do pracy. Doświadczenia praktyki wskazują, że już samo przywrócenie do pracy pracownika zatrudnionego dotychczas na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślo-

ny rodziło problemy. Niejednokrotnie pracodawca szukał pretekstów do ponownego wypowiedzenia umowy o pracę takiemu pracownikowi, czasem również w sposób niezgodny z prawem. Natomiast w omawianej sytuacji przywrócenia do pracy do końca trwania umowy terminowej wystarczające będzie nieprzedłużenie umowy o pracę pracownikowi przywróconemu do pracy orzeczeniem sądu. Wydaje się, że taka praktyczna i wysoce prawdopodobna sytuacja stoi w sprzeczności z jednym z głównych założeń prawa pracy, czyli ochroną trwałości stosunku pracy.

Odmienne spojrzenie na roszczenie restytucyjne

W porządkach prawnych niektórych państw członkowskich (według stanu prawnego na 2021), np. w Belgii i Finlandii, w ogóle nie przewidziano dla pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy[2]. Zatem można dojść do konkluzji, iż niektórzy ustawodawcy wyszli z założenia, że roszczenie o przywrócenie do pracy jest w ogóle zbyt daleko idące, aby je wprowadzać.

Należy pamiętać, że już w pracach komisji kodyfikacyjnej w latach 2016–2018 został przedstawiony projekt Kodeksu pracy[3], w myśl którego pracodawca mógłby wykupić się od przywrócenia pracownika do pracy, wypłacając mu stosowne odszkodowanie (art. 128 § 3–8 projektu Kodeksu pracy). Projektowano też ideę rekompensaty, w myśl której pracodawca zatrudniający nie więcej niż 10 pracowników mógłby wypowiedzieć umowę o pracę na czas nieokreślony lub określony bez wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 95 § 1 projektu K.p.). Jak wynika z uzasadnienia do projektu, wprowadzenie tej swoistej odprawy miało mieć na celu promocję legalnego zatrudniania na podstawie umowy o pracę oraz ugodowego kończenia sporów pracowniczych[4]. Skoro już przed aktualnym poszerzeniem uprawnień sądu do przywracania pracownika do pracy przedstawiciele doktryny, szeroko reprezentowani w komisji kodyfikacyjnej, dostrzegali daleko idące konsekwencje restytucji stosunku pracy wbrew woli pracodawcy, to wydaje się, że dzisiaj pogląd ten jedynie przybrał na aktualności.

Choć należy zaaprobować pojawienie się powyższego nurtu, to moim zdaniem wysokość odpraw za nieprzywracanie do pracy określona w projekcie Kodeksu pracy była zbyt niska, jako że w zależności od wielkości pracodawcy wahały się one od pięcio- do dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Przy czym dziwi fakt odwołania się do wynagrodzenia zasadniczego, skoro aktualnie odszkodowania i odprawy opierają się o wysokość miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy[5], a więc zwykle znacząco wyższego od wynagrodzenia zasadniczego, bo uwzględniającego dodatkowe składniki wynagrodzenia ponad wynagrodzenie zasadnicze. Nie można zatem wykluczyć sytuacji, w której aktualnie najpopularniejsze roszczenie o wypłatę odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy przewyższałoby kwotę pięciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Projektowane kwoty pozwoliłyby pracodawcom na nazbyt tanie, a przez to nadmiernie lekkie wypowiadanie umów pracownikom.

Podsumowanie

W mojej ocenie rozszerzenie roszczenia o przywrócenie do pracy na wszystkie umowy na czas określony jest zbyt daleko idące. Rodzi ono wiele nowych problemów, a w szczególności zwiększa niepewność stron co do rozstrzygnięcia sądu pracy, a być może również co do egzekucji. Należy również spostrzec, iż orzeczenie restytucyjne jest silną ingerencją sądu w politykę kadrową pracodawcy i jako takie powinno być stosowane z umiarem. Warto mieć na uwadze, iż niektóre porządki prawne państw członkowskich w ogóle nie przewidują takiej instytucji prawnej. Z kolei Komisja Kodyfikacyjna przedstawiła projekt przyznania pracodawcy prawa wykupienia się od przywrócenia pracownika do pracy, który należy ocenić – co do samej idei wykupienia się pracodawcy od przywrócenia do pracy – pozytywnie. Wydaje się jednak, że adekwatna wysokość odprawy w takiej sytuacji powinna być wyższa niż projektowana przez Komisję i oscylować w granicach 9–12 miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, pozostawiając wyłączenia od zastosowania tego uprawnienia w stosunku do pracowników szczególnie chronionych. Jako racjonalne należy z kolei ocenić wskazane w projekcie Kodeksu pracy uzależnienie wysokości odprawy od wielkości pracodawcy, gdyż co do zasady więksi pracodawcy dysponują większymi zasobami finansowymi oraz bardziej profesjonalną obsługa prawną, a więc uzasadnione jest stawianie im większych wymagań.

Projekt Komisji Kodyfikacyjnej zakładający wprowadzenie możliwości wykupienia się pracodawcy w sytuacji orzeczenia przez sąd przywrócenia pracownika do pracy wydaje się tym bardziej zasadny w aktualnym stanie prawnym, w którym doszło do rozszerzenia roszczenia o przywrócenie do pracy. Dodatkowym atutem takiego rozwiązania byłoby zakreślenie ram finansowych pertraktacji ugodowych między pracownikiem a pracodawcą toczącym spór sądowy. Należy bowiem pamiętać, że aktualnie ustawodawca co do zasady wskazuje sądowi, iż pierwszym posiedzeniem między stronami procesu powinno być posiedzenie przygotowawcze, którego głównym celem jest zakończenie sporu sądowego w drodze ugody, co należy zaaprobować. Doświadczenia praktyki pokazują, że posiedzenie przygotowawcze się sprawdziło i wiele spraw pracowniczych kończy się właśnie na tym wstępnym etapie procesu. Wypracowanie ugody jest jednak tym łatwiejsze, im bardziej strony są w stanie przewidzieć możliwe rozstrzygnięcia sądu, dzięki czemu obie strony wiedzą w jakim zakresie pertraktacje ugodowe mogą być prowadzone. Wydaje się, że aktualne zwiększenie stanu niepewności stron co do rozstrzygnięcia związane ze zwiększeniem liczby rodzajów rozstrzygnięć i przesłanek branych przez sąd pracy pod uwagę utrudni ugodowe kończenie sporu, ponieważ strony nie będą w stanie określić zakresu rozstrzygnięć sądu. Taką granicą mogłaby być

owa projektowana przez Komisję Kodyfikacyjną możliwość wykupienia się przez pracodawcę od przywrócenia pracownika do pracy. Ułatwiłaby ona ugodowe kończenie sporów pracowniczych.

Rozszerzenie instytucji przywrócenia do pracy należy w mojej ocenie uznać za oderwane od samej istoty umowy o pracę na czas określony. Dotychczasowa odmienność uprawnień pracowników zatrudnionych na umowy na czas określony i nieokreślony w zakresie roszczeń nie stanowiła przejawu nierówności wobec prawa, ponieważ była uzasadniona istotą różnic tych umów, a w szczególności samą istotą umowy o pracę na czas określony, która nie zakłada nieskończonego w czasie zatrudnienia pracownika, co było dobrze rozumiane przez obie strony stosunku pracy. Jeśli pracodawca nie wyrazi woli zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony, to nie ma co do zasady instrumentu prawnego, który zmusiłby pracodawcę do dalszego zatrudnienia pracownika (choć istnieją w tym zakresie wyjątki wynikające z instytucji określonej w art. 25[1] czy też art. 177 § 3 K.p.). Zatem niezgodne z istotą umowy o pracę na czas określony jest przymusowe nakazanie dalszego zatrudnienia pracownika, wbrew woli pracodawcy.

Aprobując większość tez wyrażonych przez K. Jaśkowskiego i E. Maniewską dotyczących tymczasowego przywrócenia do pracy, nie można jednak zgodzić się z ich postulatem dotyczącym zmiany sformułowania przepisu art. 477[2] § 2 K.p.c. z „może nałożyć" na „nakłada" (Jaśkowski & Maniewska, 2020, s. 22; przy czym należy pamiętać, że pogląd ten został wyrażony przed nowelizacją z 26 kwietnia 2023 r., więc siłą rzeczy autorzy nie mogli go odnosić do aktualnego stanu prawnego). Mając bowiem na uwadze liczne opisane wyżej wątpliwości związane z przywracaniem do pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych, należy pozytywnie ocenić sformułowanie ustawodawcy o „możności" tymczasowego przywrócenia pracownika do pracy przez sąd na podstawie art. 477[2] § 2 K.p.c.[6]. Pozwala to sądowi na samodzielną ocenę – przy uwzględnieniu nie tylko stanu faktycznego, ale również zmiennego stanu prawnego – indywidualnego przypadku danej sprawy, w tym pozwala sądowi nie uwzględnić wniosku o tymczasowe przywrócenie do pracy w odniesieniu do umowy o pracę na czas określony, uwzględniając między innymi niepewność w zakresie okresu trwania postępowania przed drugą instancją.

W mojej ocenie żadna norma konstytucyjna nie nakazuje przyznania tożsamych roszczeń pracownikom zatrudnionym na podstawie umów na czas określony i nieokreślony, co potwierdził również TK. Moim zdaniem nie istnieje również żadna norma prawa wspólnotowego, która obligowałaby polskiego ustawodawcę do zrównania roszczeń tych odmiennych grup pracowniczych. Dotychczasowy stan prawny był zatem zgodny z Konstytucją oraz prawem wspólnotowym.

Przypisy/Notes

[1] Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Druk IX.2932. (2023). https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=32F1CCF7ACC107C2C1258935006236C5

[2] Europejski semestr – zestawienie informacji tematycznych. Przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, Komisja Europejska 2021, https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester_thematic-factsheet_employment-protection-legislation_pl.pdf s. 15.

[3] Teksty projektu Kodeksu pracy i projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy.

[4] Uzasadnienie projektu Kodeksu pracy, https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy , s. 10.

[5] §2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.

[6] W dacie oddania niniejszego tekstu do druku 477[2] § 2 K.p.c. został już znowelizowany i przybrał postać obligatoryjną, co należy ocenić negatywnie.

Bibliografia/References

Baran, K. W. (2022). W: M. Barański, B. M. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, wyd. VI, Wolters Kluwer. Art. 56.

Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Druk IX.2932. (2023). https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=32F1CCF7ACC107C2C1258935006236C5

Dzienisiuk, D. (2023). *Ocena skutków prawnych regulacji rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Druk nr 2932)*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa 30 stycznia 2023, https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/opinieBAS.xsp?nr=2932, s. 6.

Europejski semestr – zestawienie informacji tematycznych. Przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, Komisja Europejska 2021, https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester_thematic-factsheet_employment-protection-legislation_pl.pdf, s. 15.

Gersdorf, M. (2014).W: M. Raczkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Wolters Kluwer. Art. 56.

Jaśkowski, 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

Mitrus, L. (2010). Kilka uwag o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony. W: A. Sobczyk (Red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner* (s. 255–256). Wolters Kluwer.

Rycak, A. (2013). Powszechne ochrona trwałości stosunku pracy. Wolters Kluwer.

Świętnicki, T. (2013). Ochrona trwałości stosunku pracy na arenie międzynarodowej, *Roczniki Administracji i Prawa XIX* (2), 253–265.

Teksty projektu Kodeksu pracy i projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy.

Uzasadnienie projektu Kodeksu pracy, https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy, s. 10.

Zieliński, M. J. (2017). Zróżnicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy o pracę w świetle prawa międzynarodowego i prawa UE, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (7), 16–18.

Żywolewska, K. (2020). Obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika przywróconego do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania po nowelizacji art. 477^2 k.p.c. – wybrane problemy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (1). DOI: 10.33226/0032-6186.2020.1.4

Orzecznictwo/Case law

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 grudnia 2008 r., P 48/07 TK

Wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2021 r., III PSKP 27/21

Wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2012 r., II PK 132/2011

Wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98

Postanowienie Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 2023 r., III PSK 42/22

Dr Maciej Zarzycki, obronił doktorat w 2022 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Od 2020 r. orzekający w Sądzie Rejonowym w Bydgoszczy, VII Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; w latach 2020–2023 jako asesor sądowy; od 17 października 2023 r. jako sędzia.

Dr Maciej Zarzycki, defended doctorate in 2022 r. in University of Lodz, the Faculty of Law and Administration. From 17th October 2023 r. judge in District Court in Bydgoszcz, VIIth Department of Labour and Social Insurance Law; during 2020–2023 court assessor.

NOWOŚĆ



MAGDALENA ZIOŁO, BEATA ZOFIA FILIPIAK, KATARZYNA WÓJTOWICZ

RYZYKO ESG W SAMORZĄDZIE TERYTORIALNYM

Ryzyko ESG jest obecnie jednym z rodzajów ryzyka, którym w debacie publicznej poświęca się wiele miejsca. Jest to uzasadnione koniecznością wypracowania ram systemowych dla zarządzania tym typem ryzyka, które oddziałuje na wszystkich uczestników rynku. Ryzyko ESG jest szczególnie istotne z punktu widzenia wpływu na samorząd terytorialny zarządzający środkami publicznymi i realizujący zadania publiczne, bez których funkcjonowanie społeczności lokalnych nie byłoby możliwe. Obecnie samorząd terytorialny jest w fazie działań dostosowawczych do ryzyka ESG, które znajdują się na różnych etapach zaawansowania.

Ryzyko zmian klimatu, transformacji energetycznej, starzenia się społeczeństwa czy ryzyko pandemiczne to tylko wybrane przykłady ryzyka ESG oddziałującego na jednostki samorządu terytorialnego. W monografii przedstawiono przede wszystkim obszary usług publicznych realizowanych przez samorząd terytorialny najbardziej wrażliwe na działanie ryzyka ESG. Przedmiotem rozważań jest także mechanizm dostosowawczy i działania podjęte przez samorząd terytorialny w Polsce mające redukować negatywny wpływ ryzyka ESG na aktywność jednostek samorządu terytorialnego i stabilność ich budżetów. Istotny wątek rozważań podjętych w monografii dotyczy niskoemisyjności oraz kwestii działań na rzecz transformacji energetycznej czy walki ze smogiem. Poruszono także problemy związane z zabezpieczeniem przed ryzykiem pandemicznym oraz wskazano na wyzwania kreowane przez ryzyko ESG dla jednostek samorządu terytorialnego.