

Jarosław Jankowiak

Sędzia Sądu Rejonowego
Poznań–Grunwald i Jeżyce w Poznaniu
e-mail: jankoj@vp.pl

Pracownicze „prawo odwołania” (art. 30 § 5 k.p.) jako metauprawnienie materialnego prawa pracy: propozycja nowej conceptualizacji starego zagadnienia wykładniowego

Employee's "right to appeal" (Article 30 para. 5
of the Polish Labour Code) as a meta-entitlement
of substantive labour law: a proposal for a new
conceptualization of an old interpretation problem

Streszczenie

Autor prezentuje w kontekście rozważań na temat powiązań oraz dystynkcji między materialnym prawem pracy oraz procesowym prawem pracy propozycję innego niż dotąd w polskiej literaturze i polskim orzecznictwie podejścia do charakteru prawnego pracowniczego prawa odwołania od pracodawczych czynności zmierzających do zakończenia stosunku pracy. Według autora to pracownicze prawo odwołania należy postrzegać nie jako zjawisko prawne ze sfery procesowego prawa pracy, lecz jako zjawisko prawne ze sfery materialnego prawa pracy, posiadające charakter swobodnego metaprawa (metauprawnienia). Taka kategoryzacja ma znaczenie nie tylko dla „law in books”, lecz również dla „law in action”, dając większą ochronę prawną pracownikowi.

Słowa kluczowe

materialne prawo pracy, procesowe prawo pracy, metaprawo (metauprawnienie), pracodawcze czynności zmierzające do zakończenia stosunku pracy, pracownicze prawo odwołania

Abstract

The Author presents (in the context of considerations on the connection and distinction between of substantive labour law and procedural labour law) the proposal of the approach to the legal nature of the employee's right to appeal against the employer's acts aimed at terminating the employment relationship that is different than up to now in Polish literature and Polish judicature. According to the Author, this employee's right to appeal should be perceived not as a legal phenomenon from the sphere of procedural labour law, but as a legal phenomenon from the sphere of substantive labour law, having the character of a specific meta-right (meta-entitlement). Such a categorization is important not only for "law in books", but also for "law in action", giving greater legal protection to the employee.

Keywords

substantive labour law, procedural labour law, meta-right (meta-entitlement), employer's acts aimed at terminating the employment relationship, employee's right to appeal

JEL: K31, K41, K49

Uwagi wstępne

Obowiązujący kodeks pracy *expressis verbis* wskazuje w kilku swoich przepisach na pewną jednostronną czynność dokonywaną (mogącą być dokonywaną) przez pracownika. Te kodeksowe unormowania nie są skondensowaną i wyeksponowaną przez ustawodawcę grupą unormowań, lecz znajdują się w stanie rozproszenia po różnych miejscach kodeksu pracy, mniej czy bardziej oddległych od siebie, co być może stanowi jedną ze znaczących przyczyn pewnych niewyraźności regulacyjnych wskazanego w artykule przedmiotu badań i trudności w jego ujęciu teoretycznym. Pracownicza jednostronna czynność, o której tutaj mowa, ma charakter swoistej czynności reaktywnej czy przeciwczynności. Ma ona bowiem sens pracowniczej reakcji wobec dokonania, adresowanej w ten czy inny sposób do pracownika, wcześniejszej pracodawczej proaktywnej jednostronnej czynności materialnoprawnej, prawnej albo faktycznej (złożenie jednostronnego materialnoprawnego oświadczenia woli czy oświadczenia wiedzy). Ta jednostronna pracownicza czynność przybiera kształt co najmniej dorozumianego wyrażenia przez pracownika, w odniesieniu do problemu prawidłowości (zasadności) wskazanej dalej jednostronnej pracodawczej czynności, dezaprobaty (niezgody) doniosłej prawnie (tym samym nie sprowadza się ona jedynie do oświadczenia wiedzy, lecz obejmuje swoiste pracownicze oświadczenie woli, abstrahując w tym miejscu od kwestii, czy ma ono naturę materialnoprawną, czy procesowoprawną). Powyższa proaktywna jednostronna czynność pracodawcy jest z kolei ukierunkowana na przerwanie trwania, na nie-trwanie dalej, łączącej go z pracownikiem umowy o pracę w dotychczasowym jej kształcie. Ta jednostronna czynność pracodawcy, zmierzająca do zakończenia dalszego trwania umowy o pracę w jej niezmiennionej postaci, polega na:

□ czynności prawnej w postaci wypowiedzenia (zmieniającego czy definitywnego) danemu pracownikowi umowy o pracę albo rozwiązaniu jej z tym pracownikiem bez wypowiedzenia, względnie

□ czynności faktycznej w postaci pracodawczego stwierdzenia, w ten czy inny sposób, że doszło do wygaśnięcia umowy o pracę danego pracownika.

Powyższa pracownicza jednostronna reaktywna czynność prawna w ramach odnośnego rozproszonego zespołu przepisów kodeksowych jest nazywana „odwołaniem”. Jej dokonanie przez pracownika ustawodawca w obrębie tych regulacji rozrzuconych po tekście kodeksu pracy określa „wniesieniem” odwołania. Zarazem dokonanie wymienionej pracowniczej jednostronnej przeciwczynności prawnej, wobec wyżej opisanych jednostronnych pracodawczych proaktywnych czynności ukierunkowanych na zakończenie dotychczasowego trwania stosunku pracy, ma następować według tego zespołu regulacji kodeksu pracy, by odniosło swój skutek prawny, nie bezpośrednio wobec pracodawcy, lecz przed określonym w powyższych przepisach organem władzy publicznej, a mianowicie sądem pracy.

Na powyższą, znajdującą się w tekstowej dyspersji grupę kodeksowych przepisów składa się, po pierwsze, wskazany w tytule artykułu, na zasadzie *pars pro toto*, przepis art. 30 § 5 k.p. Cytowane unormowanie, opracowane w latach 90. XX wieku na użytek późniejszego rządowego projektu nowelizacji kodeksu pracy, jaka weszła w życie od 2 czerwca 1996 r., przez Komisję do Spraw Reformy Prawa Pracy, w której przeważali przedstawiciele doktryny, nakłada na pracodawcę obowiązek pouczenia pracownika w składanym przez pracodawcę pracownikowi oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę — zarówno za wypowiedzeniem jak i bez wypowiedzenia — że temu pracownikowi od pracodawczego wypowiedzenia czy rozwiązania bez wypowiedzenia przysługuje „prawo odwołania do sądu pracy”. Regulacja ta w tym kształcie słownym, jak zauważa W. Sanetra, obowiązuje w kodeksie pracy dopiero od dnia wejścia w życie powyższej kodeksowej nowelizacji (Iwulski i Sanetra, 2013). W okresie wcześniejszym kodeks nie stanowił przy normowaniu tego obowiązku pouczenia o prawie odwołania, lecz o przysługujących pracownikowi środkach prawnych¹. Warto na to zwrócić uwagę, ponieważ w doktrynie nierzadko podnosi się, że określenie „odwołanie” — używane w odnośnej grupie przepisów — to jedynie relikt (anachronizm) terminologiczny, niefortunna pozostałość po konstrukcjach pojęciowych, które zostały wyeliminowane ponad 10 lat wcześniej, bo ustawą z 18 kwietnia 1985 r.²

Idąc dalej, jeżeli chodzi o prezentację powyższej rozproszonej grupy przepisów, regulacja z art. 44 k.p. stanowi o „możliwości wniesienia [przez pracownika] odwołania od [pracodawczego] wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy”. Unormowanie z art. 67 zd. 1 k.p. z kolei *explicite* ustanawia pracownicze „prawo odwołania do sądu pracy” „w razie naruszenia przez pracodawcę” wskazanych tam unormowań k.p. o wygaśnięciu umowy o pracę; *de lege lata* jednak — czego źródłem jest być może rozproszenie po tekście kodeksu pracy analizowanej grupy przepisów — brak wyraźnej regulacji o obowiązku pracodawcy do pouczenia pracownika o przysługującym temu ostatniemu prawie odwołania od stwierdzenia przez pracodawcę wygaśnięcia umowy o pracę

Wreszcie, kończąc prezentację powyższego rozproszonego zespołu przepisów kodeksowych na temat odnośnego pracowniczego odwołania, przepis art. 264 § 1 k.p. reguluje podany tam termin na wniesienie przez pracownika do sądu pracy: „odwołania od [dokonanego przez pracodawcę] wypowiedzenia”. Trzeba wyraźnie zaznaczyć, że art. 264 § 2 k.p., mający za przedmiot pracodawcze rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i pracodawcze stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę, nie wskazuje wprost na pracownicze odwołanie od tychże proaktywnych pracodawczych jednostronnych czynności (literalnie stanowi się tu bowiem jedynie o materialnoprawnych roszczeniach z tytułu wadliwości tychże czynności pracodawcy). Jednak, jak słusznie wskazuje B. Bury — w nawiązaniu do zasadnych w tym zakresie argumentów podniesionych (co jest krytyką poglądu wyrażonego przez SN w uchwale z 5 maja 2009 r., I PZP 1/09) w wyroku Są-

du Najwyższego z 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 (na temat odwołania z art. 264 § 1 k.p.)³ — również i w art. 264 § 2 k.p. chodzi o „odwołanie” (od objętych tą regulacją jednostronnych proaktywnych czynności pracodawcy) (Bury, 2018, s. 83). To samo wynika ze stwierdzenia przez Sąd Najwyższy w wyroku z 26 października 2016 r., III PK 9/16, że: „»żądanie« w rozumieniu art. 264 § 2 k.p. nie jest synonimem skonkretyzowanego roszczenia. Pracownik zachowuje 14-dniowy termin, jeśli wystąpi do sądu, nie zgadzając się z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia”.

Różnica brzmieniowa między art. 264 § 2 i art. 264 § 1 k.p. w powyższym aspekcie sprowadza się zatem (również przy oddziaływaniu na odczytanie sensu przepisów § 1–2 art. 264 k.p. pryzmatu wyznaczonego przez regulacje z art. 30 § 5 oraz art. 67 zd. 1 k.p. statuujące omawiane pracownicze prawo odwołania) do tego, że art. 264 § 2 k.p. — w zakresie występującego w tym ostatnim przepisie *implicite* elementu odwołania — ma w istocie charakter ustawodawczej metonimii (zamienni), dla której „medium” stanowi element materialnoprawnych roszczeń (ich żądania) przywołanych *explicite* w unormowaniu z art. 264 § 2 k.p. Tak właśnie rozumie się to w praktyce obrotu prawnego, gdy do sądu pracy pracownicy — często również w sytuacjach gdy działają za pośrednictwem profesjonalnych pełnomocników procesowych (adwokata czy radcy prawnego) — składają (tak to określając) odwołania zarówno od jednostronnych czynności pracodawczych z art. 264 § 1 k.p., jak i od jednostronnych czynności pracodawcy objętych przez art. 264 § 2 k.p. Warto też wskazać — wbrew ciekawej refleksji P. Korusa (2018), według którego wyraźne posługiwanie się przez ustawodawcę w art. 264 § 1 k.p. (w przeciwieństwie do art. 264 § 2 k.p.) terminem: „odwołanie” miało uzasadnienie jedynie w stanie prawnym do 30 kwietnia 1989 r., bo wtedy z tytułu wadliwego pracodawczego wypowiedzenia pracownik dysponował wyłącznie roszczeniem o uznanie tej czynności pracodawcy za bezskuteczną — że przecież również w tamtym stanie prawnym występowały przypadki, gdy pracownikowi przysługiwało na skutek wadliwego pracodawczego wypowiedzenia roszczenie o odszkodowanie (art. 50 § 1–4 k.p.).

Dotychczasowe poglądy doktryny i uchwała SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86

Wydaje się, na podstawie m.in. przeglądu literatury komentarzowej⁴, że w naszej nauce prawa pracy występuje *communis opinio* w zakresie tego, jaką charakterystykę prawną ma na gruncie powyższych regulacji pracownicze jednostronne „odwołanie” i pracownicze „prawo” do dokonania tej jednostronnej czynności prawnej. Ta jednolitość poglądów trwa co najmniej od czasów, stwierdzającej to samo co w ramach tych doktrynalnych poglądów, a aprobowanej w nich przytaczanej, uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86. Zgodnie ze wskazanym judykatem pracownicza reaktywna jednostronna czynność prawna, owo „odwołanie” od

wskazanej wyżej proaktywnej jednostronnej czynności pracodawcy, nie ma odrębnej natury prawnej w stosunku do pozwu (powództwa). Przeciwnie, jest ono w myśl tego orzeczenia po prostu pracowniczym pozwem, czyli jednostronną, pisemną czynnością prawną prawa procesowego, która opiewa na materialnoprawne roszczenie (roszczenia) służące pracownikowi — tylko na podstawie kodeksu pracy (art. 45 § 1, art. 50, art. 56, art. 67 zd. 2), czyli nie w ramach tzw. świadczeń uzupełniających (uzupełniającego odszkodowania) — z tytułu wadliwości powyższej jednostronnej proaktywnej czynności pracodawcy. Samo przez się (niezależnie od jego materialnoprawnych źródeł i sprzężeń) „prawo” do złożenia przed sądem pracy tego pracowniczego „odwołania-pozwu” jest, w świetle tej koncepcji, uprawnieniem prawa procesowego, a nie uprawnieniem prawa materialnego, zatem czynność wniesienia tego pracowniczego „odwołania-pozwu” jest czynnością prawną prawa procesowego, a nie czynnością materialnoprawną. Sam w sobie termin z art. 264 § 1 k.p., jak i termin z art. 264 § 2 k.p. ma postać, według tego poglądu, materialnoprawnego terminu prekluzyjnopodobnego/terminu quasi-zawitego, a nie materialnoprawnego terminu przedawnienia (zob. Szewczyk, 2018, s. 7 i n.), przy czym jest to, w myśl odnośnej uchwały SN, termin do dochodzenia materialnoprawnych roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwości wyżej wymienionych proaktywnych jednostronnych czynności pracodawcy; nie jest to z punktu widzenia tego judykatu termin do „dochodzenia” (w sensie wniesienia) samego przez się pracowniczego „odwołania” (które byłoby odrębne swoim charakterem prawnym od powództwa).

Powyższa uchwała Sądu Najwyższego jest stale przywoływana afirmatywnie w późniejszej judykaturze tego Sądu i sądów niższego rzędu. Poza powyższym doktrynalnym *communis opinio* istnieje zatem również identyczna judykacyjna zgodność. Tym niemniej w orzecznictwie SN stopniowo pojawiają się i takie judykaty, z uwagi na które można dostrzec narastającą tendencję do ewoluowania przez ten Sąd, krok po kroku, w kierunku nowej linii orzeczniczej, jaka przemodeluje węzłowe punkty uchwały z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86. Orzeczenia, które mam na myśli, w swojej treści mieszczą zarazem niejako dwie warstwy (płaszczyzny) argumentacyjne, jakie da się w nich wyodrębnić na drodze szczegółowej analizy, które pozostają wobec siebie w mniejszej czy większej koncepcyjnej dysharmonii⁵:

□ „warstwę dawną”, w pełni zgodną z uchwałą SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86,

□ „warstwę nową”, która w taki czy inny sposób nie jest spójna z ramami koncepcyjnymi wyznaczonymi przez tę uchwałę SN.

Tak dwuwarstwowo zbudowane judykaty SN dostarczają interesującego materiału roboczego do rozważań na temat rekonceptualizacji dotychczasowego ujęcia występującego w powyższych doktrynalnym oraz judykacyjnym *communis opinio* w oparciu o aparaturę pojęciową bardziej rozbudowaną niż dotąd prezentowana w polskiej doktrynie prawa pracy. Przedstawienie zarysu takich rozważań stanowi przedmiot niniejszego artykułu.

Postanowienie SN z 21 października 2020 r., I PK 188/19, a uchwała SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86

Warto w tym miejscu spojrzeć przykładowo na dwa wybrane orzeczenia SN złożone z powyższych, dających się wydzielić analitycznie, dwóch warstw argumentacyjnych. Najbardziej aktualne z tych dwupłaszczyznowych judykatów jest zapewne postanowienie SN z 21 października 2020 r., I PK 18/19. SN z jednej strony — w ramach warstwy dawnej, pokrywającej się z uchwałą SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86 — podaje w tym orzeczeniu, w ramach zdawkowej wzmianki, że pracownicze odwołanie (w tym przypadku od pracodawczego wypowiedzenia) ma charakter pozwu. Wynikałoby z tego, że pracownicze odwołanie musi spełniać, by zostało skutecznie (i terminowo) złożone, szereg rozbudowanych warunków (wymogów) określonych dla pozwu jako kwalifikowanej jednostronnej, pisemnej czynności procesowej w:

- art. 126 w zw. z art. 187 § 1 k.p.c. *in principio*,
- samym art. 187 § 1 k.p.c. (w członie II tego unormowania),
- przepisach o kosztach sądowych (przypadki gdy pozew powodowego pracownika podlega według tych przepisów opłacie sądowej, a pracownik nie został od niej zwolniony przez sąd).

Z drugiej strony jednak SN wskazuje — i to jest elementem warstwy nowej, która przesądziła o rozstrzygnięciu podjętym przez SN, a która nie jest spójna z uchwałą SN z 13 marca 1986 r., III PZP 8/86, skoro mówi się w tej uchwale o odwołaniu jako pozwie, czyli o kwalifikowanego rodzaju jednostronnej czynności procesowej — że minimalnym warunkiem do uznania, iż owo pracownicze odwołanie zostało skutecznie złożone i terminowo złożone, jest to (skoro innych wymogów owego pracowniczego odwołania przepisy k.p. odnoszące się jedynie do tego odwołania nie przewidują), by zostało ono wniesione w odnośnym terminie do określonego rodzaju organu władzy publicznej, czyli sądu pracy. Choćby nawet pracownik w odwołaniu nie wskazał prawidłowo pracodawcy, od którego wypowiedzenia się odwołuje, i choćby nawet nie był to sąd pracy miejscowo właściwy. Takie stanowisko SN w cytowanym postanowieniu z 21 października 2020 r., I PK 188/19, stanowi jedynie powielenie identycznej argumentacji na temat *minimum minimorum* wymogów dla prawidłowo złożonego odwołania w analogicznie dwupłaszczyznowych argumentacyjnie wcześniejszych orzeczeniach SN, nie tylko tych wprost cytowanych w odnośnym judykacie (wyrok z 19 października 2010 r., II PK 99/10; wyrok z 1 czerwca 2012 r., II PK 262/11); ponadto warto przywołać zwłaszcza wyrok SN z 5 marca 2009 r., II PK 213/08. W powyższym kontekście na uwagę zasługuje również — także dwuwarstwowy argumentacyjnie (z jednej strony odwołanie według SN to po prostu pozew, z drugiej strony do od-

wołania nie stosuje się przepisów o wymogach dotyczących pozwu jako kwalifikowanego pisma procesowego) — powołany wyżej wyrok SN z 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, w którym SN m.in. zauważył, że: „»odwołanie« w rozumieniu art. 264 § 1 k.p. nie jest synonimem skonkretyzowanego roszczenia”; to samo SN podał w również argumentacyjnie dwupłaszczyznowym cytowanym już wyroku z 26 października 2016 r., III PK 9/16, w odniesieniu do żądania z art. 264 § 2 k.p.

Wyrok SN z 14 marca 2018 r., II PK 360/16, a uchwała SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86

Drugim z chronologicznie najnowszych orzeczeń SN opartych na powyższej dwupłaszczyznowości argumentacyjnej jest wyrok tego Sądu z 14 marca 2018 r., II PK 360/16. Dotyczy on możliwości uwzględnienia (czy konieczności oddalenia) powództwa w zakresie tej części odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, która została zgłoszona przez powoda co prawda jeszcze w toku postępowania przed sądem I instancji, jednak nie w pierwotnym pozwie, a dopiero (jak to uznał sąd II instancji) po upływie trzyletniego terminu przedawnienia z art. 291 § 1 k.p. Jeśli wyodrębnić w nim „warstwę nową”, która zadecydowała o rozstrzygnięciu podjętym przez SN w tym orzeczeniu, od „warstwy starej”, przywołanej przez SN, ale która nie wpłynęła na rozstrzygnięcie⁶, to zgodnie z tą pierwszą:

□ mimo twierdzenia SN w uchwale z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, że roszczenie pracownika o odszkodowanie za wadliwe wypowiedzenie jest roszczeniem jedynie quasi-prekludowalnym; nie jest ono wyłącznie albo również roszczeniem przedawnialnym — należy stosować przepis art. 295 § 1 pkt 1 k.p. (najpierw SN w swoich wywodach przywołał przepis art. 295 § 1 pkt 1 k.p. w odniesieniu do wszystkich roszczeń z art. 45 § 1 k.p., natomiast w dalszej części uzasadnienia tego wyroku jedynie w związku z roszczeniem określonym w art. 47¹ k.p.), czyli regulację odnoszącą się nie do terminu prekluzyjnego czy prekluzyjnopodobnego, lecz do terminu przedawnienia, a konkretnie do przerwania biegu przedawnienia;

□ przerwanie biegu przedawnienia powyższego roszczenia odszkodowawczego nie następuje zdaniem SN w odniesieniu do pełnej kwoty odszkodowania należnej według art. 47¹ k.p., a wyłącznie w zakresie wysokości niższej sumy podanej przez powoda w pierwotnym pozwie, o ile — jak to ujął SN (i co nakazał zbadać sądowi II instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy) — powodowy pracownik w sposób zamierzony czy świadomy określił w pierwotnym pozwie dochodzoną sumę odszkodowania w niższej wysokości niż pełna wysokość dopuszczalna według art. 47¹ k.p. (a przy tym nie rozszerzył pozwu przed sądem I instancji).

SN w tym orzeczeniu nie wskazał wprost, czy jego zdaniem roszczenie pracownika o odszkodowanie za wadliwe wypowiedzenie jest tylko roszczeniem przedawnialnym

czy raczej (co może wynikać z całokształtu jego wywodów w tym orzeczeniu) ma ono charakter roszczenia quasi-prekludowalnego i zarazem roszczenia przedawnialnego. W każdym razie jest w nim widoczne, że — w zakresie „nowej warstwy” argumentacji — nie do końca ono przystaje do ram koncepcyjnych wyznaczonych uchwałą SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86.

Argumentacyjnie jednowarstwowe orzecznictwo SN

Poza powyższymi dwupłaszczyznowymi argumentacyjnie orzeczeniami SN są i takie judykaty tego Sądu z okresu po wydaniu uchwały z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, które można oceniać jako pozostające, przynajmniej w decydującej części, w zgodności z tą uchwałą, a tym samym mające — z analizowanego punktu widzenia — charakter argumentacyjnie jednowarstwowy (jednopłaszczyznowy). Należy do nich, jeśli chodzi o chronologicznie najnowsze orzecznictwo, wyrok SN z 5 października 2016 r., II PK 205/15. Co prawda SN w tym orzeczeniu podnosi, w jego tezie, że w art. 264 § 2 k.p. chodzi o termin przedawnienia, ale z całości jego wywodów wynika, że chodzi o termin zawity, który przy tym — zdaniem SN wyrażonym w tym orzeczeniu — zaczyna biec na nowo (w zakresie części należnego pracownikowi odszkodowania za wadliwe pracodawcze rozwiązanie umowy o pracę, która nie była pierwotnie zasądzona w pierwszej sprawie sądowej o takie odszkodowanie), po prawomocnym zakończeniu pierwotnej sprawy sądowej o to świadczenie. W świetle tego stanowiska odwołanie nie jest czymś, co pracownik może złożyć tylko raz i co z natury rzeczy jest składane w całości i ulega ono definitywnej konsumpcji. To odwołanie może być, na gruncie takiego poglądu, dzielone na części i składane, w zakresie każdej części (w zakresie każdego częściowego odwołania), po więcej razy, w kolejnych procesach sądowych, byleby były zachowane, biegnące zdaniem SN na nowo, terminy z art. 264 § 1 i 2 k.p. Poza tym SN podał tu — wskazując na przepisy o skutkach prawomocnie zwróconego pisma procesowego, czyli również pozwu (art. 130 § 2 zd. 2 k.p. c.) i prawomocnie cofniętego pozwu (art. 203 § 2 zd. 1 k.p.c.); w obu przypadkach k.p.c. stanowi, że to nie wywołuje: „żadnych skutków, jakie ustawa wiąże” z wniesieniem do sądu pisma procesowego (wytoczeniem powództwa) — iż prawomocny zwrot pozwu czy prawomocne umorzenie postępowania na skutek cofnięcia pozwu powoduje, że nie nastąpiło przerwanie terminu z art. 264 § 2 k.p. Z punktu widzenia takiej argumentacji pracowniczy pozew zawierający omawiane odwołanie stapia się bez reszty z tym pracowniczym odwołaniem, które dzieli losy prawne tego pozwu, może być obiektem tych samych zabiegów powoda co pozew (częstkowanie odwołania-pozwu, cofnięcie odwołania-pozwu), jak również sądu pracy (zwrot odwołania-pozwu), i mieści się ono jedynie w granicach przedmiotowych wyznaczonych pozewem (tj. w granicach, w tym w ich wysokości, materialnoprawnych roszczeń pracowniczych zgłoszonych w pozwie).

Propozycja nowej konceptualizacji pracowniczego odwołania od proaktywnych jednostronnych czynności pracodawcy

Przewodnia idea wyłaniająca się z dwupłaszczyznowych argumentacyjnie orzeczeń SN w zakresie występującej w nich „nowej warstwy” lepiej synchronizuje z zasadami materialnego prawa pracy oraz procesowego prawa pracy, sprowadzających się do zapewnienia należytej ochrony materialno- i procesowoprawnej typowo słabszej stronie stosunku pracy (tj. pracownikowi), niż koncepcja wyłaniająca się z orzeczeń tego Sądu jednowarstwowych argumentacyjnie (jak też z „warstwy dawnej” w judykatach SN argumentacyjnie dwuwarstwowych). W gruncie rzeczy można uznać, że uchwała SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, jest oparta na zabiegu koncepcyjnej (wykładniowej) procesualizacji odnośnego pracowniczego odwołania, jego umieszczeniu wśród zjawisk prawa procesowego (poprzez jego zrównanie z pozwem, od którego nie ma ono odrębnego bytu prawnego). Z kolei w ramach wyżej wskazanej „nowej płaszczyzny” dwuwarstwowych argumentacyjnie judykatów SN zachodzi przeciwny temu zabieg koncepcyjnej (interpretacyjnej) deprocesualizacji odnośnej pracowniczego jednostronnej reaktywnej czynności prawnej, jej autonomizacji (odrębności) wobec pozwu, jego koncepcyjnego wyjęcia ze sfery zjawisk prawa procesowego i jego przesunięcia w kierunku, a może wręcz próby umieszczenia wśród fenomenów ze sfery prawa materialnego swoistego umaterialnienia tego odwołania pracownika. Jak wiadomo (a co od dawna jest przedmiotem rozważań doktrynalnych, zob. np. Jauernig, 1984, s. 61 i n.), w ramach systemu prawnego, który według jednego kryterium podlega dychotomii na prawo publiczne i prawo prywatne, a na podstawie innego kryterium jest dzielony na prawo materialne i prawo procesowe, zachodzą, zwłaszcza z jednej strony na pograniczu między prawem publicznym i prawem prywatnym, a z drugiej strony na pograniczu między prawem materialnym i prawem procesowym, następujące fenomeny prawne:

□ zjawiska tzw. publicyzacji prawa prywatnego obok przeciwnastwnych im zjawisk tzw. prywatyzacji prawa publicznego,

□ zjawiska tzw. procesualizacji prawa materialnego obok opozycyjnych wobec nich zjawisk tzw. materializacji (umaterialnienia) prawa procesowego.

Analizowany tu przypadek pracowniczego jednostronnej reaktywnej czynności prawnej, o którą chodzi w niniejszym artykule, jest przykładem sytuacji, że powyższe zjawiska prawne niekoniecznie muszą być skutkiem wyrażonych rozstrzygnięć dokonywanych przez samego pracodawcę. Mogą one być bowiem również rezultatem przyjętych praktyk wykładniowych w orzecznictwie sądowym. Konceptualizacja przyjęta w uchwale SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86 — odwołanie to po prostu pozew — nie zdała w dostatecznym zakresie próby życia (jeśli zwłaszcza, jak przyjmował M. Świącicki, prawo pracy jest

„prawem dnia codziennego”), przy jej konsekwentnej aplikacji okazała się ona zbyt restryktywna dla odwołujących się powodowych pracowników. Stąd jej znaczące rozluźnienie wykładniowe w ramach wyżej wyodrębnionej „nowej warstwy” dwupłaszczyznowych argumentacyjnie orzeczeń SN. Jest to na pewno pozytywny zabieg judykacyjny z punktu widzenia powyższej zgodności z potrzebną należytej ochrony pracownika w materialnym i procesowym prawie pracy.

Warto jednak dostarczyć do tego nowych ram pojęciowych, pozwalających na świadome rozwijanie tendencji rysującej się w ramach powyższej nowej warstwy orzeczeń SN, co będzie korzystne z teoretycznego, systemowego i aksjologicznego punktu widzenia. Moim zdaniem te nowe ramy pojęciowe oferuje, wydaje się że w należytnym stopniu, w odniesieniu do omawianego pracowniczego odwołania — a bezpośrednio jeśli chodzi o prawo do jego wniesienia — koncepcja metaprawa podmiotowego (ang. meta-right) czy prawa drugiego stopnia. W odniesieniu do omawianego pracowniczego prawa do odwołania będę mówił o metauprawnieniu, bo nie chodzi tu o jakąś kompleksową, złożoną modalność prawną (jak najczęściej jest rozumiane prawo podmiotowe), lecz w zasadzie o pojedyncze uprawnienie. W polskiej kulturze prawnej ostatnich kilkunastu lat pojęcie metaprawa (podmiotowego) wywołało duży rezonans i kontrowersje wśród przedstawicieli doktryny oraz praktyki za sprawą konsekwencji sposobu ujęcia tej figury w znanym postanowieniu Trybunału Konstytucyjnego z 24 października 2001 r., SK 10/01, które zostało przez TK podtrzymane w późniejszym orzecznictwie (zob. np. postanowienie z 22 września 2009 r., Ts 256/07), a do którego odwołuje się również SN (zob. np. postanowienie z 28 maja 2013 r., I PK 262/12, postanowienie z 17 lutego 2015 r., I UZ 28/14, wyrok z 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14) (zob. Prywora, 2020 s. 166 i n.). Nikt jednak nie zakwestionował przydatności tego konstruktu pojęciowego jako takiego.

Proponuję zatem, by pracownicze prawo do odwołania, o którym mowa w powyższej rozproszonej grupie przepisów kodeksu pracy, w tym w art. 30 § 5 k.p., ujmować jako pracownicze metauprawnienie prawa materialnego do dokonania określonej czynności materialnoprawnej (wniesienia odwołania), pozostające do:

□ materialnoprawnych pracowniczych roszczeń statutowanych przez kodeks pracy w przypadku wadliwego (nieprawidłowego) pracodawczego rozwiązania umowy o pracę czy stwierdzenia jej wygaśnięcia — uprawnieniem wyższego, drugiego stopnia, nadbudowanym nad tymi roszczeniami, mającymi charakter uprawnień pierwszego stopnia (uprawnień bazowych),

□ nadbudowanego nad nim procesowoprawnego uprawnienia do wytoczenia powództwa o powyższe roszczenia bazowe (które to uprawnienie prawa procesowego przyjmuje, w tej trójpłaszczyznowej konstelacji modalności prawnych, charakter pracowniczego uprawnienia trzeciego stopnia) — uprawnieniem niższego stopnia.

Niewykluczone, że padnie od razu pytanie, czy odnośne pracownicze odwołanie może być w ogóle czynnością

prawa materialnego, a nie z natury rzeczy czynnością procesowoprawną, skoro jest ono podejmowane (w określonym terminie) jedynie przed organem władzy publicznej, a konkretnie sądem pracy, wskazanym w grupie rozproszonych regulacji odnoszących się do tego odwołania. Jednakże przepisy kodeksu cywilnego czy inne przepisy prywatnoprawne spoza tego kodeksu dostarczają przykładow, że również czynność materialnoprawna prawa prywatnego może (i musi) być dokonywana w przypadkach wyraźnie przewidzianych przez prawo jedynie przed takim czy innym podmiotem mającym przymioty publicznoprawne, a który nie jest uwikłany w daną sytuację materialnoprawną (nie ma w jej ramach swoich materialnoprawnych uprawnień czy obowiązków). Tytułem przykładu wystarczy tu przywołać m.in. regulację prawa spadkowego, gdzie oświadczenie o przyjęciu lub o odrzuceniu spadku składa się wyłącznie przed sądem czy notariuszem (art. 1018 § 3 zd. 1 k.c.), a uchylenie się od skutków prawnych takiego oświadczenia może nastąpić jedynie przed sądem (art. 1019 § 1 pkt 1 k.c.).

Niektóre szczegółowe konsekwencje proponowanej nowej konceptualizacji

Postulowana przeze mnie powyższa koncepcja pracowniczego prawa do odwołania jako materialnoprawnego metauprawnienia (do dokonania materialnoprawnej czynności), odrębnego od nadbudowanego nad nim procesowoprawnego uprawnienia do wytoczenia powództwa i odrębnego od powyższych roszczeń pracowniczych będących uprawnieniami pierwszego stopnia, pozwala w pewnym zakresie rozwinąć, a w pewnym zakresie zmodyfikować pewne konkluzje SN w ramach wyżej wskazanej nowej warstwy judykatów dwupłaszczyznowych argumentacyjnie (a także zakwestionować poglądy z orzeczeń SN argumentacyjnie jednopłaszczyznowych). Z braku miejsca nie sposób w tym krótkim artykule przedstawić odnośnych rozwinąć i modyfikacji w pełnym zakresie. Jedynie przykładowo można podać, że — na gruncie proponowanej nowej konceptualizacji — będzie zatem tak, że pracownicze odwołanie, o które chodzi w niniejszym artykule, i w zakresie, gdy chodzi o jego cechy konstytutywne pozwalające uznać, że zostało ono skutecznie złożone, a także w zakresie skutków, jakie wywołuje jego terminowe złożenie:

□ nie musi ono dla swej prawidłowości (skuteczności) spełniać jakichkolwiek wymogów przewidzianych nie tylko dla pozwu, lecz również dla jakiegokolwiek pisma procesowego w rozumieniu kodeksu postępowania cywilnego (może ono ale nie musi być zamieszczone w pozwie); może ono być wręcz dokonane przez pracownika przed jakimkolwiek miejscowo polskim sądem pracy (art. 262 § 1 k.p.) w formie pozapisemnej, w tym w formie ustnej; powyższa rozproszona grupa przepisów, w tym art. 264 1–2 k.p., nie przewiduje bowiem dla niego wymogu formy pisemnej, choć oczywiście w przypadkach wątpliwych stanie się doniosły spoczywający na pracowniku ciężar dowodu, że w ogóle dokonał przed sądem pracy takiej swojej jednostronnej czynności;

❑ nie musi być od tego odwołania, by było uznane, że zostało skutecznie złożone, uiszczona przez pracownika, w przypadkach przewidzianych przez przepisy procesowe, opłata sądowa, bo opłata sądowa dotyczy jedynie pozwu, a nie dotyczy tego odwołania;

❑ wystarczy, że w dostatecznym stopniu identyfikuje ono stosunek pracy, w ramach którego została podjęta dana pracodawcza czynność rozwiązująca stosunek pracy (stwierdzająca jego wygaśnięcie); nie musi ono w ogóle identyfikować pracodawcy (identyfikacja pracodawcy jest potrzebna w pozwie, a nie w odwołaniu);

❑ jeżeli odwołanie zostaje wniesione w terminie dla niego przewidzianym przez art. 264 § 1–2 k.p. względnie jeżeli ten termin zostaje przywrócony (art. 265 k.p.) — jest to właśnie na gruncie proponowanej tu koncepcji jedynie termin do złożenia odwołania samego w sobie, a nie termin do dochodzenia przez pracownika roszczeń będących wyżej wskazanymi uprawnieniami bazowymi — to ulega ono, jako mogące być złożone tylko raz i z natury rzeczy jedynie w całości (nie jest ono i nie może być dzielone czy częściowane), jednorazowej i definitywnej konsumpcji; gdy odwołanie zostało skutecznie złożone, to nawet gdy pozew nie objął całej wysokości roszczenia, odwołanie nie musi być (i nie może być) w przyszłości ponawiane (wbrew cytowanemu wyżej wyrokowi SN z 5 października 2016 r., II PK 205/15, nie ma potrzeby i możliwości czegoś takiego, jak składanie w terminach z art. 264 § 1–2 k.p. kolejnych częściowych odwołań, po prawomocnym zakończeniu pierwszej sprawy sądowej, wszczętej pierwotnym częściowym odwołaniem-częściowym pozwem), by pracownik mógł w przyszłości kolejnym pozwem — powołując się na złożone pierwotnie odwołanie, bez potrzeby (i możliwości) składania kolejnego odwołania — skutecznie dochodzić pozostałej części materialnoprawnego roszczenia (które nie zostało objęte pierwotnym pozwem), przy czym dla zasadności kolejnego powództwa pracownik musi zachować termin z art. 291 § 1 k.p.

Nawet zatem w szczególności prawomocny zwrot pozwu obejmującego powyższe pracownicze uprawnienia pierwszego stopnia (z uwagi na braki formalne czy brak uiszczenia opłaty sądowej od pozwu), czy też prawomocne umorzenie postępowania na skutek cofnięcia przez pracownika tego pozwu, nie wywołuje w odniesieniu do odwołania samego w sobie — a złożonego w terminie z art. 264 § 1–2 k.p. (czy który to termin został przywrócony na podstawie art. 265 k.p.) — negatywnych skutków określonych w powołanych wyżej art. 130 § 2 zd. 2 i art. 203 § 2 zd. 1 k.p.c., bo owe ujemne skutki dotyczą tylko tego pozwu, a nie tego odwołania, mającego od odnośnego pozwu odrębny charakter prawny.

W tej sytuacji zatem — a także w sytuacji, gdy pierwotnym pozwem pracownik nie objął całości należnego mu roszczenia — pracownik może następnie zainicjować kolejny proces przeciwko pracodawcy o powyższe roszczenia pierwszego stopnia, które to uprawnienia podlegają terminowi z art. 291 § 1 k.p.⁷ W przypadkach

ponownego procesu o te roszczenia może się rzecz jasna okazać zasadne, z uwagi na szczególny kontekst sprawy, sięgnięcie przez sąd pracy czy stronę przeciwną do konstrukcji nadużycia prawa z art. 8 k.p. (której przydatność w stosunkach pracy w sytuacjach bardziej skomplikowanych pod względem wchodzących w grę okoliczności i przyjmowanych przez SN konstrukcji prawnych potwierdza przykładowo SN w wyroku z 11 lutego 2020 r., I PK 243/18). Tak rozumiany jak wyżej i w odniesieniu do powyższych zjawisk prawnych (pracownicze prawo odwołania, pracownicze roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem pracodawczego rozwiązania czy stwierdzenia wygaśnięcia umowy o pracę) termin z art. 264 § 1–2 k.p. oraz termin z art. 291 § 1 k.p. warto postrzegać — zwłaszcza w ramach rozważań czy są one prawidłowo określone przez ustawodawcę co do swojej długości (zob. często w doktrynie wywody na temat długości terminów z art. 264 § 1–2 k.p.) — w szerszej perspektywie wyznaczonej również przez w ogóle nieprekludowane i nieprzedawnialne uprawnienia do żądania: ustalenia istnienia (albo nieistnienia) stosunku pracy, ustalenia sposobu ustania stosunku pracy i ustalenia treści stosunku pracy.

Uwagi końcowe

W artykule tym nie poruszyłem, ze względu na brak miejsca, skądinąd ciekawej problematyki historycznoprawnej (*de lege derogata*) na temat mającej miejsce w przeszłości ewolucji przepisów polskiego prawa pracy (materialnego i procesowego), które doprowadziły do stanu normatywnego istniejącego w interesującym tu przedmiocie *de lege lata*. Ograniczam się zatem jedynie do konstatacji, że spojrzenie na kolejne, liczne zmiany stanu prawnego w powyższym zakresie (i to od czasów międzywojennego polskiego prawa pracy) nie daje obrazu stojącego na przeszkodzie postulowanej tu rekonceptualizacji tego, co zostało przedstawione przez SN w uchwale z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86. Nie zająłem się również, z tych samych przyczyn, możliwą ewolucją tego stanu prawnego *de lege ferenda*, zwłaszcza na gruncie projektów nowych kodeksów pracy przygotowanych przez dwie kolejne Komisje Kodyfikacyjne na przestrzeni dwóch pierwszych dekad XXI wieku. Wskazuję zatem jedynie, że w odniesieniu do tego pojawia się identyczna konkluzja co wyżej w odniesieniu do minionego stanu prawnego. Jedynie sygnalizuję, że warto się zastanowić, czy przepisy o analizowanym tu pracowniczym jednostronnym odwołaniu od określonych proaktywnych jednostronnych czynności pracodawcy nie powinny w przyszłości ulec skomasowaniu i znaczącej rozbudowie, w szczególności w ramach kodeksowej regulacji czynności materialnoprawnych charakterystycznych dla prawa pracy. Wreszcie, niniejszy artykuł mógł być jedynie zarysowaniem pewnych zrębów postulowanej tu nowej koncepcji, a nie jej wszechstronnym i wyczerpującym oświetleniem, do czego potrzeba znacznie więcej miejsca w rozbudowanym opracowaniu monograficznym.

Przypisy/Notes

- ¹ Zob. art. 30 § 5 k.p. w brzmieniu ustawy z 2 lutego 1996 r. (DzU poz. 110) w porównaniu z art. 30 § 4 tego kodeksu w pierwotnej wersji (DzU z 1974 r. poz. 141).
- ² DzU poz. 85. Na istniejący ich zdaniem anachronizm nazewnictwa w tym zakresie wskazują m.in. Rycak i Rycak, 2016, s. 305–306. Reliktem terminologicznym, a raczej brakiem precyzji terminologicznej, jest natomiast nazewnictwo z art. 72 § 4 k.p. (który zdaje się nie stanowić jedynie o pracowniczym „odwołaniu” od pracodawczej czynności zmierzającej do zakończenia dalszego trwania stosunku pracy — z powołania, lecz również o pracowniczym „odwołaniu” od innego rodzaju czynności pracodawcy objętych regulacjami, do których odwołuje się ten przepis).
- ³ Dezaprobata tego wyroku SN w wypowiedziach glosatorskich (zob. Klimas, 2018, s. 8; Żemojda i Skonieczny, 2018, s. 201) dotyczy innego zagadnienia. SN w wyroku z 11 lutego 2020 r., I PK 243/18, w pewnym zakresie uzupełnił argumentację z tego pierwszego orzeczenia. Zob. Maniewska, 2020, s. 53 i n.
- ⁴ Zob. komentarze w systemach informacji prawnej „LEX” i „Legalis”. Zob. też np. cytowaną wyżej publikację Rycak i Rycak, 2013.
- ⁵ I w zasadzie wyłącznie z punktu widzenia tej koncepcyjnej niespójności zasługuje moim zdaniem na akceptację krytyka jednego z tych orzeczeń, wyroku SN z 1 czerwca 2012 r., II PK 262/11, przeprowadzona przez M. Nawrockiego (aczkolwiek autor nie wskazuje na odnośną dysharmonię, a ogranicza się jedynie do negowania słuszności „warstwy nowej” z punktu widzenia kwalifikowanych wymogów przewidzianych przepisami proceduralnymi dla pozwu), zob. Nawrocki, 2012 r., s. 503 i n.
- ⁶ O rozstrzygnięciu SN nie zdecydowała więc jednorazowa, dalej nierozwinięta wzmianka na wstępie uzasadnienia odnośnego wyroku, sprzeczna z powyższą „nową warstwą”, a mieszcząca się w sferze „warstwy dawnej”, zgodnej z uchwałą SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86. Stosownie do tej wzmianki odnośne roszczenie o odszkodowanie w ogóle nie przedawnia się — w konsekwencji tego, że „w żadnym razie nie przedawnia się” wniesione w terminie kodeksowym roszczenie o przywrócenie do pracy.
- ⁷ Z braku miejsca na analizę ograniczam się — jeżeli chodzi o problem roszczenia o przywrócenie do pracy (do którego, zależnie od stanowiska teoretycznego na temat jego natury prawnej, termin z art. 291 § 1 k.p. może być stosowany jedynie odpowiednio albo co najmniej w części wprost) — do stwierdzenia, że moim zdaniem ani nie jest w całości słuszna argumentacja przedstawiana w okresie od lat 70. XX wieku w orzecznictwie SN na gruncie k.p., zgodnie z którym wyrok przywracający do pracy ma charakter deklaratoryjno-konstytutywny (z czego by wynikało, że z pojęciowej konieczności taki sam charakter musi mieć roszczenie o przywrócenie do pracy, uwzględniane takim wyrokiem), ani w całości nie jest poprawna argumentacja sformułowana przez licznych doktrynalnych krytyków powyższej konkluzji SN, którzy uważają, że wyrok przywracający do pracy ma jedynie charakter konstytutywny.

Bibliografia/References

- Bury, B. (2018). Dopuszczalność zmiany przez pracownika roszczenia w toku postępowania z odwołania od rozwiązania umowy o pracę. *Radca Prawny — Zeszyty Naukowe*, (1).
- Iwulski, J. i Sanetra, W. (2013). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Jauernig, O. (1984). Kilka uwag o celu procesu cywilnego. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, (3).
- Klimas, J. (2018). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (1).
- Korus, P. (2018). Komentarz do art. 264 k.p., pkt 2. W: A. Sobczyk (red.). *Kodeks pracy. Komentarz*. Legalis.
- Maniewska, E. (2020). Zakres swobody w określaniu przez pracownika alternatywnych roszczeń wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.8.8>
- Nawrocki, M. (2012). Glosa do wyroku SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 262/11. *Monitor Prawa Pracy*, (11).
- Przywora, B. (2020). Czy art. 32 Konstytucji RP (zasada równości) może stanowić samodzielny wzorzec kontroli w sprawach inicjowanych skargą konstytucyjną? Przyczynek do dyskusji. *Przegląd Prawa Publicznego*, (7–8).
- Rycak, M. i Rycak, A. (2016). Prawo do sądu a terminy na odwołanie od rozwiązania umowy o pracę. *Ius Novum*, (3).
- Szewczyk, H. (2018). Terminy quasi-zawite do dochodzenia roszczeń pracowniczych w świetle zmian Kodeksu pracy. *Przegląd Sądowy*, (2).
- Żemojda, M. i Skonieczny, M. (2018). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264. *Radca Prawny*, (2).

Jarosław Jankowiak, od 2007 roku pracuje jako sędzia „rejonowy” w Sądzie Rejonowym Poznań–Grunwald i Jeżyce w Poznaniu.

Jarosław Jankowiak, since 2007 he has been working as a "district" judge in Sąd Rejonowy Poznań–Grunwald i Jeżyce w Poznaniu.