

Instrumenty warunkujące udzielenie pracownikowi ochrony prawnej przed prawomocnym orzeczeniem sądu pracy w sprawach o przywrócenie do pracy i uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

**Instrument that provide the employee with protection
against court decisions in cases of reinstatement
and permission for ineffective**

Streszczenie

Pracownik wnoszący odwołanie do sądu pracy od oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym może uzyskać ochronę prawną przed prawomocnym zakończeniem postępowania i wydaniem orzeczenia przez sąd. Przejawem tendencji ustawodawcy zmierzającej do wzmocnienia ochrony trwałości stosunku pracy jest nowo wprowadzony do kodeksu postępowania cywilnego przepis art. 755⁵ k.p.c. oraz zmiana treści art. 477² § 2 k.p.c. Głównym celem obu regulacji jest eliminacja skutków przywrócenia do pracy pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem w postaci obowiązku zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, po wieloletnim procesie sądowym, a także przeciwdziałanie długotrwałym procesom sądowym, które osłabiają materialne gwarancje ochrony praw pracowników. Wprowadzony art. 755⁵ k.p.c. umożliwia udzielenie pracownikowi zabezpieczenia poprzez nakazanie zatrudniania go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie i to jeszcze przed wydaniem końcowego orzeczenia przez sąd I instancji. Ze względu na doniosłe znaczenie regulacja wymaga dokonania oceny oraz pogłębionej analizy. Celem rozważań jest próba dokonania oceny obowiązujących regulacji pod kątem ich efektywności z perspektywy realizacji ochronnej funkcji procesowego prawa pracy.

Słowa kluczowe

zabezpieczenie roszczeń w sprawach pracowniczych; pracownicy szczególnie chronieni; nakaz dalszego zatrudnienia; sąd pracy; postępowanie cywilne

Abstract

An employee filing an appeal to a labor court against a notice of termination of an employment contract or a notice of immediate termination of an employment contract may obtain legal protection before the final conclusion of the proceedings and the issuance of a court ruling. The legislature's tendency to strengthen the protection of the permanence of an employment relationship is demonstrated by the newly introduced provision of Article 755⁵ of the Code of Civil Procedure and the amendment to Article 477² § 2 of the Code of Civil Procedure. The main purpose of both regulations is to eliminate the effects of reinstatement of employees who are particularly protected against termination by the obligation to pay remuneration for the entire period of unemployment after a long-term legal process, as well as to counteract lengthy legal proceedings that weaken the substantive guarantees of employee rights protection. The newly introduced provision of Article 755⁵ of the Code of Civil Procedure allows for the provision of security to an employee by ordering the employer to employ them until the final conclusion of the proceedings, even before the final judgment of the court of first instance is issued. The author also conducted a survey of court case law regarding the application of Article 755⁵ of the Code of Civil Procedure. The aim of the analysis is to assess the existing regulations in terms of their effectiveness from the perspective of implementing the protective function of procedural labor law.

Keywords

securing claims in employment matters; specially protected employees; order for continued employment; labor court; civil proceedings

JEL: K31

Wstęp

W ostatnim czasie zaobserwować można tendencję ustawodawcy zmierzającą do wzmocnienia przysługującej pracownikowi ochrony prawnej. Intencją ustawodawcy zdaje się być także eliminacja skutku przywrócenia do pracy pracowników szczególnie chronionych, polegającego na obowiązku zapłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, bez ograniczenia o którym mowa w art. 47 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 27 (dalej jako: k.p.). W aspekcie procesowym uzasadnieniem tego kierunku działań zdaje się być również przeciwdziałanie skutkom długotrwałych postępowań sądowych, które odrealniają materialne gwarancje ochrony trwałości stosunku pracy. Dodatkowo intencją ustawodawcy jest także eliminacja skutku przywrócenia do pracy pracowników szczególnie chronionych, polegającego na obowiązku zapłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, bez ograniczenia o którym mowa w art. 47 k.p. Pracownik inicjujący postępowanie sądowe oczekuje uzyskania ochrony prawnej i stabilizacji jego sytuacji w jak najszybszym czasie. W dotychczasowym stanie prawnym brak było możliwości uzyskania takiej ochrony przed wydaniem merytorycznego rozstrzygnięcia przez sąd pracy w nieprawomocnym orzeczeniu. Do niedawna, wyłącznym przepisem regulującym procesowo tymczasowość ochrony zatrudnienia był art. 477² § 2 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 1568 (dalej jako: k.p.c.), który został istotnie zmodyfikowany nowelizacją z 7 listopada 2019 r. Jednakże ustawą z 16 czerwca 2023 r. o emeryturach pomostowych i zmianie innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 1667), wprowadzono art. 755⁵ k.p.c., który umożliwia pracownikom podlegającym szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy uzyskanie nakazania pracodawcy dalszego ich zatrudniania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Pomiędzy przytoczonymi powyżej instytucjami, umożliwiającymi uzyskanie ochrony prawnej jeszcze przed zakończeniem sporu sądowego występują istotne różnice, które skłaniają do ich głębszej analizy.

Celem rozważań jest próba dokonania oceny obowiązujących regulacji pod kątem ich efektywności z perspektywy realizacji ochronnej funkcji procesowego prawa pracy. Ponadto celem analizy jest także identyfikacja możliwych zagrożeń które wprowadzone instytucje ze sobą niosą, zwłaszcza w kontekście równowagi stron stosunku pracy a także swobody sędziowskiej w zakresie orzekania.

Ogólne uwagi o postępowaniu zabezpieczającym

Zgodnie z dyspozycją art. 730 § 1 k.p.c. „w każdej sprawie cywilnej podlegającej rozpoznaniu przez sąd lub sąd polubowny można żądać udzielenia zabezpieczenia”. W myśl § 2 wyżej wskazanego artykułu: „sąd może udzielić zabezpieczenia przed wszczęciem

postępowania lub w jego toku. Po uzyskaniu przez uprawnionego tytułu wykonawczego dopuszczalne jest udzielenie zabezpieczenia tylko wtedy, jeżeli ma ono na celu zabezpieczenie roszczenia o świadczenie, którego termin spełnienia jeszcze nie nastąpił”. Celem wprowadzenia do postępowania cywilnego postępowania zabezpieczającego było zapewnienie efektywnej ochrony praw strony postępowania. W orzecnictwie wskazuje się, że zabezpieczenie roszczenia stanowi jedną z najbardziej doniosłych form ochrony prawnej przysługujących stronom (uchwała Sądu Najwyższego z 18 października 2013 r., III CZP 64/13, OSNC 2014, nr 7–8, poz. 70). Postępowanie zabezpieczające stanowi postępowanie pomocnicze, równoległe do postępowania głównego (rozpoznawczego), które od 2004 r. uzyskało samodzielność w procedurze cywilnej. Celem postępowania zabezpieczającego jest udzielenie uprawnionemu ochrony prawnej do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie albo do upływu terminu, w którym uprawniony powinien przystąpić do jego zaspokojenia (Flaga-Gieruszyńska, 2021). Udzielenie zabezpieczenia jest dopuszczalne w każdej sprawie cywilnej, zarówno rozpoznawanej w postępowaniu sądowym, jak i w postępowaniu polubownym. Dopuszczalne jest to w sprawach cywilnych, tj. sprawach z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego oraz prawa pracy, jak również w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz w innych sprawach, do których przepisy k.p.c. stosuje się z mocy ustaw szczególnych (Ereciński, 1994, s. 15). Udzielenie zabezpieczenia może dotyczyć spraw majątkowych i niemajątkowych.

W myśl art. 730¹ § 1 k.p.c.: „udzielenia zabezpieczenia może żądać każda strona lub uczestnik postępowania, jeżeli uprawdopodobni roszczenie oraz interes prawny w udzieleniu zabezpieczenia”. Aby wniosek o udzielenie zabezpieczenia został uwzględniony, muszą zostać spełnione łącznie obie wskazane przesłanki, a więc uprawdopodobnienie roszczenia oraz interesu prawnego. Brak uprawdopodobnienia chociażby jednej z nich skutkuje oddaleniem wniosku. Roszczenie jest uprawdopodobnione, jeżeli *prima facie* istnieje znaczna szansa jego istnienia. Można zatem powiedzieć, że przesłanka ta będzie spełniona, jeśli wnioskujący o udzielenie zabezpieczenia zaoferuje sądowi materiał, niekoniecznie spełniający wymogi stawiane przez przepisy o postępowaniu dowodowym, z którego można jednak wynieść ze znacznym stopniem prawdopodobieństwa, że roszczenie rzeczywiście istnieje. Wymóg uprawdopodobnienia roszczenia wiąże się z koniecznością uprawdopodobnienia faktów, z których jest wywodzone. Należy przy tym zaznaczyć, że uprawdopodobnienie nie jest tożsame z udowodnieniem, które może być podstawą do pozytywnego rozstrzygnięcia co do meritum sprawy. Istotą postępowania zabezpieczającego jest to, że sąd dokonuje jedynie pobieżnej (wstępnej) analizy dostarczonego przez wnioskującego materiału dowodowego (postanowienie Sądu Okręgowego w Warszawie z 18 kwietnia 2023 r., XXVIII C5358/23, Legalis nr 3037922).

Drugą wymaganą kumulatywnie podstawą zabezpieczenia jest legitymowanie się interesem prawnym w udzieleniu zabezpieczenia. Interes ten określa się jako obiektywną, czyli wywołaną rzeczywistą koniecznością ochrony określonej sfery prawnej, potrzebę uzyskania orzeczenia sądowego o odpowiedniej treści, w sytuacji gdy jego brak uniemożliwi udzielenie uprawnionemu należytej ochrony prawnej (Zedler, 1985, s. 325 i n.). W myśl literalnego brzmienia art. 730¹ § 2 k.p.c.: „interes prawny w udzieleniu zabezpieczenia istnieje wtedy, gdy brak zabezpieczenia uniemożliwi lub poważnie utrudni wykonanie zapadłego w sprawie orzeczenia lub w inny sposób uniemożliwi lub poważnie utrudni osiągnięcie celu postępowania w sprawie”.

Zgodnie natomiast z dyspozycją art. 731 k.p.c.: „zabezpieczenie nie może zmierzać do zaspokojenia roszczenia, chyba że ustawa stanowi inaczej”. Reguła ta wynika z istoty postępowania zabezpieczającego, jaką jest udzielanie ochrony prawnej o tymczasowym (pro wizorycznym) charakterze. Zasadniczym celem postępowania zabezpieczającego jest zapewnienie wykonalności lub skuteczności przyszłego orzeczenia w sprawie, a nie zaspokojenie roszczenia stanowiącego przedmiot postępowania (Rylski, Olaś, 2025). W praktyce orzeczniczej regułą jest oddalenie wniosku o udzielenie zabezpieczenia, który został sformułowany identycznie jak roszczenie główne pozwu lub wniosku głównego. Od reguły wynikającej z art. 731 k.p.c. istnieją wyjątki, m.in. właśnie nowo wprowadzony art. 755⁵ k.p.c. Powód w pozwie formułuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Wniosek o udzielenie zabezpieczenia zawiera żądanie nakazania pozwanemu pracodawcy zatrudnienia pracownika powoda na tym samym stanowisku do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Zakres żądań w pozwie i wniosku o udzielenie zabezpieczenia jest zatem tożsamy. Podobna sytuacja ma miejsce w stosunku do roszczenia o zasądzenie alimentów, ustalenia miejsca pobytu małoletniego dziecka lub też w sprawie o ustanowienie drogi koniecznej, w tym ostatnim przypadku gdy jest to konieczne do odwrócenia szkody (wyrok Sądu Najwyższego z 31 sierpnia 1961 r., III CO 21/61, LEX nr 105633). W postanowieniu z 9 grudnia 2010 r. Sąd Najwyższy uznał, że zakaz wynikający z art. 731 k.p.c. nie dotyczy zabezpieczeń roszczeń niepieniężnych przez unormowanie praw i obowiązków stron na czas trwania postępowania (IV CSK 224/10, LEX nr 898475).

Udzielenie pracownikowi ochrony prawnej przed prawomocnym wyrokiem kończącym postępowanie w sprawie

W sprawach z zakresu prawa pracy wprowadzone zostały przez ustawodawcę odrębności w zakresie wykonalności orzeczeń sądowych w razie uwzględnienia żądania pracownika. Odrębności te w głównej mierze obejmują instytucje przewidziane w art. 477² § 2 k.p.c. oraz art. 755⁵ k.p.c. Zgodnie z dyspozycją art. 477² § 2 k.p.c.: „uznając wypowiedzenie umowy o pracę za

bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika nakłada w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”¹. Wskazany przepis w wyniku nowelizacji z 2019 r.¹ rozszerzył podstawy, w jakich sąd może nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika. Od 1 lipca 1985 r. dopuszczalne to było wyłącznie w postępowaniach o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Zastosowanie tego przepisu w praktyce było niezwykle rzadkie, ze względu na czas trwania postępowań sądowych. Przepis art. 471 k.p.c. przed nowelizacją w 2019 r. zakładał, że termin rozprawy powinien zostać wyznaczony przez sąd tak, by od daty wniesienia odwołania do rozprawy nie upłynęło więcej niż dwa tygodnie. Powstały jednak znaczne trudności w dochowaniu tego terminu, między innymi z uwagi na obciążenie sądów pracy ilością rozpoznawanych spraw. W obecnym brzmieniu art. 471 k.p.c. stanowi, że: „przewodniczący i sąd są obowiązani podejmować czynności tak, by termin posiedzenia, na którym sprawa ma zostać rozpoznana, przypadł nie później niż miesiąc od dnia zakończenia posiedzenia przygotowawczego, a jeżeli go nie przeprowadzono – nie później niż sześć miesięcy od dnia złożenia odpowiedzi na pozew”. Terminy powyższe są jednak instrukcyjne, a więc ich przekroczenie nie skutkuje bezskutecznością czynności (Skorupka, 2023, s. 41). Biorąc pod uwagę, że najdłuższy ustawowy okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące uzyskanie merytorycznego rozstrzygnięcia w czasie trwania okresu wypowiedzenia zdaje się praktycznie niemożliwe (Rączkowski, Zielińska, 2023, Legalis, nb. 2). Taka też była intencja ustawodawcy, gdy zdecydował się na zmianę art. 477² § 2 k.p.c. poprzez objęcie zakresem jego zastosowania także wyroków przywracających pracownika do pracy na poprzednich warunkach (Zywolewska, 2020, s. 26). Uprzednio bowiem charakter instytucji był wyłącznie iluzoryczny.

Obecnie sąd pracy zobowiązany jest do nałożenia obowiązku dalszego zatrudniania pracownika także w przypadku orzeczenia o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach. Jak wynika z uzasadnienia do projektu wprowadzonej zmiany przepis powinien zawierać „(...) jednoznaczną dyrektywę adresowaną do sądu co do konieczności nałożenia na pracodawcę w wyroku uznającym wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracającym pracownika do pracy, obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W aktualnym stanie prawnym praktyka sądowa jest rozbieżna, co w sytuacji uznania w pierwszej instancji zasadności roszczenia zawartego w pozwie budzi wątpliwości. Skoro sąd uznaje np. wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, powinien zarazem dać temu wyraz nakładając na pracodawcę, na żądanie uprawnionego, obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Przeciwna praktyka jest niezrozumiała i wydaje się pozostawać w sprzeczności z korzystnym dla pracownika rozstrzygnięciem sądu (...)”². Obowiązek dalszego zatrudniania pracownika zostaje zamieszczony w sentencji wyroku. Dla zastosowania

tego przepisu nie ma znaczenia sposób w jaki umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę: czy za wypowiedzeniem, czy też ze skutkiem natychmiastowym.

W doktrynie wskazuje się, że nałożenie tego obowiązku dzieli los wyroku i podlega zaskarżeniu tylko łącznie z samym wyrokiem (Rylski, Olaś, 2024), a więc apelacja. Forma odwołania odróżnia zatem powyżej omawianą instytucję od zabezpieczenia przewidzianego przez art. 755⁵ § 4 k.p.c., gdyż niedopuszczalnym jest wniesienie zażalenia wyłącznie w części orzeczenia tj. w zakresie obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika nałożonego w nieprawomocnym orzeczeniu. Obowiązek, o którym mowa w art. 477² § 2 k.p.c., powstaje z momentem ogłoszenia wyroku uznającego wypowiedzenie za bezskuteczne albo wyroku przywracającego pracownika do pracy, o czym stanowi art. 336 k.p.c., a wygasa w razie zmiany lub uchylecia tego wyroku. Wśród przedstawicieli doktryny pojawiają się dość liczne głosy, iż skorzystanie z tego rozwiązania powinno mieć charakter wyjątkowy, uzasadniony szczególnymi okolicznościami wykazanymi przez pracownika i leżącymi po jego stronie, ale także uwzględniać okoliczności sprawy i stopień wadliwości oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy (Rylski, Olaś, 2024; Marszałkowska-Krześ, Gil, 2025). W orzecznictwie przyjęto, że do okoliczności uzasadniających wydanie orzeczenia nakazującego pozwanemu pracodawcy obowiązek zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia sprawy zaliczyć można potrzebę utrzymania nieprzerwanego, faktycznego, wykonywania obowiązków przez pracownika, jeśli przerwa mogłaby prowadzić do utraty, choćby tylko czasowego, prawa do jej wykonywania, sytuację materialną pracownika, na którą w sposób radykalny wpływa utrata dochodów z tytułu zatrudnienia czy też zaistnienie szczególnej – osobistej lub rodzinnej – sytuacji majątkowej pracownika połączonej z niemożnością znalezienia innej pracy (wyrok Sądu Rejonowego w Łomży z 10 grudnia 2004 r., IV P 383/24, Legalis nr 3163502, wyrok Sądu Rejonowego w Toruniu z 8 grudnia 2020 r., IV P 251/20, Legalis nr 2529201, wyrok Sądu Rejonowego w Świdnicy z 18 listopada 2021 r., IV P 174/21, Legalis nr 2657288). Z drugiej jednak strony podkreśla się, że stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem kwestionowanego wypowiedzenia lub ze złożeniem oświadczenia o jego rozwiązaniu ze skutkiem natychmiastowym. Dalsze zatrudnienie jest możliwe tylko na podstawie wyroku przywracającego do pracy (Jaśkowski, Maniewska, 2020).

W praktyce jednak pojawiają się wątpliwości dotyczące materialno-prawnych skutków obowiązku zatrudnienia pracownika zamieszczonego w nieprawomocnym wyroku sądu I instancji. Dochodzi do powstania hybrydowej instytucji – nawiązania stosunku pracy i to na czas nieokreślony, który ustaje natychmiastowo w razie wydania orzeczenia reformatorijnego przez sąd odwoławczy i oddalenia powództwa. W stosunku do klasycznego wyroku przywracającego pracownika do pracy na poprzednich warunkach rygor z art. 477² § 2 k.p.c. wykazuje odrębności. Prawomocne orzeczenie sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich

warunkach ma skutek jednorazowy, powodujący restytucję stosunku pracy, jeśli pracownik zgłosi gotowość powrotu, o której mowa w art. 48 k.p. Z kolei gdy dojdzie do wydania prawomocnego orzeczenia o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne uprzednio wypowiedziany stosunek pracy w dalszym ciągu trwa. Strony w takiej sytuacji posiadają możliwość kształtowania odtworzonego stosunku pracy na zasadzie autonomii. To pracodawca i pracownik dysponują tak odtworzonym stosunkiem pracy i to oni są uprawnieni do jego zmiany lub rozwiązania na warunkach przewidzianych przez przepisy k.p. Rygor nakładający obowiązek zatrudnienia w nieprawomocnym wyroku sądu I instancji jest dalej idący. Nie tylko bowiem prowadzi do odtworzenia stosunku pracy (jak w przypadku orzeczenia sądu pracy bez takiego rygoru), ale i nakazuje pracodawcy ponowne zatrudnienie pracownika do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy. Różnica sprowadza się również do stwierdzenia, że do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy, w której rygor został zastosowany strony są pozbawione możliwości rozwiązania tak odtworzonego stosunku pracy, bez uprzedniego podjęcia czynności procesowych zmierzających do uchylecia nieprawomocnego rozstrzygnięcia i zakończenia trwającego postępowania sądowego. Powyższa konstatacja prowadzi do wniosku, iż dochodzi niejako do powstania przymusu pracy, który jest sprzeczny z art. 5 ust. 2 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. C 202 z 7 czerwca 2016 r., s. 389–405). Wskazać należy, że możliwość wykonania obowiązku nałożonego na pracodawcę w nieprawomocnym orzeczeniu sądu I instancji podlega wykonaniu analogicznie, jak w stosunku do orzeczenia prawomocnego – na podstawie art. 1050 k.p.c. i art. 1065 k.p.c. (uchwała SN (7) z 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, OSNCP 1976, nr 9, poz. 187). Zastanawiające przy tym jest, czy pracownik jest obowiązany do zgłoszenia pracodawcy gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy, o jakiej mowa w art. 48 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia, jeśli pracownik w terminie 7 dni od przywrócenia go do pracy nie zgłosi gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie tego terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Podkreślić w tym miejscu trzeba, że w przepisach dotyczących nakazania dalszego zatrudnienia brak jest literalnego odesłania w stosunku do art. 48 § 1 k.p. W doktrynie zauważa się, że odesłanie tego rodzaju gwarantowałoby, że uprawniony nie będzie korzystał z tymczasowego przywrócenia w innym celu niż zostało orzeczone np. w celu wymuszenia na pracodawcy określonego zachowania (Żywolewska, 2020).

Nakazanie dalszego zatrudnienia pracownika przez pracodawcę na podstawie postanowienia sądu o udzieleniu zabezpieczenia roszczenia – art. 755⁵ k.p.c.

Na mocy wspomnianej już ustawy z 28 lipca 2003 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz

niektórych innych ustaw dokonano rozszerzenia gwarancji procesowych pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem, dodając art. 755⁵ k.p.c. W uzasadnieniu projektu powołano się na potrzebę wprowadzenia wzmocnionej ochrony trwałości stosunku pracy pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem, w szczególności w sytuacji długotrwałych procesów sądowych, wszczętych na podstawie ich powództw, które w ocenie projektodawcy odrealniają materialne gwarancje ochrony trwałości stosunku pracy (uzasadnienie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw z 28 lipca 2023 r., druk sejmowy nr 3321, 6–7). Intencją wprowadzenia regulacji była także eliminacja skutków przywrócenia do pracy pracowników szczególnie chronionych, polegających na zasądzeniu wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy po wieloletnim procesie sądowym. Jeśli bowiem sąd pracy przywróci pracownika szczególnie chronionego przed wypowiedzeniem do pracy na poprzednich warunkach, pracodawca będzie zmuszony do wypłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Zgodnie z nowo obowiązującym art. 755⁵ § 1 k.p.c.: „w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne”. Powyższa regulacja znajduje zastosowanie wyłącznie wobec pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub ze skutkiem natychmiastowym. Pojęcie pracownika szczególnie chronionego przed rozwiązaniem stosunku pracy nie jest pojęciem ustawowym. Był to dotychczas termin z zakresu języka prawniczego, oznaczający ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, odmiennie od powszechnych norm (Baran, 2023, s. 21). Szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia jest związana z trzema kategoriami okoliczności: szczególną sytuacją życiową lub osobistą pracownika, pełnieniem funkcji publicznej lub społecznej oraz szczególnymi zasługami o charakterze publicznym bądź społecznym (Dral, 2017, s. 349). Jako przykład sytuacji, w których zastosowanie znajdzie możliwość orzeczenia zabezpieczenia z art. 755⁵ k.p.c. można wskazać m.in.: pracownika znajdującego się w wieku przedemerytalnym – na podstawie art. 39 k.p., pracownika nieobecnego w pracy z usprawiedliwionej przyczyny – na podstawie art. 41 k.p., pracownicę w ciąży – na podstawie art. 177 k.p. czy też pracownika wskazanego uchwałą właściwego organu, będącego członkiem

zarządu organizacji związkowej – na podstawie art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 440). Powyżej wskazany katalog nie jest zamknięty i ma charakter wyłącznie przykładowy. Krąg pracowników objętych zakresem zastosowania zabezpieczenia z art. 755⁵ k.p.c. może być rozszerzony. W doktrynie wskazuje się, że analizowany przepis stwarza w niektórych branżach gospodarki szerokie pole do nadużyć w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy. Związki zawodowe mogą bez ograniczeń ilościowych kreować funkcjonujących u danego pracodawcy społecznych inspektorów pracy, którzy są objęci szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy (Krzyśków, 2012 s. 15–19; postanowienie Sądu Najwyższego z 9 listopada 1995 r., III PO 16/951995, Legalis nr 29626). Należy również nadmienić, że prawo do złożenia wniosku o udzielenie zabezpieczenia przysługuje, jeśli rozwiązanie umowy nastąpiło wbrew szczególnej umowie. Gdy zatem przepisy nadają szczególną ochronę wyłącznie przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, to złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym nie będzie przynawało podstawy do udzielenia zabezpieczenia (Wujczyk, 2024, s. 322). Udzielenie zabezpieczenia jest również zależne od skonstruowania roszczenia przez pracownika składającego wniosek. Jeśli w postępowaniu pracownik domaga się wyłącznie zasądzenia odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach udzielenie zabezpieczenia nie będzie możliwe.

Literalna treść przepisu prowadzi do wniosku, iż stanowi on *lex specialis* w stosunku do art. 731 k.p.c. W przypadku orzeczenia o zabezpieczeniu roszczenia poprzez nakazanie zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, orzeczenie o udzieleniu zabezpieczenia odpowiada w swej treści orzeczeniu co do istoty sprawy, z zastrzeżeniem wyłącznie czasu jego obowiązywania. Jak stanowi zdanie drugie art. 755⁵ § 1 k.p.c. pracownik nie musi uprawdopodobniać interesu prawnego w udzieleniu zabezpieczenia. Żądający udzielenia zabezpieczenia musi wyłącznie uprawdopodobnić przysługujące mu roszczenie. Rolą sądu orzekającego będzie dokonanie oceny zaoferowanego przez domagającego się udzielenia zabezpieczenia materiału dowodowego. O czym była już mowa powyżej, uprawniony powinien przedstawić i należycie uzasadnić twierdzenia, które stanowią podstawę roszczenia dochodzonego przed sądem (postanowienie Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 30 stycznia 2012 r., I ACz 173/12, Lex nr 1115410).

Jak stanowi ostatecznie zdanie analizowanego przepisu, sąd może odmówić udzielania zabezpieczenia wyłącznie wtedy gdy uzna, że roszczenie powoda jest oczywiście bezzasadne. W tym kontekście niezwykle istotna jest także faza procesu, w której dochodzi do zgłoszenia wniosku o udzielenie zabezpieczenia roszczenia. Jeśli bowiem powód taki wniosek zamieścił już w pozwie, to prawdopodobna będzie sytuacja, w której sąd będzie dysponował jedynie dowodami przedstawionymi przez powoda w piśmie inicjującym postępowanie. Z praktyki

autora wynika, że często obowiązany otrzymuje odpis wniosku o udzielenie zabezpieczenia wraz z postanowieniem o udzieleniu zabezpieczenia. Dochodzi do sytuacji, w której obowiązany może wyrazić swoje stanowisko dopiero w zażaleniu na postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia. Gdy zaś wniosek zostanie zgłoszony w dalszym toku procesu, sąd dysponował będzie już materiałem zgromadzonym przez obie strony postępowania, w tym także dowodami zgłoszonymi w odpowiedzi na pozew lub innych pismach procesowych, czy też zeznaniami świadków. Faza procesu, w której dojdzie do orzekania w przedmiocie zabezpieczenia z pewnością ma wpływ na rozstrzygnięcie sądu w tej materii. Oczywista bezzasadność powództwa, jak wskazuje się w nauce to stan, w którym dla każdego prawnika, bez dokładnej analizy sprawy pod względem stanu faktycznego i prawnego jest jasne, że nie ma podstawy udzielenia żądającemu ochrony prawnej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 1 czerwca 2022 r., V ACa 237/22, Legalis nr 2841068; Flaga-Gieruszyńska, Zieliński, 2024, art. 755⁵). Wśród przedstawicieli doktryny przyjęto, że obowiązek udzielenia zabezpieczenia o którym mowa art. 755⁵ k.p.c. stanowi nadmierną ingerencję w zakres władzy sądowniczej, pozostawiając sądowi orzekającemu w przedmiocie zabezpieczenia jedynie iluzoryczną możliwość jego oddalenia (Marszałkowska-Krześ, Gil, 2025). K. Baran postuluje *de lege ferenda* zmianę treści przepisu o zwiększenie fakultatywności orzekania w przedmiocie zabezpieczenia (2023, s. 21).

Ocena instytucji zabezpieczenia powództwa poprzez nakazanie pracodawcy dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie

Przed 22 września 2023 r. funkcję gwarancyjną zatrudnienie pracownika bezpodstawnie zwolnionego stanowił wyłącznie art. 477² § 2 k.p. Powód mógł uzyskać ochronę prawną przed uprawomocnieniem się wyroku wyłącznie w tym trybie i to dopiero w orzeczeniu kończącym postępowanie w I instancji, a zatem w fazie od wydania orzeczenia do jego uprawomocnienia się. Gdyby powód złożył wniosek o nakazanie dalszego zatrudnienia na czas trwania procesu, w formie wniosku o udzielenie zabezpieczenia przed 22 września 2023 r., wniosek taki musiałby zostać oddalony na podstawie art. 731 k.p.c. jako zmierzający do zaspokojenia w całości roszczenia pracownika. Należy zauważyć, iż nowo wprowadzony art. 755⁵ k.p.c. nie daje wprost odpowiedzi jaki charakter ma nowo nawiązany stosunek pracy. Literalna treść przepisu stanowi jedynie o nakazie zatrudnienia, ustawodawca nie posługuje się pojęciem „na poprzednich warunkach”. Jednakże analiza dotychczas wydanych orzeczeń sądowych w przedmiocie zabezpieczeń roszczeń pracowników szczególnie chronionych prowadzi do wniosku, że sądy nakazują zatrudniać pracowników na dotychczasowych warunkach pracy i płacy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Ocena

analizowanej regulacji musi zostać dokonana z perspektywy obu stron stosunku pracy. Niewątpliwie z optyki pracownika szczególnie chronionego, dochodzącego przywrócenia do pracy instytucja zabezpieczenia poprzez nakazanie zatrudnienia na czas trwającego procesu stanowi dla niego korzyść. Z danych publikowanych na witrynie internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości średni czas trwania postępowania sądowego z zakresu prawa pracy w sądzie rejonowym w 2023 r. wynosił 11 miesięcy, zaś w sądzie okręgowym 15 miesięcy³. Zatem od daty wniesienia pozwu do uzyskania prawomocnego orzeczenia powód średnio oczekuje przeszło 2 lata. Zauważyć należy, iż jeśli pozwany w apelacji złoży wniosek o przeprowadzenie rozprawy apelacyjnej, czas o którym mowa powyżej może jeszcze ulec wydłużeniu. Okoliczność, iż sąd I instancji może rozpoznać wniosek o udzielenie zabezpieczenia na posiedzeniu niejawnym i to przed wyznaczeniem I terminu rozprawy jest niewątpliwie rozwiązaniem korzystnym dla pracownika. Możliwość zabezpieczenia roszczenia przewidziana w art. 755⁵ k.p.c. stanowi dolegliwość dla pracodawcy. Pozwany zostaje zobowiązany do przyjęcia pracownika do pracy i do zapewnienia mu możliwości świadczenia pracy. Nie można jednocześnie pominąć faktu, iż w stosunku do pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem, w razie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy, na pracodawcę może być nałożony obowiązek zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i to bez ograniczenia, o którym mowa w art. 47 k.p. W sytuacji, gdy przywrócenia do pracy dochodzi pracownik nie objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem przysługuje mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Można zatem stwierdzić, iż wykonując orzeczenie w przedmiocie zabezpieczenia, pozwany przywracając do pracy szczególnie chronionego pracownika nie naraża się na obowiązek zapłaty wynagrodzenia za cały okres pozostawiania bez pracy, przy jednoczesnym braku świadczenia pracy przez uprawnionego. Świadczona przez pracownika praca w czasie trwania zabezpieczenia pozwala kompensować ewentualność obowiązku wypłaty wynagrodzenia w razie przegrania procesu (Świątek-Rudoman, 2024, s. 497–512).

Podkreślić należy, iż postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia poprzez nakazanie dalszego zatrudnienia pracownika podlega wykonaniu w drodze egzekucji. Jak stanowi art. 743 § 1 k.p.c. sąd z urzędu nadaje mu klauzulę wykonalności, nadto sąd z urzędu doręcza odpis postanowienia uprawnionemu. Wykonanie postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia następuje w trybie egzekucji czynności niezastępowalnej. Zgodnie z treścią art. 1050 § 1 k.p.c.: „jeżeli dłużnik ma wykonać czynność, której inna osoba wykonać za niego nie może, a której wykonanie zależy wyłącznie od jego woli, sąd, w którego okręgu czynność ma być wykonana, na wniosek wierzyciela, po wysłuchaniu stron wyznaczy dłużnikowi termin do wykonania i zagrozi mu grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie czynności

nie wykonał”. Jednakże przy zabezpieczeniu z art. 755⁵ k.p.c. sąd może już w sentencji postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia zagrozić obowiązkanemu nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz uprawnionego na wypadek naruszenia obowiązków określonych w tym postanowieniu. Tym samym, nie ma już obowiązku zagrożenia grzywną lub świadczeniem pieniężnym w toku postępowania egzekucyjnego przewidzianego przez art. 1050 lub art. 1050¹ k.p.c. (Jankowski, Cieślak, 2024). Rozwiązanie w intencji projektodawców ma na celu przyspieszenie uzyskania przez uprawnionego orzeczenia sądu nakazującego obowiązkanemu spełnienie świadczenia oraz dodatkową motywację dla strony obowiązanej do wykonania orzeczenia.

Wzmocnienie pozycji procesowej uprawnionego w postępowaniu zabezpieczającym na podstawie art. 755⁵ k.p.c. przejawia się także w ograniczeniu możliwości uchylenia postanowienia sądu o udzieleniu zabezpieczenia roszczenia. Wyłączono możliwość zmiany sposobu zabezpieczenia, a więc zastosowania art. 742 § 1 k.p.c. Jedyną podstawą na której strona obowiązana może oprzeć wniosek o uchylenie prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest wystąpienie przesłanki uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z uwagi na: ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem lub zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Ciężar dowodzenia przesłanek, o których mowa powyżej obciąża pracodawcę. Krytycy regulacji wskazują, iż rozwiązanie to krępuje w sposób niekonstytucyjny władzę jurysdykcyjną sądu powszechnego (Baran, 2023, s. 23). Przedstawiciele doktryny wskazują, że z uzasadnienia projektu nowelizacji nie wynika, jakie argumenty przemawiają za wprowadzeniem tak restrykcyjnej regulacji, pozostającej w sprzeczności z zasadniczą cechą postępowania zabezpieczającego, a mianowicie jego tymczasowością, która przejawia się także w możliwości zmiany postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia w przypadku gdy odpadną lub ulegną zmianie podstawy do udzielenia zabezpieczenia (Marszałkowska-Krześ, Gil, 2025). Nawet jeśli pracodawca w sposób niebudzący wątpliwości wykaże, że żądanie pracownika stanowi nadużycie prawa, nie jest możliwe odstępianie od nakazania dalszego zatrudniania, tak długo, jak długo pracownik nie dokończy czynności, o których mowa w art. 52 § 1 k.p. (Jankowski, Cieślak, 2024). K. Baran uważa, iż w takiej sytuacji sąd może odmówić zabezpieczenia w oparciu o treść art. 8 k.p. W uzasadnieniu stanowiska wskazuje, iż przepis art. 8 k.p. jako norma uniwersalna dla całego systemu prawa pracy znajduje zastosowanie do procesowego prawa pracy (2023, s. 24). J. Jankowski i S. Cieślak wskazują, iż tego typu stwierdzenie jest zbyt daleko idące, bowiem przepis ten ma w istocie charakter uniwersalny dla całego systemu prawa pracy, ale nie może zmieniać

bezwzględnie wiążących norm procesowych (Jankowski, Cieślak, 2024).

Stosowanie rozwiązania przewidzianego w art. 755⁵ k.p.c. w orzecznictwie sądowym

Rozwiązanie przewidziane w art. 755⁵ k.p.c. stanowi istotne *novum* w zakresie postępowania zabezpieczającego. W systemie informacji prawnej Legalis występują wyłącznie 3 nietezowane orzeczenia w zakresie stosowania art. 755⁵ k.p.c. W postanowieniu z 20 czerwca 2024 r. Sąd Okręgowy w Suwałkach oddalił zażalenie pozwanego pracodawcy na postanowienie Sądu Rejonowego w Suwałkach z 9 kwietnia 2024 r. o udzieleniu zabezpieczenia roszczenia powoda. W tej sprawie powód korzystał z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Szczególna ochrona została udzielona powodowi przez organizację związkową na okres 5 lat, zgodnie z treścią art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Organizacja związkowa odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Pomimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W ocenie sądu rejonowego zostały spełnione przesłanki z art. 755⁵ § 1 k.p.c., tym samym należało udzielić zabezpieczenia roszczenia powoda. Zażalenie na postanowienie sądu I instancji złożył pozwany pracodawca kwestionując korzystanie przez powoda z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, a tym samym zasadność udzielenia zabezpieczenia przez sąd rejonowy w oparciu o art. 755⁵ § 1 k.p.c. W zażaleniu pozwany pracodawca argumentował, że zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej nie wykonał obowiązku z art. 32 ust. 9² ustawy o związkach zawodowych, tj. nie wskazał na piśmie osób, których stosunek podlega szczególnej ochronie, poprzez podanie imion i nazwisk tych osób, a także czasu trwania ochrony. Zarząd organizacji związkowej, nie poinformował również pracodawcy o uchwale udzielającej powodowi ochrony po jej podjęciu. Uczynił to dopiero w procedurze zapytania o ochronę w procesie wypowiedzenia umowy o pracę, w lutym 2024 r. Sąd Okręgowy w Suwałkach nie przyznał racji stronie pozwanej. Sąd Okręgowy uznał, że w sytuacji kiedy zarząd bez zachowania 7-dniowego terminu prawidłowo wskazał o ochronie pracownika związkowego na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, to taka ochrona pracownikowi należy się, a zatem postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia jest prawidłowe (postanowienie Sądu Okręgowego w Suwałkach z 20 czerwca 2024 r., III Pz 3/24, Legalis nr 3202927).

Z kolei w orzeczeniu z 29 lipca 2024 r. Sąd Okręgowy w Suwałkach rozpoznawał zażalenie pracodawcy na postanowienie sądu rejonowego w przedmiocie nałożenia obowiązku zapłaty za brak wykonania orzeczenia w przedmiocie zabezpieczenia roszczenia i wyznaczenie terminu 7 dni na wykonanie postanowienia sądu w przedmiocie nakazania dalszego zatrudniania pracownika. W postanowieniu Sądu Rejonowego w Elku

udzielono zabezpieczenia roszczenia powoda poprzez zobowiązanie pozwanego do dalszego zatrudniania pracownika oraz zastrzeżono nakazaniem pracodawcy zapłaty pracownikowi kwoty 250 zł za każdy dzień zwłoki w wykonaniu obowiązku poczynając od dnia zgłoszenia się pracownika do pracy. W zażaleniu na postanowienie o nakazaniu zapłaty kwoty pieniężnej pracodawca argumentował, iż nie ma możliwości zatrudnienia uprawnionego z uwagi na dokonaną uprzednio likwidację jego stanowiska pracy oraz brak wolnych etatów. Oddalając zażalenie pozwanego Sąd Okręgowy w Suwałkach przytoczył, że celem regulacji z art. 755⁵ k.p.c. jest umocnienie statusu pracownika szczególnie narażonego na rozwiązanie stosunku pracy w toku długotrwałego procesu sądowego. Podniesiono, że przepis art. 755⁵ k.p.c. nie pozostawia rozstrzygnięcia w tej sprawie w obszarze dyskrecjonalnej władzy sędziego, ale nakłada na sąd obowiązek udzielenia określonego sposobu zabezpieczenia, w razie spełnienia się ustawowych przesłanek. Przyjąć zatem należy, że wymóg uprawdopodobnienia roszczenia jest spełniony, gdy na podstawie przedłożonych przez wnioskodawcę środków uprawdopodobnienia sąd dojdzie do przekonania, że roszczenie nie jest oczywiście bezzasadne. Mieć przy tym na uwadze należy, że uprawdopodobnienie stanowi jedynie surogat dowodu w znaczeniu ścisłym, niedający pewności, lecz tylko wiarygodność (prawdopodobieństwo) pewnego faktu. Sąd wskazał, iż podnoszenie przez pracodawcę okoliczności likwidacji stanowiska pracy na którym powód miałby świadczyć pracę jest nieprzekonujące. Do zadań własnych gminy zgodnie z ustawą o pomocy społecznej należy utworzenie i utrzymywanie ośrodka pomocy społecznej, w tym zapewnienie środków na wynagrodzenia pracowników (art. 17 ustawy o pomocy społecznej), a zatem w gestii jednostki samorządu jest ustalanie limitów etatów niezbędnych do realizacji zadań (postanowienie Sądu Okręgowego w Suwałkach z 29 lipca 2024 r., III Pz 5/24, Legalis nr 3198622). Tym samym Sąd Okręgowy oddalił zażalenie pozwanego pracodawcy i uznał, że orzeczenie sądu *meriti* jest słuszne.

Postanowieniem z 12 lutego 2025 r. Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim oddalił zażalenie pozwanego pracodawcy na postanowienie Sądu Rejonowego w Bełchatowie w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia poprzez nakazanie dalszego zatrudniania powoda. W uzasadnieniu wniosku o udzielenie zabezpieczenia powód wskazał, że podlegał ochronie przed wypowiedzeniem na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, o czym pracodawca został poinformowany 22 marca 2024 r. Sąd I instancji wskazał, że powód spełniał warunki do objęcia go szczególną ochroną, gdyż ochronie w zakresie działalności związków zawodowych podlegają przede wszystkim osoby wskazane uchwałą zarządu organizacji związkowej. Sąd I instancji wskazał przy tym, że ta szczególna ochrona polega na braku możliwości dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia ani rozwiązania stosunku pracy bez zgody organizacji związkowej. Ponadto do pozwu powód dołączył pismo związku zawodowego, w którym nie wyraził on zgody

na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem. W zażaleniu na postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia pozwany pracodawca zarzucił sądowi I instancji naruszenie art. 755⁵ k.p.c. poprzez jego niewłaściwą wykładnię, a w efekcie nieprawidłowe zastosowanie w sprawie poprzez uznanie, że roszczenie pracownika nie jest oczywiście bezzasadne i w efekcie uznanie wniosku powoda za zasadny i nakazanie pozwanemu dalszego zatrudnienia pracownika. Sąd Okręgowy rozpoznający zażalenie pozwanego wskazał, że wniosek o zabezpieczenie został zgłoszony razem z pozwem, a zatem sąd I instancji miał w zasadzie do dyspozycji jedynie twierdzenia przedstawione przez powoda. Sąd Okręgowy wskazał, że przepis art. 755⁵ k.p.c. nakładający na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, jest określany jako tymczasowy środek ochrony mający na celu zabezpieczenie interesów pracownika na etapie trwającego postępowania sądowego oraz tymczasowe przywrócenie do pracy. Jest to specyficzna instytucja, w której sąd poleca umożliwić pracownikowi kontynuację wykonywania pracy, o czym przesądza zwrot „dalszego zatrudnienia”. Sąd dostrzegł potrzebę wzmocnienia ochrony interesu pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy, w sytuacji często spotykanej długotrwałości postępowań sądowych w sprawach o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu orzeczenia wskazano, że zastosowanie zabezpieczenia umożliwi powodowi kontynuowanie zatrudnienia u pozwanego. Ponadto sąd okręgowy wskazał, że powołany przepis nie pozostawia rozstrzygnięcia w obszarze dyskrecjonalnej władzy sędziego, ale nakłada na sąd obowiązek udzielenia określonego sposobu zabezpieczenia w razie spełnienia ustawowych przesłanek, a odmowa udzielenia zabezpieczenia może być determinowana wyłącznie oczywistą bezzasadnością roszczenia. Sąd może bowiem odmówić udzielenia zabezpieczenia tylko w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne przez co rozumieć należy sytuację, w której bez potrzeby analizowania sprawy pod względem faktycznym i prawnym jest zupełnie oczywiste, że powództwo nie może być uwzględnione. Zażalenie pozwanego pracodawcy zostało prawomocnie oddalone (postanowienie Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z 12 lutego 2025 r., V Pz 1/25, Legalis nr 3216501).

Podsumowanie

Omówione mechanizmy zabezpieczenia roszczeń o przywrócenie do pracy lub ubezszkutenie wypowiedzenia budzą niejednoznaczne oceny. Pozytywnym aspektem tych instrumentów prawnych jest realna ochrona praw pracownika w czasie trwania długich procesów sądowych. Jako wadę rozwiązań wskazuje się nadmierne i wątpliwe konstytucyjne ograniczenie władzy jurysdykcyjnej sądu pracy (Baran, 2023, s. 24). Krytycy analizowanej regulacji wskazują, że może sprzyjać utrwaleniu patologii w środowisku pracy, chociażby w postaci swoistego immunitetu dla pracowników szczególnie chronionych oraz destabilizację działalności pracodawcy. Tak postawiona teza wskazuje

na zagrożenie w postaci nadzwyczajnej ostrożności pracodawców w zatrudnianiu pracowników szczególnie chronionych, a tym samym eliminacji ich z zatrudnienia.

Pobieżna analiza przedstawionego w sprawie materiału dowodowego ograniczająca się wyłącznie do oceny uzasadnienia wniosku o udzielenie zabezpieczenia i dowodów tam przywołanych powoduje, że obligatoryjne udzielenie zabezpieczenia nie przesądza o zasadności roszczenia głównego. Narażona w takiej sytuacji jest równość stron w procesie oraz interesy pracodawcy (Kruk, 2024, s. 10). *De lege ferenda* remedium na taki stan rzeczy mogłoby być wprowadzenie roszczenia odszkodowawczego pracodawcy o zwrot wypłaconego wynagrodzenia za okres od wykonania zabezpieczenia do jego upadku, w sytuacji gdy sąd pracy w orzeczeniu merytorycznym oddali powództwo pracownika, pomimo udzielonego uprzednio zabezpieczenia roszczenia.

Zauważa się również, że powstanie nowego stosunku pracy w wyniku zastosowania wskazanych powyżej przepisów rodzi pytanie o jego kształt. W wyjątkowych sytuacjach sąd może oddalić wniosek o udzielenie zabezpieczenia roszczenia pracownika powołując się na zasady współzycia społecznego lub społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa. Należy ocenić negatywnie nałożenie przez ustawodawcę obowiązku udzielenia zabezpieczenia na sąd procedujący w sprawie. Taki stan rzeczy spowoduje możliwość elastycznej oceny przez skład rozpoznający sprawę, który wniosek o udzielenie zabezpieczenia będzie mógł ocenić całościowo w oparciu o zebrany materiał dowodowy w sprawie. Ponadto krytycznie należy ocenić ograniczenie możliwości oddalenia wniosku o udzielenie zabezpieczenia. Możliwość oddalenia wniosku tylko w sytuacji gdy roz-

czenie jest oczywiście bezzasadne skutkować będzie koniecznością udzielenia zabezpieczenia praktycznie w każdym wypadku.

Postulować należy zmianę literalnego brzmienia art. 755⁵ k.p.c. poprzez zastąpienie pojęcia „udziela zabezpieczenia” na „może udzielić zabezpieczenia”. Analogiczna sytuacja odnosi się do art. 477² § 2 k.p.c. poprzez zastąpienie słowa „nakłada w wyroku” na „może nałożyć”. Powyższe zmiany powodować będą wyważenie pozycji procesowej obu stron stosunku pracy.

Wątpliwości autora w zakresie obecnie obowiązującej treści art. 755⁵ k.p.c. budzi bardzo szeroki katalog osób uprawnionych do uzyskania zabezpieczenia. Krytycznie należy również ocenić brak regulacji zasady zakończenia stosunku pracy w przypadku upadku zabezpieczenia. Brak jest normatywnej regulacji jaki los spotyka stosunek pracy, w szczególności czy można uznać, że wygasa on *ex lege*, czy też trwa do momentu wypowiedzenia przez jedną ze stron. Jako zasadny jawi się postulat wprowadzenia przez ustawodawcę zmian w zakresie zabezpieczenia roszczeń pracowników szczególnie chronionych poprzez doprecyzowanie niejasności wynikających z omówionych przepisów, a także rozważenie czy funkcjonujące obecnie udogodnienia przyznane pracownikowi nie prowadzą do nieuzasadnionego zachwiania równowagi procesowej stron postępowania. Wskazać również należy, iż o ile przepis art. 755⁵ k.p.c. znajduje zastosowanie do roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o tyle jego realne zastosowanie w tego typu sprawach zdaje się być iluzoryczne. Niezwykle rzadkim zjawiskiem jest uzyskanie merytorycznego orzeczenia sądowego przez pracownika w okresie wypowiedzenia.

Przypisy/Notes

¹ Art. 1 pkt 164 ustawy z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1469).

² Uzasadnienie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw z 28 lipca 2023 r. (Dz.U. z 2023 r., poz. 1667), druk sejmowy nr 3321, 6.

³ <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/>.

Bibliografia/References

- Baran, K. W. (2023). O zabezpieczeniu roszczeń pracowników szczególnie chronionych w trybie art. 755(5) kodeksu postępowania cywilnego w razie wypowiedzenia albo rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (10). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.10.4
- Barański, M. (2022). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1. Warszawa.
- Drał, A. (2017). W: G. Goździewicz (red.), *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, t. 2. Warszawa.
- Ereciński, T. (2016). *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 4. Warszawa.
- Flaga-Gieruszyńska, K. (2021). *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne*. W: *System Postępowania Cywilnego*, t. 8. Warszawa: Legalis.
- Flaga-Gieruszyńska, K., Zieliński, A. (2024). *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Legalis.
- Jankowski, J., Cieślak, S. (2024). *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 730–1217*, t. 2. Legalis.
- Jaśkowski, K., Maniewska, E. (2020). Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy (art. 477(2) § 2 k.p.c.), *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (9). DOI: 10.33226/0032-6186.2020.9.3
- Kruk, J. (2024). Zabezpieczenie roszczeń pracowniczych w świetle nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego z dnia 28 lipca 2023 r., *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, t. 5(22). Katowice. DOI: 10.31261/zpppps.2024.22.06
- Krzyżków, B. (2012). Związki zawodowe a kształtowanie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. *Ramy prawne, Polityka Społeczna* (2).
- Marszałkowska-Krześ, E., Gil, I. (2025). *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Warszawa.
- Rylski, P., Olaś, A. (2024). *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Warszawa.
- Skorupka, A. (2023). Nakaz zatrudnienia pracownika jako zabezpieczenie roszczenia o przywrócenie do pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (7). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.7.7
- Świątek-Rudoman, J. (2024). Roszczenia pracowników szczególnie chronionych z uwzględnieniem możliwości złożenia wniosku o zabezpieczenie roszczeń poprzez obowiązek dalszego zatrudnienia na podstawie art. 755(5) kodeksu postępowania cywilnego – wybrane zagadnienia, *Prawo i Więź* (5).

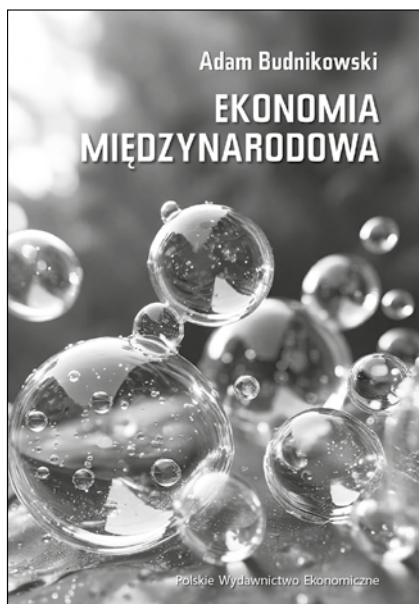
- Wengerek, E. (1994). *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne*, t. 1. Warszawa.
- Wujczyk, M. (2024). Obowiązek „dalszego zatrudnienia” regulowany art. 755(5) kodeksu postępowania cywilnego jako forma zabezpieczenia powództwa (byłego) pracownika, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, t. XXI (4).
- Włodarczyk, M. (2025). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2. Legalis.
- Zedler, F. (1985). Interes prawny jako podstawa zabezpieczenia roszczeń w postępowaniu cywilnym. W: M. Jędrzejewska, T. Ereciński (red.), *Studia z prawa postępowania cywilnego. Księga pamiątkowa ku czci Z. Resicha*. Warszawa.
- Żywolewska, K. (2020). Obowiązek dalszego zatrudniania pracownika przywróconego do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania po nowelizacji art. 477(2) § 2 k.p.c. – wybrane problemy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (1). DOI: 10.33226/0032-6186.2020.1.4

Orzecznictwo sądowe/Case law

- Uchwała Sądu Najwyższego z 18 października 2013 r., III CZP 64/13, OSNC 2014, nr 7–8, poz. 70.
- Uchwała Sądu Najwyższego (7) z 28 maja 1976 r. V PZP 12/75, OSNCP 1976, nr 9, poz. 187.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 31 sierpnia 1961 r., III CO 21/61, LEX nr 105633.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2010 r., IV CSK 224/10, LEX nr 898475.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 9 listopada 1995 r., III PO 16/951995, Legalis nr 29626.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 1 czerwca 2022 r., V ACa 237/22, Legalis nr 2841068.
- Wyrok Sądu Rejonowego w Świdnicy z 18 listopada 2021 r., IV P 174/21, Legalis nr 2657288.
- Postanowienie Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 30 stycznia 2012 r., I ACz 173/12, Lex nr 1115410.
- Postanowienie Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z 12 lutego 2025 r., V Pz 1/25, Legalis nr 3216501.
- Postanowienie Sądu Okręgowego w Suwałkach z 20 czerwca 2024 r., III Pz 3/24, Legalis nr 3202927.
- Postanowienie Sądu Okręgowego w Suwałkach z 29 lipca 2024 r., III Pz 5/24, Legalis nr 3198622.
- Postanowienie Sądu Okręgowego w Warszawie z 18 kwietnia 2023 r., XXVIII C 5358/23, Legalis nr 3037922.
- Wyrok Sądu Rejonowego w Toruniu z 8 grudnia 2020 r., IV P 251/20, Legalis nr 2529201.
- Wyrok Sądu Rejonowego w Łomży z 10 grudnia 2004 r., IV P 383/24, Legalis nr 3163502.

Paweł Mardarowicz, magister prawa, adwokat, prowadzący indywidualną kancelarię adwokacką, członek Izby Adwokackiej w Lublinie, stały mediator sądowy. W swojej praktyce adwokackiej prowadzi sprawy z zakresu prawa cywilnego oraz prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Reprezentuje klientów przed sądami i organami administracji publicznej.

Paweł Mardarowicz, Master of Laws, Attorney, runs a private law firm, member of the Lublin Bar Association, and permanent court mediator. In his legal practice, he handles cases in the areas of civil law, labour law and social security law. He represents clients before courts and public administration bodies.



ADAM BUDNIKOWSKI EKONOMIA MIĘDZYNARODOWA

ZAPOWIEDŹ

Szóste, zaktualizowane wydanie podręcznika obejmuje tematykę wszystkich podstawowych zagadnień wchodzących w skład tradycyjnego kursu ekonomii międzynarodowej i nawiązuje do jednego z rozwiązań dominujących w literaturze światowej. Praca składa się z pięciu części podzielonych na 20 rozdziałów. Część I, wprowadzająca, kończy się próbą zdefiniowania pojęcia i zakresu ekonomii międzynarodowej i, zgodnie z zamierzeniem autora, powinna ułatwić Czytelnikowi przyswojenie dalszych części wykładu. Część II została poświęcona teorii handlu międzynarodowego, część III — polityce handlowej, a część IV — międzynarodowym stosunkom finansowym. Przedmiotem części V jest miejsce wybranych problemów globalnych w ekonomii międzynarodowej. Podział na części ma ułatwić Czytelnikowi orientację w treści publikacji, a jednocześnie nawiązuje do

tradycyjnego podziału ekonomii międzynarodowej na teorię handlu i finanse międzynarodowe. Podział bloków tematycznych na kolejno numerowane rozdziały pozwala na umieszczanie pytań sprawdzających po mniejszych fragmentach tekstu oraz nadaje całości pracy układ modułowy, umożliwiając także jej fragmentaryczne studiowanie. Książka może być użyteczna jako podręcznik do wprowadzającego wykładu ekonomii międzynarodowej.

Więcej informacji na: www.pwe.com.pl