

Seria Metodyki

Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy

Beata Bury

Maciej Nawrocki



**Postępowanie sądowe
w sprawach
z zakresu prawa pracy**

Seria Metodyki

Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy

Beata Bury
Maciej Nawrocki



KRAJOWA SZKOŁA SĄDOWNICTWA I PROKURATURY
KRAKÓW 2019

Autorzy:

dr Beata Bury

Sędzia Sądu Rejonowego w Rzeszowie, wykładowca Krajowej
Szkoły Sądownictwa i Prokuratury, wykładowca akademicki,
autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy,

ORCID 0000-0002-7437-1117

cz. ogólna, rozdz. I, II pkt 4, 6-9, III;

cz. szczególna, rozdz. I, pkt 1-2, rozdz. II, III

Maciej Nawrocki

Sędzia Sądu Okręgowego w Poznaniu, wykładowca Krajowej Szkoły
Sądownictwa i Prokuratury prowadzący zajęcia z zakresu prawa
pracy i ubezpieczeń społecznych,

autor publikacji z zakresu prawa pracy

cz. ogólna, rozdz. II pkt 1-3, 5, 10;

cz. szczególna, rozdz. I pkt 3-5, Suplement

Recenzent:

dr hab. Piotr Prusinowski

Sędzia Sądu Najwyższego, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski
w Olsztynie, Wydział Prawa i Administracji

© Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury 2019

Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury
ul. Przy Rondzie 5
31-547 Kraków

ISBN 978-83-952072-2-8

Spis treści

| | |
|---------------------|----|
| Wykaz skrótów | XI |
| Wstęp | I |

CZĘŚĆ OGÓLNA

Rozdział I

| | |
|---|----------|
| Sprawy z zakresu prawa pracy. Strony postępowania | 7 |
| 1. Pojęcie sprawy z zakresu prawa pracy | 8 |
| 1.1. Sprawy z zakresu prawa pracy w znaczeniu materialnym (<i>sensu stricto</i>) | 9 |
| 1.1.1. Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) | 11 |
| 1.1.2. Sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 11 k.p.c.) | 16 |
| 1.1.3. Sprawy związane ze stosunkiem pracy (art. 476 § 1 pkt <i>in fine</i> k.p.c.) | 16 |
| 1.1.4. Sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych (art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c.) | 20 |
| 1.1.5. Sprawy o odszkodowanie dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (art. 476 § 1 pkt 3 k.p.c.) | 21 |
| 1.2. Sprawy z zakresu prawa pracy w znaczeniu formalnym (z zakresu pragmatyk urzędniczych i służbowych) | 21 |
| 2. Podmioty stosunku pracy | 23 |
| 2.1. Pojęcie pracownika | 23 |
| 2.2. Pojęcie pracodawcy | 26 |
| 3. Zdolność sądowa i procesowa | 32 |
| 3.1. Zagadnienia ogólne | 32 |
| 3.2. Sposób oznaczenia pracodawcy | 33 |

Rozdział II

| | |
|--|-----------|
| Tok postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy | 37 |
| 1. Właściwość sądu | 37 |
| 1.1. Właściwość rzeczowa | 38 |

| | |
|---|----|
| 1.2. Właściwość miejscowa | 42 |
| 1.3. Właściwość funkcjonalna | 47 |
| 2. Skład sądu pracy | 48 |
| 2.1. Skład jednoosobowy i skład ławniczy | 48 |
| 2.2. Kumulacja roszczeń a skład sądu | 56 |
| 2.3. Zmiany przedmiotowe w toku postępowania a skład sądu | 58 |
| 2.4. Konsekwencje naruszenia przepisów o składzie sądu pracy | 61 |
| 3. Wstępne badanie sprawy i czynności wyjaśniające | 62 |
| 4. Konsekwencje błędnego oznaczenia pracodawcy | 65 |
| 4.1. Granice formalizmu i aktywności sądu pracy w egzekwowaniu prawidłowego oznaczenia pozwanego | 65 |
| 4.2. Sanowanie usterek w oznaczeniu pozwanego | 67 |
| 4.2.1. Sprostowanie oznaczenia | 68 |
| 4.2.2. Dopuszczalność dopoznania | 70 |
| 5. Problematyka odrzucenia pozwu. Przekazanie sprawy organowi właściwemu | 75 |
| 6. Pełnomocnicy stron w postępowaniu przed sądem pracy | 78 |
| 6.1. Przedstawiciel związku zawodowego jako pełnomocnik | 79 |
| 6.2. Inspektor pracy oraz pracownik zakładu pracy jako pełnomocnicy | 80 |
| 7. Czynności dyspozytywne przed sądem pracy | 80 |
| 7.1. Zawarcie ugody | 81 |
| 7.2. Inne czynności dyspozytywne | 82 |
| 8. Kumulacja roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy | 83 |
| 9. Przygotowanie pierwszej rozprawy | 89 |
| 10. Rozkład ciężaru dowodu i środki dowodowe w poszczególnych rodzajach spraw | 92 |

Rozdział III

Orzekanie o kosztach procesu w sprawach z zakresu prawa pracy..... 101

| | |
|--|-----|
| 1. Orzekanie o kosztach sądowych | 101 |
| 1.1. Sprawy z powództwa pracowników | 105 |
| 1.2. Sprawy z powództwa pracodawców | 115 |
| 2. Orzekanie o kosztach zastępstwa procesowego | 117 |

CZEŚĆ SZCZEGÓLNA

Rozdział I

Sprawy związane z istnieniem i ustaniem stosunku pracy..... 127

| | |
|--|-----|
| 1. Sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy (określonego elementu stosunku pracy) | 127 |
| 1.1. Charakter prawny roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy | 127 |
| 1.2. Skład sądu pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy | 129 |
| 1.3. Interes prawny w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy | 131 |
| 1.4. Ustalanie wartości przedmiotu sporu w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy | 136 |
| 1.5. Procedowanie w przypadku kumulacji roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy i innych roszczeń opartych na przepisach prawa pracy | 137 |

| | |
|---|-----|
| 1.6. Orzekanie o kosztach sądowych i kosztach zastępstwa procesowego ze szczególnym uwzględnieniem kumulacji roszczeń | 140 |
| 1.7. Udział inspektora pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy..... | 142 |
| 1.8. Sprawy o ustalenie określonego elementu stosunku pracy | 143 |
| 1.9. Sprawy o ustalenie nieistnienia stosunku pracy | 143 |
| 2. Sprawy wynikające z rozwiązania umownego stosunku pracy za porozumieniem stron | 144 |
| 3. Sprawy związane z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę – zagadnienia ogólne | 149 |
| 3.1. Schemat prowadzenia sprawy z odwołania od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę | 149 |
| 3.2. Wstępna analiza pozwu | 150 |
| 3.2.1. Identyfikacja charakteru sprawy | 150 |
| 3.2.2. Właściwość sądu | 151 |
| 3.2.3. Braki formalne pozwu | 152 |
| 3.3. Termin do złożenia odwołania. Przywrócenie terminu | 162 |
| 3.4. Wymogi formalne oświadczenia pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę | 169 |
| 3.4.1. Ochrona przed wypowiedzeniem (rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy o pracę | 169 |
| 3.4.1.1. Przepisy Kodeksu pracy | 169 |
| 3.4.1.1.1. Ochrona przedemerytalna | 172 |
| 3.4.1.1.2. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy | 176 |
| 3.4.1.1.3. Ochrona związana z rodzicielstwem | 182 |
| 3.4.1.2. Uchylenie ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę | 186 |
| 3.4.1.3. Przepisy pozakodeksowe | 187 |
| 3.4.2. Konsultacja związkowa | 191 |
| 3.4.3. Treść i forma oświadczenia woli pracodawcy | 195 |
| 4. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę | 199 |
| 4.1. Ocena zasadności powództwa | 199 |
| 4.1.1. Ocena zgodności z prawem przyczyny wypowiedzenia | 201 |
| 4.1.1.1. Konkretność..... | 202 |
| 4.1.1.2. Prawdziwość | 203 |
| 4.1.1.3. Rzeczywistość | 203 |
| 4.1.2. Ocena zasadności wypowiedzenia | 205 |
| 4.1.2.1. Utrata zaufania | 206 |
| 4.1.2.2. Niewłaściwe wykonywanie pracy..... | 208 |
| 4.1.2.3. Nieobecność w pracy | 210 |
| 4.1.2.4. Przyczyny organizacyjno-ekonomiczne dotyczące pracodawcy | 212 |
| 4.1.2.5. Pozostałe przyczyny wypowiedzenia | 215 |
| 4.1.2.6. Wielość przyczyn wypowiedzenia | 216 |
| 4.1.2.7. Dezaktualizacja przyczyny wypowiedzenia | 217 |
| 4.1.3. Ocena zgodności z prawem wypowiedzenia terminowej umowy o pracę | 218 |
| 4.2. Uwzględnienie powództwa z odwołania od wypowiedzenia | 221 |
| 4.2.1. Żądanie pracownika. Uwzględnienie roszczenia | 223 |

| | |
|---|-----|
| 4.2.2. Modyfikacja roszczenia w toku procesu | 230 |
| 4.2.3. Formułowanie rozstrzygnięcia | 231 |
| 4.2.4. Orzekanie o kosztach procesu | 234 |
| 4.2.5. Wysokość odszkodowania | 238 |
| 4.2.6. Odsetki | 241 |
| 4.2.7. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy | 243 |
| 4.3. Odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy | 246 |
| 5. Odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia | 249 |
| 5.1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika | 250 |
| 5.1.1. Przesłanki formalne rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym | 251 |
| 5.1.1.1. Rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym a wypowiedzenie umowy | 251 |
| 5.1.1.2. Tryb postępowania przy rozwiązywaniu umowy w trybie dyscyplinarnym | 254 |
| 5.1.2. Trzy przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego | 260 |
| 5.1.2.1. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych | 260 |
| 5.1.2.2. Popęśnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku | 265 |
| 5.1.2.3. Zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku | 267 |
| 5.2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej nieobecności w pracy | 268 |
| 5.3. Uwzględnienie powództwa z odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia | 270 |
| 5.3.1. Sytuacje typowe – rozwiązania szczególne | 271 |
| 5.3.2. Rozwiązania kodeksowe a zasady słuszności | 275 |
| 5.4. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika | 281 |
| 5.4.1. Przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy | 283 |
| 5.4.2. Warunki formalne rozwiązania umowy | 287 |
| 5.4.3. Roszczenia pracownika w związku z rozwiązaniem umowy | 290 |
| 5.4.4. Roszczenia pracodawcy z tytułu bezzasadnego rozwiązania umowy | 292 |

Rozdział II

| | |
|---|------------|
| Sprawy o roszczenia pieniężne ze stosunku pracy | 295 |
| 1. Sprawy o zapłatę wynagrodzenia za pracę i odpraw | 295 |
| 1.1. Wynagrodzenie za pracę | 295 |
| 1.1.1. Pojęcie i zasady ustalania wynagrodzenia za pracę | 295 |
| 1.1.2. Składniki wynagrodzenia za pracę | 299 |
| 1.1.3. Minimalne wynagrodzenie za pracę | 302 |
| 1.1.4. Wynagrodzenie przestożowe | 304 |
| 1.1.5. Ochrona wynagrodzenia za pracę | 307 |
| 1.1.5.1. Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia za pracę | 307 |

| | |
|--|-----|
| 1.1.5.2. Zasady wypłaty wynagrodzenia za pracę | 308 |
| 1.1.5.3. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę | 312 |
| 1.2. Odprawy | 315 |
| 1.2.1. Odprawa emerytalno-rentowa | 315 |
| 1.2.2. Odprawa pośmiertna | 318 |
| 1.2.3. Odprawa z tytułu zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika | 319 |
| 2. Sprawy o rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w dni wolne od pracy | 327 |
| 2.1. Rekompensata pracy ponadwymiarowej i pracy w godzinach nadliczbowych | 327 |
| 2.1.1. Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych | 327 |
| 2.1.2. Przesłanki pracy w godzinach nadliczbowych | 330 |
| 2.1.3. Rola ewidencji czasu pracy i rozkład ciężaru dowodu | 331 |
| 2.1.4. Sposoby rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych | 333 |
| 2.1.5. Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych | 337 |
| 2.1.6. Sytuacja kadry kierowniczej | 340 |
| 2.2. Wynagrodzenie za pracę w porze nocnej | 342 |
| 2.3. Rekompensata za pracę w dni wolne od pracy (niedziele i święta) | 343 |
| 3. Sprawy o zapłatę należności związanych z odbywaniem przez pracownika podróży służbowych | 345 |
| 3.1. Świadczenia z tytułu podróży służbowych – zagadnienia ogólne | 345 |
| 3.2. Świadczenia z tytułu podróży służbowych pracowników (kierowców) transportu krajowego i międzynarodowego | 349 |
| 4. Sprawy o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy | 354 |
| 5. Sprawy o zapłatę świadczeń przysługujących w okresie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby | 357 |
| 5.1. Wynagrodzenie chorobowe | 357 |
| 5.2. Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego | 358 |
| 6. Sprawy o odszkodowanie wynikające z zakazu konkurencji w stosunku pracy | 361 |
| 6.1. Istota zakazu konkurencji | 361 |
| 6.2. Dodatkowe zatrudnienie | 363 |
| 6.3. Rodzaje zakazu konkurencji | 366 |
| 6.3.1. Zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy | 366 |
| 6.3.2. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy | 367 |
| 6.3.2.1. Zakres przedmiotowy zakazu | 369 |
| 6.3.2.2. Odpłatność umowy | 370 |
| 6.3.2.3. Ustanie obowiązywania zakazu konkurencji | 371 |
| 7. Sprawy o odszkodowanie za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy | 377 |
| 8. Sprawy o roszczenia pieniężne z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingu | 379 |
| 8.1. Roszczenia wynikające z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji | 379 |
| 8.1.1. Istota zasady równego traktowania i niedyskryminacji | 379 |
| 8.1.2. Zakaz dyskryminacji a zasada równego traktowania w zatrudnieniu | 381 |

| | |
|--|----------------|
| 8.1.3. Formy dyskryminacji | 382 |
| 8.1.4. Roszczenia wynikające z naruszenia nakazu równego traktowania w zatrudnieniu..... | 383 |
| 8.1.5. Zagadnienia postępowania dowodowego | 384 |
| 8.2. Roszczenia wynikające z mobbingu | 386 |
| 8.2.1. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi | 387 |
| 8.2.2. Prawna definicja mobbingu | 388 |
| 8.2.3. Roszczenia wynikające z mobbingu | 392 |
| 8.2.4. Zagadnienia postępowania dowodowego | 396 |
| 8.3. Problematyka naruszenia dóbr osobistych pracownika | 400 |
| 9. Postępowanie przed sądem pracy w sprawach dotyczących odpowiedzialności materialnej pracownika | 402 |
| 9.1. Zagadnienia ogólne | 402 |
| 9.1.1. Zasady dotyczące odpowiedzialności materialnej pracownika | 404 |
| 9.1.2. Przedawnienie roszczeń z tytułu odpowiedzialności materialnej..... | 407 |
| 9.2. Odpowiedzialność materialna pracownika w reżimie ogólnym (za mienie niepowierzone)..... | 408 |
| 9.2.1. Wyrządzenie szkody przez kilka osób | 413 |
| 9.2.2. Wyrządzenie szkody z winy nieumyślnej..... | 414 |
| 9.2.3. Wyrządzenie szkody z winy umyślnej | 416 |
| 9.3. Odpowiedzialność materialna pracownika w reżimie szczególnym (za mienie powierzone) | 417 |
| 9.3.1. Rozkład ciężaru dowodu | 420 |
| 9.4. Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie | 422 |
| 9.5. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej..... | 426 |
| Rozdział III | |
| Sprawy o inne roszczenia ze stosunku pracy | 429 |
| 1. Sprawy związane z obowiązkiem wydania świadectwa pracy..... | 429 |
| 1.1. Postępowanie w sprawach o wydanie świadectwa pracy | 432 |
| 1.2. Postępowanie w sprawach o sprostowanie świadectwa pracy..... | 437 |
| 2. Postępowanie przed sądem pracy w sprawach dotyczących odwołania pracownika od kary porządkowej | 442 |
| 2.1. Istota pracowniczej odpowiedzialności porządkowej | 442 |
| 2.2. Rodzaje kar porządkowych i zasady ich stosowania | 446 |
| 2.3. Procedura odwoławcza | 450 |
| 2.3.1. Sprzeciw do pracodawcy | 450 |
| 2.3.2. Odwołanie do sądu pracy..... | 451 |
| 2.4. Zatarcie kary porządkowej..... | 454 |
| Bibliografia | 457 |
| Suplement | 481 |
| Skorowidz rzeczowy..... | 507 |

Wykaz skrótów

| | |
|---------|---|
| ETS | Europejski Trybunał Sprawiedliwości (Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich) |
| k.c. | ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145) |
| k.k. | ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2018 r. poz. 1600, ze zm.) |
| k.k.s. | ustawa z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1958, ze zm.) |
| k.p. | ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, ze zm.) |
| k.p.a. | ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2096, ze zm.) |
| k.p.c. | ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2019 r. poz. 1460, ze zm.) |
| k.s.h. | ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 505, ze zm.) |
| k.w. | ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2019 r. poz. 821, ze zm.) |
| KPP | Kwartalnik Prawa Prywatnego |
| Legalis | System Informacji Prawnej Legalis |
| Lex | System Informacji Prawnej Lex |
| MoPr | Monitor Prawniczy |
| MPP | Monitor Prawa Pracy |
| NP | Nowe Prawo |
| NSA | Naczelny Sąd Administracyjny |
| ONSA | Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego |

Wykaz skrótów

| | |
|-------------|---|
| OSA | Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych |
| OSAIiSN | Orzecznictwo Sądów Administracyjnych i Sądu Najwyższego |
| OSASz | Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Szczecinie |
| OSNAPiUS | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zbiór Urzędowy. Izba Administracyjna Pracy i Ubezpieczeń Społecznych |
| OSNC | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna |
| OSNCP | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna (od 1962 r. do końca 1994 r.) |
| OSNCPiUS | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna Pracy i Ubezpieczeń Społecznych |
| OSNKW | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Izba Wojskowa |
| OSNP | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych |
| OSNPUSiSP | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych |
| OSP | Orzecznictwo Sądów Polskich (w latach 1957-1989: Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych) |
| OSPika | Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych |
| OTK ZU-A | Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy – Seria A |
| PiP | Państwo i Prawo |
| PiZS | Praca i Zabezpieczenie Społeczne |
| PP | Prawo Pracy |
| Prok. i Pr. | Prokuratura i Prawo |
| PS | Przełąd Sądowy |
| RPEiS | Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny |
| SA | sąd apelacyjny |
| Sł. Prac. | Służba Pracownicza |
| SO | sąd okręgowy |
| SzZPPiPS | Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej |
| TSUE | Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej |
| WSA | Wojewódzki Sąd Administracyjny |
| ZOTSiS | Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji |

Wstęp

Publikacje z cyklu „Seria Metodyki” prezentują metodykę pracy sędziego w poszczególnych rodzajach procedur i sprawach o konkretne roszczenia. Zamysłem tej serii wydawniczej jest merytoryczne wsparcie aplikantów oraz asesorów i sędziów, w szczególności tych, którzy dopiero rozpoczynają pracę zawodową. W opracowaniu poświęconym postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy przedstawiono określone wzorce procedowania przy rozstrzyganiu reprezentatywnych spraw z tego obszaru, a w wielu miejscach sformułowano również wskazówki czysto warsztatowe, przydatne w pracy i ułatwiające efektywne prowadzenie postępowania przez sąd i sędziego.

Opracowanie nie zakłada zastąpienia komentarzy lub publikacji monograficznych czy też zsumowania poglądów w nich zawartych. Autorzy nie postawili sobie aż tak ambitnego zadania. Wybrane poglądy doktryny świadomie zostały przytoczone w ograniczonym zakresie, tak aby stanowiły argumenty dla proponowanych rozwiązań, względnie – były zachętą do pogłębienia prezentowanego zagadnienia. W dążeniu do jednolitego wzorca postępowania zrezygnowano z omawiania rozbieżnych poglądów pojawiających się przy niektórych instytucjach prawa pracy. Wielokrotnie jednak – w odsyłaczach – wskazano reprezentatywną literaturę w zakresie omawianego zagadnienia. Doniosłe znaczenie ma też – tak istotne w sprawach z zakresu prawa pracy – orzecznictwo sądowe.

Struktura opracowania odzwierciedla jeszcze inny cel, który przyświecał autorom. Punktem wyjścia jest usystematyzowanie wiedzy,

której stosowanie należy przyswoić na kolejnym etapie poznawania problematyki. Realizując to założenie, *Część ogólną* poświęcono pogłębianemu ukazaniu instytucji i zagadnień stanowiących fundament prawa pracy, w niezbędnym, do codziennej pracy praktyka, zakresie (Rozdział I. *Sprawy z zakresu prawa pracy. Strony postępowania*). Dalej przedstawiono zarys zagadnień proceduralnych pojawiających się we wszystkich lub niemal wszystkich sprawach z zakresu prawa pracy (Rozdział II. *Tok postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy*). Osobny fragment pracy poświęcono obszernemu i złożonemu zagadnieniu kosztów procesu (Rozdział III. *Orzekanie o kosztach procesu w sprawach z zakresu prawa pracy*).

W *Części szczególnej* opracowania omówiono postępowanie w sprawach o poszczególne roszczenia. Wybór takich a nie innych roszczeń oraz stopień szczegółowości ich omawiania były uzasadnione przede wszystkim kryterium statystycznym – najwięcej miejsca poświęcono roszczeniom najczęściej spotykanym w praktyce, przy okazji analizując także roszczenia pokrewne, nawet rzadziej spotykane. Omawiając niektóre rodzaje roszczeń, w których konieczne były głębsze analizy prawa materialnego, przedstawiono obszerniejsze rozważania w tym przedmiocie (por. przykładowo Rozdział II, punkt 1. *Sprawy o wypłatę wynagrodzenia za pracę i odpraw* oraz punkt 2. *Sprawy o rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w dni wolne od pracy*).

Świadomym wyborem autorów była rezygnacja z omawiania w *Części szczególnej* niektórych zagadnień, które albo występują w praktyce niezmiernie rzadko (np. wygaśnięcie stosunku pracy i roszczenia z tym związane), albo występując wprawdzie nieco częściej, nie mają „wspólnego mianownika”, gdyż ich uregulowanie rozproszone po ustawach partykularnych nie pozwala na zwarte przedstawienie analizy w formie zbornego, jednolitego schematu (np. sprawy dotyczące rozwiązania stosunku pracy z powołania i mianowania).

Szczególne podziękowania składamy Panu sędziemu Sądu Najwyższego dr. hab. Piotrowi Prusinowskiemu za przygotowanie recenzji niniejszej monografii i wszelkie cenne, a jednocześnie życzliwe uwagi oraz propozycje zmian, które autorzy uwzględnili w ostatecznej wersji opracowania.

Opracowanie uwzględnia stan prawny na 28 lutego 2019 r. W trosce o jego jakość oraz poziom merytoryczny, mając na uwadze zmianę stanu prawnego, która nastąpiła po tej dacie, a na etapie prac redakcyjnych, do tekstu głównego dołączono *Suplement*, zawierający sygnalizację i częściowe omówienie znowelizowanych przepisów.

Autorzy mają nadzieję, że niniejsze opracowanie okaże się przydatne i równocześnie zapraszają do przedstawiania swoich wskazówek i uwag krytycznych, które mogą być pomocne podczas ewentualnego przygotowania kolejnej wersji poprawionego i uzupełnionego opracowania.

Część ogólna

Rozdział I

Sprawy z zakresu prawa pracy. Strony postępowania

Rozpoznawanie spraw z zakresu prawa pracy należy do postępowania cywilnego odrębnego, które jest swoistą odmianą procesu, uwzględniającą szczególne właściwości spraw będących jego przedmiotem (art. 459 k.p.c.¹). Istota postępowań odrębnych polega na tym, iż przepisy dotyczące danego postępowania obejmują te sytuacje, w których ustawa dla danego rodzaju spraw chce wyłączyć stosowanie pewnych instytucji procesowych czy też przepisów ogólnych lub dokonać – w oznaczonym zakresie – modyfikacji zasad ogólnego postępowania procesowego. Istnieje ogólna reguła, że w postępowaniu odrębnym stosuje się w pierwszej kolejności przepisy właściwe dla tego postępowania, a dopiero w razie braku specjalnych uregulowań – przepisy ogólne dotyczące procesu, jeżeli nie kolidują one z przepisami regulującymi postępowanie odrębne.

Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy jest uzasadnione szczególną wagą społeczną tych spraw, wyrażającą się w konieczności zapewnienia jak najdogodniejszych warunków dla należytej ochrony uprawnień pracowników. Wiąże się to ponadto z prawidłowym i skutecznym stosowaniem zasad ustawodawstwa

¹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2018 r. poz. 1360, ze zm.; dalej: k.p.c.).

pracy². Należy je jednocześnie traktować jako wyjątek od zwykłego trybu postępowania, a rozszerzającą wykładnię art. 476 § 1 k.p.c. uznać za niedopuszczalną.

Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy jest uregulowane w przepisach Działu III k.p.c. *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* w artykułach od 459 do 477^{14a}. Rozdział pierwszy działu III obejmuje przepisy ogólne, tj. wspólne dla spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 459-476 k.p.c.). W rozdziale drugim unormowano odrębności właściwe jedynie w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 477-477⁷ k.p.c.), natomiast w rozdziale trzecim poddano regulacji postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (art. 477⁸-477^{14a} k.p.c.).

1. Pojęcie sprawy z zakresu prawa pracy

Artykuł 476 § 5 pkt 1 k.p.c. wprowadza procesową definicję pracownika, wyznaczając w ten sposób, w sensie podmiotowym, pojęcie sprawy z zakresu prawa pracy. Definicja pracownika przyjęta w tym przepisie jest szersza niż określona w art. 2 k.p.³. I tak, w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy „pracownikiem” jest nie tylko osoba pozostająca w stosunku pracy, lecz także były pracownik oraz osoba, która dochodzi roszczenia o nawiązanie stosunku pracy. Przez określenie „pracownik” rozumie się także członków rodziny pracownika i jego spadkobierców. Tak szerokie ujęcie definicji pra-

² Tak m.in. W. Siedlecki, Z. Świeboda, *Postępowanie cywilne. Zarys wykładu*, Warszawa 1998, s. 335. Zob. także *Procesowe prawo pracy*, K.W. Baran (red.), Kraków 2013; J. Iwulski, *Nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego ze szczególnym uwzględnieniem spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (bez problematyki dotyczącej kasacji)*, Przegląd Sądowy 1996, nr 9, s. 36 i n.; H. Mądrzak, D. Krupa, E. Marszałkowska-Krześ, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 1999, s. 245-246 i J. Skoczyński, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych po nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego*, PiZS 1996, nr 7, s. 27 i n. Zob. także uchwałę 7 sędziów SN z 16 stycznia 1965 r., mającą moc zasady prawnej, zgodnie z którą postępowanie odrębne, unormowane w art. 459-477 k.p.c., służy zapewnieniu środków utrzymania jak najszerzej grupie tych obywateli i ich rodzin, których głównym źródłem utrzymania jest wynagrodzenie za pracę (III PO 42/64, OSNCP 1965, nr 7-8, poz. 106).

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, ze zm.; dalej: k.p.).

cownika pozwala rozszerzyć ochronę prawną wynikającą z przepisów o postępowaniu odrębnym dla spraw z zakresu prawa pracy także na osoby, które nie są pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy.

1.1. Sprawy z zakresu prawa pracy w znaczeniu materialnym (*sensu stricto*)

Artykuł 476 § 1 k.p.c. zawiera definicję legalną „sprawy z zakresu prawa pracy”.

Prawidłowe i jednoznaczne określenie, czy dane postępowanie ma charakter sprawy z zakresu prawa pracy ma istotne znaczenie praktyczne. Pozwala na ustalenie, który sąd jest właściwy do rozpoznania sprawy (chodzi tutaj o wyłączenie ewentualnych sporów kompetencyjnych między wydziałami: cywilnym i pracy), wpływa na ważność postępowania sądowego (m.in. w zakresie składu sądu) i w końcu ma znaczenie dla ustalenia zakresu uprawnień pracownika jako strony procesu cywilnego (np. zwolnienie od obowiązku uiszczenia kosztów sądowych – art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych⁴).

Zakres pojęcia „sprawy z zakresu prawa pracy” wskazuje, że jego celem jest usunięcie – występujących często w praktyce – wątpliwości w przedmiocie kwalifikacji sprawy jako *stricte* cywilnej czy też „pracowniczej”. Zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 § 1 k.p.c. uzasadnia przekazanie jej do wydziału cywilnego – przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia – lub innemu organowi w trybie art. 464 § 1 k.p.c.⁵. W uchwale (7) SN z 14 marca 1989 r.⁶ wskazano, że przekazanie sprawy pomiędzy wydziałem cywilnym a sądem pracy (wydziałem pracy) – i odwrotnie – w tym samym sądzie następuje na podstawie zarządzenia przewodniczącego lub postanowienia sądu niepodlegających zaskarżeniu w drodze zażalenia. Do tego, aby uznać, że określona sprawa z zakresu prawa pracy podlega rozpoznaniu przez

⁴ Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 785, ze zm.; dalej: ustawa z 2005 r. lub ustawa o kosztach sądowych). Tak J. Broł, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz* (red. K. Pietrzykowski), Warszawa 1997, s. 97 i 111. Zob. B. Bury, *Pojęcie sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego*, Gospodarka Administracja Samorząd 2003, nr 2, s. 20 i n.

⁵ Por. postanowienie SN z 8 lipca 2015 r., I PK 250/14, OSNP 2017, nr 5, poz. 56.

⁶ III PZP 45/88, OSP 1990, nr 5-6, poz. 245.

inny organ, z wyłączeniem drogi sądowej przed sądami powszechnymi (sądami pracy), konieczne jest wskazanie konkretnego przepisu szczególnego wprowadzającego taki tryb dochodzenia roszczeń.

Stosownie do treści art. 476 § 1 k.p.c. sprawy z zakresu prawa pracy można podzielić na:

- 1) sprawy o roszczenia ze stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.);
- 2) sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.);
- 3) sprawy związane ze stosunkiem pracy (art. 476 § 1 pkt 1 *in fine* k.p.c.);
- 4) sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c.);
- 5) sprawy o odszkodowanie dochodzone od zakładu pracy⁷ na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (art. 476 § 1 pkt 3 k.p.c.).

W ten sposób pojęcie „sprawy z zakresu prawa pracy” jest przedmiotowo szersze od pojęcia „sprawy ze stosunku pracy”; obejmuje ono bowiem również sprawy związane ze stosunkiem pracy, ale niebędące roszczeniem ze stosunku pracy⁸. Dodatkowo, w powołanym postanowieniu z 8 lipca 2015 r., SN wskazał, że pojęcie „sprawy ze stosunków z zakresu prawa pracy” w rozumieniu art. 1 k.p.c. jest szersze niż określenie „sprawy z zakresu prawa pracy” w art. 476 § 1 k.p.c. i obejmuje także sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy.

ZAPAMIĘTAJ!

Zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 § 1 k.p.c. uzasadnia przekazanie sprawy do wydziału cywilnego lub gospodarczego – przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia – lub innemu organowi w trybie art. 464 § 1 k.p.c. Ma to istotne znaczenie zwłaszcza w tych kategoriach spraw, w których przepisy postępowania przewidują procedowanie w odmiennych składach sądu, co może prowadzić do nieważności postępowania.

⁷ Przepis zmieniony ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) – art. 1 pkt 163.

⁸ Por. wyrok SA w Rzeszowie z 19 stycznia 1993 r., III AP/1/93, OSaISN 1994, nr 3, poz. 11.

1.1.1. Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.)

Do „spraw z zakresu prawa pracy” ustawodawca zaliczył sprawy ze stosunku pracy, tj. takie, w których podstawą dochodzonego roszczenia jest stosunek pracy, niezależnie od tego, czy pracownik świadczy pracę na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.). Roszczenie wynika tutaj z niewykonania lub nienależytego wykonania przez jedną ze stron tego stosunku obowiązków ciążących na niej względem drugiej strony.

Dla oceny charakteru sprawy, jako sprawy z zakresu prawa pracy, aspekt podmiotowy ma mniejsze znaczenie niż przedmiot sprawy. Judykatura sądowa przesądziła, że brak w sprawie elementu podmiotowego, tj. występowania pracodawcy z jednej strony i pracownika lub byłego pracownika z drugiej strony, nie odbiera sprawie *a limine* charakteru sprawy ze stosunku pracy, jeśli charakter dochodzonego roszczenia ma cechy roszczenia mającego swoje źródło w stosunku pracy⁹. Zatem, pomimo zmian podmiotowych, za sprawy ze stosunku pracy należy uznać sprawy z powództwa cesjonariusza, który nabył wierzycelność byłego pracodawcy wobec byłego pracownika¹⁰. Nie jest natomiast sprawą z zakresu prawa pracy sprawa o roszczenia pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, wniesiona przeciwko osobie fizycznej niebędącej pracodawcą, nawet jeśli do naruszenia doszło w czasie wykonywania pracy¹¹.

Jako sprawy o roszczenia ze stosunku pracy należy wskazać sprawy:

- 1) o roszczenia pracownika wobec pracodawcy, tj. o:
 - wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia, jeżeli mają charakter roszczeniowy (np. deputaty, odprawy, nagrody jubileuszowe i ekwiwalenty)¹²;
 - uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem

⁹ Zob. uchwałę SN z 23 października 1980 r., IV PZP 5/80, OSNCPiUS 1981, nr 4, poz. 55 oraz wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., I PK 88/11, Lex nr 1129308.

¹⁰ Zob. uchwałę SN z 9 kwietnia 2008 r., II PZP 4/08, OSNPUSiSP 2008, nr 19-20, poz. 280.

¹¹ Por. uchwałę SN z 3 sierpnia 2007 r., I PZP 7/07, OSNPUSiSP 2008, nr 5-6, poz. 55.

¹² Tak SN w uchwale z 24 października 1974 r., I PZP 39/75, OSNCP 1976, nr 5, poz. 102.

- stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa za wypowiedzeniem oraz bez wypowiedzenia (art. 45 i art. 56 i n. k.p.)¹³;
- odszkodowanie za szkodę wyrządzoną na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wobec pracownika (art. 94 k.p.)¹⁴;
 - odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem świadectwa pracy o niewłaściwej treści (art. 99 k.p.);
- 2) roszczenia przysługujące pracodawcy wobec pracownika, tj.:
- odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 61¹ k.p.);
 - odszkodowanie w związku z naruszeniem przez pracownika umownego zakazu konkurencji obowiązującego w trakcie trwania stosunku pracy (art. 101¹ § 2 k.p.);
 - odszkodowanie za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (art. 114 i n. k.p.);
 - zwrot świadczeń nienależnie wypłaconych pracownikowi z różnych źródeł.

Zaliczenie konkretnych stanów do spraw o roszczenia ze stosunku pracy wywołało wiele rozbieżności w praktyce, dlatego też bogate orzecznictwo sądowe w tych sprawach przesądziło o wielu wątpliwych kwestiach i wypracowało jednolite stanowisko. I tak, judykatura zaliczyła do spraw o roszczenia ze stosunku pracy następujące sprawy:

- 1) o zawarcie przyrzeczonej umowy o pracę (art. 389 i 390 k.c.¹⁵ w zw. z art. 300 k.p.)¹⁶;
- 2) o wydanie lub sprostowanie świadectwa pracy, zaświadczenia o pracy w warunkach szczególnych lub zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu¹⁷;

¹³ Zob. uchwałę SN z 11 stycznia 1980 r., I PZP 45/79, OSNCP 1980, nr 7-8, poz. 133, oraz uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164.

¹⁴ Tak SN w orzeczeniach: z 2 grudnia 1975 r., I PZP 43/75, OSN 1976, nr 5, poz. 197, oraz z 6 października 1976 r., I PR 130/76, PiZS 1978, nr 2, s. 71.

¹⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145, ze zm.).

¹⁶ Zob. uchwałę SN z 17 lutego 2005 r., II PZP 1/05, OSNPUSiSP 2005, nr 10, poz. 138, oraz wyroki SN z: 19 stycznia 1998 r., I PKN 482/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 686 i 19 kwietnia 2007 r., I UK 321/06, OSNPUSiSP 2008, nr 11-12, poz. 171.

¹⁷ Zob. uchwałę SN z 19 stycznia 1989 r., III PZP 51/88, OSNCP 1990, nr 2, poz. 22 oraz wyrok SN z 6 października 1976 r., I PR 130/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 82.

- 3) o odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu niezyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego na skutek niedopełnienia przez pracodawcę ciążących na nim z mocy prawa obowiązków z zakresu wykonywania czynności niezbędnych dla uzyskania tych świadczeń¹⁸;
- 4) o wypłatę nadwyżki bilansowej jako elementu wynagrodzenia za pracę, przeznaczonej do podziału między członków spółdzielni pracy zgodnie z zasadami ustalonymi w statucie¹⁹ (art. 183 ustawy – Prawo spółdzielcze z 16 września 1982 r.²⁰);
- 5) o wypłatę odprawy pośmiertnej (art. 93 k.p.) i odprawy emerytalno-rentowej (art. 92¹ k.p.)²¹;
- 6) w przedmiocie domagania się od pracodawcy, aby zaniechał sporządzania tzw. notatek służbowych/pism ostrzegawczych, tj. zachowania mającego prawną doniosłość w świetle przepisów prawa pracy o zasadach prowadzenia dokumentacji zatrudnieniowej²²;
- 7) o uchylenie kary porządkowej nałożonej na pracownika (art. 112 § 2 k.p.)²³;
- 8) o odszkodowanie należne pracownikowi za utratę rzeczy stanowiących jego własność, spowodowaną kradzieżą dokonaną w czasie i miejscu pracy, jeśli rzeczy te zostały wniesione przez pracownika do zakładu pracy w związku z pracą²⁴;
- 9) o wypłatę ekwiwalentu z tytułu korzystania przez pracownika przy świadczeniu pracy z własnego sprzętu²⁵;
- 10) o odszkodowanie dochodzone przez pracodawcę przeciwko pracownikowi (lub jego spadkobiercom) z tytułu odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie²⁶;
- 11) o nakazanie udzielenia pracownikowi informacji mających istotne znaczenie dla sytuacji pracowniczej²⁷;

¹⁸ Tak SN w uchwałach: z 31 grudnia 1976 r., I PZP 55/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 87 oraz z 25 marca 1980 r., I PZP 7/80, Nowe Prawo 1982, nr 7-8, s. 186.

¹⁹ Postanowienie SA w Katowicach z 26 lipca 1996 r., III APz 9/96, OSA 1998, nr 10, poz. 34.
²⁰ Dz. U. z 2018 r. poz. 1285, ze zm.

²¹ Tak SN w uchwale z 15 grudnia 1975 r., I PZP 46/75, OSNCP 1976, nr 6, poz. 123.

²² Zob. wyroki SN: z 16 marca 2000 r., I PKN 672/99, Palestra 2001, nr 9-10, s. 192 i z 5 czerwca 2014 r., I PK 307/13, Lex nr 1496277.

²³ Zob. uchwałę SN z 23 grudnia 1985 r., III PZP 44/85, OSNCP 1986, nr 7-8, poz. 117.

²⁴ Tak SN m.in. w uchwale z 1 grudnia 1976 r., IV PZP 5/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 86.

²⁵ Zob. postanowienie SN z 7 listopada 1978 r., I PZ 21/78, OSNCP 1979, nr 4, poz. 82.

²⁶ Tak SN w uchwale z 23 października 1980 r., IV PZP 5/80, OSNCP 1981, nr 4, poz. 55.

²⁷ Zob. postanowienie SN z 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNAPIUS 2001, nr 9, poz. 314.

- 12) o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego²⁸;
- 13) o roszczenie odszkodowawcze w przypadku, gdy strona stosunku pracy naruszy swoje obowiązki wynikające z jego treści (nie wykona ich lub nienależycie je wykona)²⁹;
- 14) z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o ustalenie podlegania szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy (art. 189 k.p.c.)³⁰;
- 15) z powództwa nabywcy wierzytelności przysługującej pracodawcy przeciwko pracownikowi o zwrot nienależnie pobranego wynagrodzenia za pracę³¹;
- 16) z powództwa nauczyciela o powierzenie funkcji dyrektora szkoły przez organ prowadzący szkołę³²;
- 17) o przywrócenie do pracy na poprzednim stanowisku nauczyciela odwołanego z funkcji kierowniczej, choćby nie przysługiwało mu roszczenie materialnoprawne³³;
- 18) z powództwa mianowanego nauczyciela akademickiego domagającego się od szkoły wyższej określonych zachowań w związku z kwestionowaniem sposobu i trybu przeprowadzenia oceny okresowej³⁴;
- 19) o zwrot nienależnie pobranych świadczeń ze stosunku pracy dochodzonych od członka zarządu (byłego członka zarządu) spółki akcyjnej, jednocześnie zatrudnionego w niej na podstawie umowy o pracę³⁵;
- 20) dochodzenia od pracodawcy przez społecznego inspektora pracy miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego³⁶;
- 21) o odszkodowanie od pracodawcy za utracone akcje wskutek niedopełnienia jego własnych obowiązków³⁷;

²⁸ Por. wyrok TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK ZU 2007, nr 10/A, poz. 128.

²⁹ Por. uchwały (7) SN z: 19 stycznia 2011 r., I PZP 5/10, OSNPUSiSP 2011, nr 15-16, poz. 199 i 21 listopada 2012 r., I PZP 1/12, OSNPUSiSP 2013, nr 11-12, poz. 123.

³⁰ Zob. postanowienie SN z 8 marca 2010 r., II PK 240/09, Lex nr 920556.

³¹ Zob. uchwałę SN z 9 kwietnia 2008 r., II PZP 4/08, OSNAPiUS 2008, nr 19-20, poz. 280.

³² Zob. wyrok SN z 30 października 1996 r., I PRN 98/96, OSNAPiUS 1997, nr 9, poz. 150.

³³ Zob. postanowienie SN z 14 lipca 1994 r., I PRN 47/94, OSNAPiUS 1994, nr 9, poz. 148.

³⁴ Zob. postanowienie SN z 16 marca 2000 r., I PKN 723/99, OSNP 2001, nr 17, poz. 535.

³⁵ Por. uchwałę SN z 27 marca 2007 r., II PZP 2/07, OSNAPiUS 2007, nr 15-16, poz. 210.

³⁶ Por. uchwałę SN z 11 maja 2010 r., II PZP 3/10, OSNPUSiSP 2010, nr 19-20, poz. 226.

³⁷ Por. wyrok SN z 21 listopada 2012 r., I PZP 1/12, OSNPUSiSP 2013, nr 11-12, poz. 123.

- 22) dochodzenia przez pracownika tymczasowego od pracodawcy użytkownika, na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, roszczeń uzupełniających świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadku przy wykonywaniu pracy tymczasowej opartych na zasadach odpowiedzialności deliktowej³⁸;
- 23) dochodzenia przez pracownika tymczasowego od agencji pracy tymczasowej odszkodowania za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem przy pracy (art. 237¹ § 2 k.p.), jak również naprawienia szkody spowodowanej naruszeniem obowiązków spoczywających na pracodawcy, nawet jeśli źródłem naruszenia było działanie lub zaniechanie pracodawcy użytkownika³⁹;
- 24) o roszczenie pracownika z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- 25) o roszczenie określone w art. 56 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁴⁰.

Nie jest sprawą z zakresu prawa pracy sprawa dotycząca wykonywania przez skazanego pracy na podstawie skierowania do pracy na podstawie umowy łączącej dyrektora zakładu karnego z podmiotem zatrudniającym. Skazanego nie łączy wówczas z tym podmiotem żaden stosunek prawny, lecz wyłącznie stosunek publicznoprawny z administracją zakładu karnego. Praca wykonywana na podstawie skierowania odbywa się w ramach publicznoprawnego stosunku wykonywania kary, a nie w ramach stosunków o charakterze cywilnoprawnym⁴¹.

ZAPAMIĘTAJ!

Brak w sprawie elementu podmiotowego, tj. występowania pracodawcy z jednej strony i pracownika lub byłego pracownika z drugiej strony, nie odbiera sprawie charakteru sprawy ze stosunku pracy, jeżeli dochodzone roszczenie ma źródło w stosunku pracy.

³⁸ Zob. wyrok SN z 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13, Lex nr 1486963.

³⁹ Zob. *tamże*.

⁴⁰ Por. uchwałę SN z 20 maja 2014 r., II PZP 6/04, Lex nr 106665.

⁴¹ Por. wyrok SN z 8 marca 2013 r., II PK 192/12, OSNPU SiSP 2013, nr 23-24, poz. 279 i postanowienie SA w Krakowie z 26 maja 2009 r., II AKzW 293/09, Prok. i Pr. – wkł. 2009, nr 10, poz. 43.

1.1.2. Sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 11 k.p.c.)

Innym rodzajem spraw o roszczenia ze stosunku pracy jest sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.). Regulacja ta jest skorelowana z art. 22 § 1¹ k.p., przesądzającym o tym, że zatrudnienie mające cechy stosunku pracy jest wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej umowy. Przepis ten ma zapobiegać omijaniu przepisów prawa pracy przez zawieranie umów cywilnoprawnych (najczęściej umów zlecenie, o świadczenie usług i o dzieło) w warunkach typowych dla stosunku pracy, tj. pracowniczego podporządkowania. Szerzej będzie o tym mowa w dalszej części opracowania.

1.1.3. Sprawy związane ze stosunkiem pracy (art. 476 § 1 pkt 1 *in fine* k.p.c.)

Do spraw związanych ze stosunkiem pracy należy zaliczyć te, które wprawdzie nie wiążą się wprost z naruszeniem wynikających z niego praw i obowiązków, ale których konieczną podstawą istnienia jest stosunek pracy. Dotyczy to takich spraw, które nie mogłyby powstać bez istnienia stosunku pracy, wynikając z innych powiązań prawnych łączących pracownika i pracodawcę, przy czym ten „inny” stosunek prawny, z którego wypływa roszczenie strony, pozostaje w ścisłej interakcji z powiązaniem podstawowym, jakim jest stosunek pracy. Powiązanie to może mieć charakter genetyczny (stosunek pracy stanowi wtedy podłoże sporu cywilnoprawnego, np. sprawy o ochronę dóbr osobistych pracownika) lub funkcjonalny⁴².

Przyjmuje się, że do tego, aby można było mówić o sprawie związanej ze stosunkiem pracy, powinien być spełniony aspekt przedmiotowy, odwołujący się do podstawy faktycznej roszczenia, które nie powstałoby, gdyby nie istniał stosunek pracy. Obok aspektu przedmiotowego niezbędne jest również uwzględnienie aspektu podmiotowego. Roszczenie związane ze stosunkiem pracy nie może być

⁴² Zob. A.M. Świątkowski, *Droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Palestra 1986, nr 5-6, s. 23.

bowiem skierowane przeciwko podmiotowi, który nie jest szeroko rozumianym pracodawcą, np. następcą prawnym pracodawcy⁴³.

Sprawami o roszczenia związane ze stosunkiem pracy są takie sprawy, których źródłem nie jest stosunek pracy, lecz stosunek prawny pośrednio związany ze stosunkiem pracy i uzależniony od jego istnienia. Podstawa prawna tych roszczeń wynika nie z bezpośredniej realizacji praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, lecz z innych ustawowych lub umownych obowiązków pracodawcy wobec pracownika⁴⁴.

Do spraw związanych ze stosunkiem pracy orzecznictwo sądowe zalicza sprawy:

- 1) o ochronę dóbr osobistych pracownika (art. 23 i art. 24 k.c.)⁴⁵;
- 2) o naprawienie szkody związanej z odmową zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę⁴⁶;
- 3) na tle umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy⁴⁷;
- 4) których przedmiotem jest zobowiązanie z weksla mające „podłoże pracownicze”, tj. przyczyną, która doprowadziła do podpisania weksla, jest związek z zatrudnieniem zobowiązania pracownika, którego zabezpieczeniu weksel służy⁴⁸;
- 5) o uchylenie uchwały wykluczającej członka ze spółdzielni pracy⁴⁹;
- 6) o roszczenie byłego pracownika z tytułu odszkodowania dochodzonego od pracodawcy za utracony dodatek do emerytury za pracę w szczególnych warunkach⁵⁰;
- 7) z powództwa byłego pracownika o ustalenie, że nie istnieje zobowiązanie do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę w związku z nauką pracownika w czasie zatrudnienia, wyegzekwowanych w trybie egzekucji administracyjnej⁵¹;
- 8) o odszkodowanie w związku z bezzasadnym pobraniem z wynagrodzenia pracownika zaliczki na podatek dochodowy⁵²;

⁴³ Por. wyrok SN z 10 października 2008 r., II CSK 232/08, Lex nr 497665.

⁴⁴ Por. uchwałę SN z 3 lutego 1989 r., III PZP 54/88, OSNCAPiUS 1990, nr 3, poz. 39.

⁴⁵ Zob. postanowienia SN: z 20 maja 1988 r., I PZ 11/88, OSNCP 1990, nr 12, poz. 151 i z 20 listopada 2007 r., II PZ 55/07, Lex nr 861701.

⁴⁶ Zob. uchwałę SN z 26 lipca 1974 r., III PZP 22/74, OSNCP 1975, nr 2, poz. 23.

⁴⁷ Por. wyrok SN z 24 kwietnia 2012 r., I PK 56/12, OSNPUSiSP 2013, nr 7-8, poz. 76.

⁴⁸ Por. uzasadnienie wyroku SN z 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 87.

⁴⁹ Zob. postanowienie SN z 23 czerwca 1986 r., I PZ 23/86, PiZS 1986, nr 12, s. 72.

⁵⁰ Zob. uchwałę SN z 3 lutego 1989 r., III PZP 54/88, OSNCP 1990, nr 3, poz. 39.

⁵¹ Tak SN w uchwale z 19 lipca 1990 r., III PZP 13/90, OSNCP 1991, nr 2-3, poz. 22.

⁵² Tak SN w uchwale z 20 września 1990 r., III PZP 14/90, OSNCP 1991, nr 2-3, poz. 29.

- 9) z powództwa pracownika, który doznał uszczerbku na zdrowiu wskutek choroby spowodowanej warunkami pracy, a niebędącej chorobą zawodową, dochodzącego od pracodawcy roszczeń odszkodowawczych, na podstawie przepisów prawa cywilnego⁵³;
- 10) z powództwa pracownika (byłego pracownika) przeciwko Skarbowi Państwa – Ministrowi Skarbu o nakazanie złożenia oświadczenia woli przenoszącego akcje spółki powstałej w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego na podstawie ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2170, ze zm.) oraz o roszczenia odszkodowawcze przeciwko Skarbowi Państwa lub pracodawcy (byłemu pracodawcy) związane z utratą prawa do nieodpłatnego nabycia akcji⁵⁴;
- 11) z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu zaniżenia przez pracodawcę liczby należnych akcji prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego⁵⁵;
- 12) z powództwa spadkobiercy pracownika przeciwko Skarbowi Państwa o odszkodowanie z tytułu utraty prawa do nieodpłatnego nabycia akcji spółki handlowej powstałej w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego⁵⁶;
- 13) przeciwko pracodawcy o zwrot zakładowemu funduszowi świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1352, ze zm.)⁵⁷;
- 14) z powództwa przeciwegzekucyjnego, w którym źródłem obowiązku ujętego w tytule wykonawczym jest stosunek pracy⁵⁸.

Nie są natomiast sprawami z zakresu prawa pracy m.in. sprawy: o wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy⁵⁹, o roszczenie ze stosunku pracy byłego pracownika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wniesiona przeciwko członkom zarządu tej spółki na pod-

⁵³ Zob. uchwałę (7) SN z 4 grudnia 1987 r., III PZP 85/86, OSNCP 1988, nr 9, poz. 109 oraz wyrok SN z 23 listopada 1999 r., II UKN 210/99, Prok. i Pr. – wkł. 2000, nr 3, poz. 36.

⁵⁴ Zob. wyrok SN z 6 sierpnia 1998 r., III ZP 24/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 545.

⁵⁵ Por. wyrok SN z 14 czerwca 2012 r., I PK 225/11, Lex nr 1219496.

⁵⁶ Por. uchwałę SN z 28 kwietnia 2004 r., III CZP 19/04, OSNC 2005, nr 6, poz. 105.

⁵⁷ Por. wyrok SN z 16 sierpnia 2005 r., I PK 12/05, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 182.

⁵⁸ Por. wyrok SN z 28 czerwca 2012 r., II PK 291/11, Lex nr 1254682.

⁵⁹ Por. uchwałę (7) SN z 23 lutego 1993 r., I PZP 37/92, OSNCP 1993, nr 7-8, poz. 119.

stawie art. 299 § 1 k.s.h.⁶⁰, o roszczenia pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych wniesiona przeciwko osobie fizycznej niebędącej pracodawcą⁶¹, o roszczenie pracodawcy przeciwko pracownikowi o odszkodowanie z tytułu uszkodzenia należącego do pracodawcy samochodu bezprawnie zabranego przez pracownika dla urzeczywistnienia celów prywatnych⁶² oraz o nakazanie wydania weksla *in blanco* wystawionego przez pracownika na zabezpieczenie roszczenia pracodawcy o zwrot pożyczki, której udzielenie nie wynika z treści stosunku pracy lub stosunku prawnego z nim związanego (roszczenia powstałego „przy okazji stosunku pracy”, tj. między roszczeniem a stosunkiem pracy brak jest współzależności w tym znaczeniu, że spór mógłby powstać również w sytuacji, gdyby między stronami nie istniał stosunek pracy)⁶³.

Reasumując, do „spraw ze stosunku pracy lub z nim związanych” nie należą sprawy, które mogłyby powstać niezależnie od istnienia stosunku pracy, bądź też sprawy skierowane przeciwko innym podmiotom niż pracodawca (art. 3 k.p.). Dana sprawa zachowuje jednocześnie charakter sprawy ze stosunku pracy, nawet jeśli roszczenie jest dochodzone po ustaniu tego stosunku. Rozstrzygające znaczenie ma źródło roszczenia, nie zaś to, kiedy jest ono dochodzone, zwłaszcza że część roszczeń ze stosunku pracy – ze swojej natury – staje się wymagalna i może być dochodzona przed sądem dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy (np. ekwiwalent pieniędzy za urlop).

ZAPAMIĘTAJ!

Sprawy związane ze stosunkiem pracy to sprawy, które nie mogłyby powstać bez jego istnienia, wynikające z innych powiązań prawnych łączących pracownika i pracodawcę, przy czym ten „inny” stosunek prawny, z którego wypływa roszczenie strony, pozostaje w ścisłej interakcji z powiązaniem podstawowym, jakim jest stosunek pracy.

⁶⁰ Por. uchwałę SN z 2 lutego 1994 r., I PZP 58/93, Lex nr 14979.

⁶¹ Por. uchwałę SN z 3 sierpnia 2007 r., I PZP 7/07, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 55.

⁶² Por. wyrok SN z 4 maja 1988 r., IV PR 117/88, PiZS 1988, nr 8, s. 69.

⁶³ Zob. wyrok SN z 22 czerwca 2011 r., II PK 1/11, Lex nr 1212770.

1.1.4. Sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych (art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c.)

Do spraw z zakresu prawa pracy ustawa zalicza także sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy.

Zgodnie z art. 303 k.p., przepisy prawa pracy mogą znaleźć zastosowanie także w innych, niż stosunek pracy, stosunkach prawnych. Dotyczy to m.in. osób świadczących pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą. Przepisy prawa pracy mają tu zastosowanie w zakresie określonym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą⁶⁴. Z § 35 rozporządzenia wynika, iż spory dotyczące uprawnień wykonawców rozpatrują organy właściwe do rozpatrywania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy i stosunku ubezpieczenia społecznego, w trybie i na zasadach przewidzianych dla rozpatrywania roszczeń pracowników⁶⁵.

Sprawami należącymi do tej grupy spraw z zakresu prawa pracy z tej przyczyny, że do stosunków prawnych, które je zrodziły, stosuje się z mocy przepisów szczególnych przepisy prawa pracy, są również sprawy:

- 1) o niektóre roszczenia członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i ich domowników pracujących w spółdzielni (m.in. art. 161, art. 165 i art. 202 § 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze; Dz. U. z 2018 r. poz. 1285, ze zm.);
- 2) o roszczenia członków rodziny i spadkobierców pracownika, członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej oraz osoby wykonującej pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą⁶⁶;
- 3) dotyczące stosunku pracy w służbie cywilnej (art. 9 ustawy o służbie cywilnej⁶⁷);
- 4) dotyczące niepracowniczych stosunków zatrudnienia służbowego w zakresie, w jakim funkcjonariuszom przysługują uprawnienia związane z rodzicielstwem, np. art. 79 ustawy o Policji⁶⁸.

⁶⁴ Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19, ze zm.

⁶⁵ Zob. także uchwałę SN z 19 grudnia 1978 r., I PZP 36/78, OSNCP 1979, nr 5, poz. 96 oraz wyrok SN z 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSP 1990, nr 4, poz. 204.

⁶⁶ Zob. uchwałę SN z 15 grudnia 1975 r., I PZP 46/75, OSNCP 1976, nr 6, poz. 123 oraz uchwałę SN z 19 grudnia 1978 r., I PZP 36/78, OSNCP 1979, nr 5, poz. 96.

⁶⁷ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1559, ze zm.).

⁶⁸ Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2019 r. poz. 161, ze zm.).

1.1.5. Sprawy o odszkodowanie dochodzone od zakładu pracy⁶⁹ na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (art. 476 § 1 pkt 3 k.p.c.)

Problematyka świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest obecnie uregulowana w ustawie z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁷⁰. Natomiast przedmiot spraw z zakresu prawa pracy mogą stanowić roszczenia uzupełniające świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych dochodzone od pracodawcy⁷¹. Sprawą z zakresu prawa pracy będzie m.in. sprawa o ustalenie, czy dane zdarzenie było wypadkiem przy pracy, jak również sprawa przeciwko pracodawcy o odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych (art. 237¹ § 2 k.p.). W orzecznictwie z kolei uznano, że roszczenie o odszkodowanie w związku z wypadkiem przy pracy wykonywanej w warunkach pozbawienia wolności skierowane przeciwko zakładowi karnemu nie jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 3 k.p.c.⁷².

1.2. Sprawy z zakresu prawa pracy w znaczeniu formalnym (z zakresu pragmatyk urzędniczych i służbowych)

Właściwość sądu pracy jest zastrzeżona nie tylko do spraw z zakresu prawa pracy zdefiniowanych w art. 476 § 1 k.p.c., lecz także do spraw nienależących do tej kategorii, a przekazanych do właściwości sądu pracy z mocy przepisu szczególnego. Są to sprawy z zakresu prawa pracy w znaczeniu formalnym. Wskazanie przez przepis szczególny sądu pracy jako właściwego do rozpoznania sprawy przesądza

⁶⁹ Przepis zmieniony ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) – art. 1 pkt 163.

⁷⁰ Dz. U. z 2019 r. poz. 1205.

⁷¹ Por. uchwałę SN z 24 listopada 1993 r., II PZP 3/93, OSP 1994, z. 10, poz. 192 i wyrok SN z 2 lutego 1996 r., II PRN 13/95, OSNAPiUS 1996, nr 15, poz. 211.

⁷² Por. uchwałę SN z 15 lutego 1995 r., II PZP 6/94, OSNAPiUS 1995, nr 12, poz. 143.

o rozpoznaniu jej w trybie odrębnym dla spraw z zakresu prawa pracy⁷³.

Do omawianej kategorii należą sprawy z tzw. niepracowniczych stosunków zatrudnienia, które mają charakter administracyjno-prawny w zakresie, w jakim przepisy pragmatyk służbowych statuują właściwość sądu pracy. Takimi przepisami szczególnymi są m.in.: art. 111a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej⁷⁴ i art. 220 ustawy o Służbie Więziennej⁷⁵.

Spory ze stosunków służbowych o charakterze administracyjnym co do zasady podlegają kognicji sądów administracyjnych. Jednak w sytuacji, gdy w pragmatyce służbowej zostało zamieszczone wyraźne wskazanie sądu pracy jako właściwego do rozpoznania sprawy, to w zakresie takiego odesłania należą one do kompetencji sądów pracy, w pozostałym zaś zakresie spory ze stosunków niepracowniczego zatrudnienia w służbach mundurowych należą do właściwości sądów administracyjnych. Utrwalona jest właściwość sądów pracy do rozpoznania – dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących ochrony dóbr osobistych – roszczeń funkcjonariuszy służb mundurowych z tytułu stosowania wobec nich praktyk dyskryminacyjnych i zachowań mobbingowych⁷⁶.

Powyższe przepisy, przekazujące spory funkcjonariuszy służb mundurowych na drogę postępowania przed sądem pracy, mają wyłącznie charakter norm procesowych, określających właściwość rzeczową sądów pracy w wymienionych w nich rodzajach spraw. Z mocy takiej normy sprawy w niej określone nie stają się sprawami z zakresu prawa pracy w znaczeniu materialnym, ale pozostają sprawami cywilnymi w znaczeniu formalnym w rozumieniu art. 1 k.p.c., jako „(...) inne sprawy, do których przepisy Kodeksu postępowania cywilnego stosuje się z mocy ustaw szczególnych”⁷⁷. Przyznanie wskazanym wyżej sporom charakteru

⁷³ Por. uchwały SN: z 6 lipca 2011 r., II PZP 1/11, OSNPUSiSP 2012, nr 1-2, poz. 2; z 13 sierpnia 2013 r. (2), III PZP 4/13, OSNPUSiSP 2014, nr 1, poz. 1 i III PZP 5/13, Lex nr 1360420 oraz wyrok SN z 28 maja 2013 r., I PK 262/12, Lex nr 1347821.

⁷⁴ Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1313, ze zm.).

⁷⁵ Ustawa z dnia 9 kwietnia 2000 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1542, ze zm.).

⁷⁶ Por. wyrok SN z 28 maja 2013 r., I PK 262/12, oraz wyrok SA w Rzeszowie z 7 stycznia 2014 r., III APa 15/13, Lex nr 1409285.

⁷⁷ Zob. uchwałę SN z 6 lutego 2014 r., II PZP 2/13, Lex nr 1433764.

cywilnego jest tylko i wyłącznie wynikiem decyzji ustawodawcy. Znaczy to, że ustawa traktuje je jako sprawy cywilne przez to, że ich rozpoznawanie przekazane jest do kompetencji sądów powszechnych.

ZAPAMIĘTAJ!

Spory ze stosunków służbowych o charakterze administracyjnym – co do zasady – podlegają kognicji sądów administracyjnych. Jednakże w sytuacji, gdy w pragmatyce służbowej zostało zamieszczone wyraźne wskazanie sądu pracy jako właściwego do rozpoznania sprawy, to w zakresie takiego odeśłania należą one do kompetencji sądów pracy.

2. Podmioty stosunku pracy

2.1. Pojęcie pracownika

Punktem wyjścia dla dalszych rozważań będzie kodeksowa definicja „pracownika”.

Art. 2 k.p.:

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

W komentowanym przepisie zdefiniowano pojęcie pracownika przez wskazanie aktów kreujących stosunek pracy, a ich wykaz ma charakter wyczerpujący (zasada *numerus clausus*). W konsekwencji legitymację procesową w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy posiada jedynie osoba mająca status pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. O uznaniu za pracownika, w rozumieniu przepisów prawa pracy, decyduje pozostawanie w stosunku pracy, na jednej z wymienionych podstaw, bez względu na trwałość tej więzi, jak również bez względu na to, czy jest to zajęcie główne, czy też uboczne, i jaką rolę odgrywa jako podstawa utrzymania.

W odróżnieniu od Kodeksu cywilnego, który przyznaje zdolność prawną wszystkim osobom fizycznym od urodzenia aż do śmierci,

Kodeks pracy uzależnia pracowniczą zdolność prawną od osiągnięcia określonego wieku⁷⁸. Zgodnie z art. 22 § 2 k.p. pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18. rok życia. Kodeks przewiduje więc jedynie dolną granicę wieku, nie ograniczając tym samym jej górnej granicy. Stwarza to możliwość pozostawania w stosunku pracy także dla osób, które osiągnęły wiek emerytalny. Niekiedy przepisy prawa pracy statuują dalej idące wymagania w zakresie pracowniczej zdolności prawnej w odniesieniu do niektórych zawodów. I tak, np. z art. 61 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych⁷⁹ wynika, że na stanowisko sędziego może być powołany ten, kto m.in. posiada obywatelstwo polskie i korzysta z pełni praw cywilnych i obywatelskich. Te szczególne przymioty, wraz z wyższym wykształceniem prawniczym, ukończeniem 29. roku życia oraz nieskazitelnością charakteru, wiążą się z wyjątkowo doniosłym znaczeniem i pozycją zawodu sędziego. Jednocześnie należy odróżnić pracowniczą zdolność prawną (art. 22 § 2 k.p.) od pracowniczej zdolności do czynności prawnych (art. 22 § 3 k.p.). Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże, gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

Osoby zatrudnione (świadczące pracę) na podstawie prawnej innej niż wskazana w art. 2 k.p. nie są pracownikami⁸⁰. Wśród nich należy wymienić m.in.:

- osoby wykonujące pracę na podstawie: umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług (art. 734-751 k.c.), umowy o dzieło (art. 627-646 k.c.), umowy agencyjnej (art. 758-764⁹ k.c.) bądź innych umów cywilnoprawnych;

⁷⁸ Por. postanowienie SN z 22 listopada 1974 r., III 9/79, OSNCP 1980, nr 5, poz. 83.

⁷⁹ Dz. U. z 2019 r. poz. 52, ze zm.

⁸⁰ Zob. B. Bury, *Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, [w:] *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV.3. *Przemiany prawa pracy – od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz* (red. nauk. A. Kosut, W. Perdeus), Lublin 2015, s. 377 i n.

- osoby wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą, choć sytuacja prawna chałupnika jest bardzo zbliżona do statusu pracowniczego (art. 303 k.p.)⁸¹;
- funkcjonariuszy służb porządku i bezpieczeństwa publicznego (m.in. Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej)⁸² – stosunki służbowe tych osób nie są uznawane za stosunki pracy z uwagi na pełną zależność od zwierzchników, daleko silniejszą od podporządkowania pracowniczego, i należą do stosunków o charakterze publicznoprawnym, podlegającym odrębnym pragmatykom służbowym, przynależnym do prawa administracyjnego);
- żołnierzy zawodowych⁸³;
- członków spółdzielni produkcyjnych⁸⁴.

Samo wskazanie podstawy zatrudnienia nie jest wystarczające dla uznania, iż osoba wykonująca pracę społecznie użyteczną jest pracownikiem. Dotyczy to w szczególności stosunku pracy z powołania, zastrzeżonego w istocie dla sfery administracji publicznej. W postanowieniu SN z 8 maja 1992 r.⁸⁵ wskazano, że to, iż dany akt został nazwany przez ustawodawcę „powołaniem”, samo przez się nie przesądza o tym, że nie może on mieć cech decyzji administracyjnej w rozumieniu ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego⁸⁶. Niekiedy z powołaniem wiąże się jedynie akt inwestytury na dane stanowisko lub funkcję (np. art. 201 § 4 lub art. 368 § 4 k.s.h.⁸⁷), stanowiąc o powołaniu w skład zarządu spółki kapitałowej. Powołanie w skład zarządu takiej spółki jest tylko aktem inwestytury na określoną funkcję i z mocy tego „powołania” nie powstaje stosunek pracy.

⁸¹ Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r., przyp. 64.

⁸² Zob. wyrok NSA z 5 czerwca 1991 r., II SA 35/91, ONSA 1991 nr 3, poz. 64 i uchwały SN z: 18 grudnia 1992 r., III AZP 27/92, OSNC 1993, nr 9, poz. 141 i 26 maja 1995 r., I PZP 13/95, OSNP 1995, nr 23, poz. 286.

⁸³ Zob. postanowienie SN z 7 sierpnia 1996 r., III PO 12/96, OSNAPiUS 1997, nr 7, poz. 120.

⁸⁴ Zob. wyrok SN z 5 czerwca 1968 r., I PR 183/68, Lex nr 13972. Z kolei członkowie spółdzielni pracy posiadają status pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. – zob. wyrok SA w Szczecinie z 29 czerwca 2017 r., III AUa 709/16, Lex nr 2369726.

⁸⁵ III ARN 29/92, Lex nr 1671473.

⁸⁶ Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2096, ze zm.; dalej: k.p.a.).

⁸⁷ Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 505, ze zm.; dalej: k.s.h.).

Do tego, aby między spółką a członkiem jej zarządu powstał stosunek pracy, niezbędne jest zawarcie umowy o pracę⁸⁸.

Zgodnie z art. 476 § 5 k.p.c. pod pojęciem pracownika rozumie się, na gruncie przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, również:

- a) członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, osobę świadczącą pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą oraz członków rodziny i spadkobierców pracownika, członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej i osoby świadczącej pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą, a także inne osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy,
- b) osobę dochodzącą od zakładu pracy odszkodowania lub ustalenia uprawnień do świadczeń na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Na marginesie należy wskazać, że na podstawie prawa ubezpieczeń społecznych rozumienie pojęcia pracownika jest szersze niż na gruncie prawa pracy. Pracownikiem nie jest bowiem wyłącznie osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę, powołania, mianowania i wyboru (art. 2 k.p.), ale również osoba, która na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło zawartej z innym podmiotem, wykonuje pracę na rzecz swojego pracodawcy. Istotne jest zatem związanie stosunkiem pracy z pracodawcą, na którego rzecz wykonuje pracę w ramach umowy wymienionej w art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych⁸⁹, którą zawarła z innym podmiotem.

2.2. Pojęcie pracodawcy

Art. 3 k.p.:

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

⁸⁸ Por. wyrok SN z 19 listopada 2013 r., I PK 120/13, Lex nr 1448684 oraz wyrok SN z 23 marca 2012 r., II PK 169/11, MPP 2012, nr 7, s. 371-372.

⁸⁹ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, ze zm.).

Powyższy przepis reguluje kwestię zdolności pracodawczej, a więc wskazuje, kto może być pracodawcą jako stroną stosunku pracy. Na jego podstawie można wyróżnić dwie grupy pracodawców:

- osoby fizyczne i
- jednostki organizacyjne.

Wprowadzenie jednolitej definicji podmiotu zatrudniającego jako pracodawcy, w miejsce poprzednio obowiązującego „zakładu pracy” (do 1996 r.), oznaczającego również podmiot zatrudniający, nie wyeliminowało całkowicie terminu „zakład pracy”, rozumianego od tej pory wyłącznie w znaczeniu przedmiotowym. Ilekroć w przepisach prawa pracy nadal występuje termin „zakład pracy” (np. art. 23¹ k.p.), tylekroć rozumieć przez to należy miejsce świadczenia pracy, czyli zakład w znaczeniu przedmiotowym. Termin ten oznacza w tym ujęciu kompleks majątkowy złożony z rzeczy i dóbr materialnych i niematerialnych, przeznaczony do wykonywania określonych zadań (działalności). W tym rozumieniu pracodawca może mieć więcej niż jeden zakład pracy.

Zdolność do zatrudniania pracowników posiada każda osoba fizyczna, niezależnie od tego, czy posiada zdolność do czynności prawnych, czy też jej nie posiada, bądź też jest ona ograniczona. Za osobę nieposiadającą zdolności do czynności prawnych czynności tych w sferze stosunków pracy dokonuje jej przedstawiciel ustawowy (art. 14 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a w przypadku osoby ograniczonej w zdolności do czynności prawnych potrzebna jest zgoda jej przedstawiciela ustawowego (art. 17 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), chyba że zachodzą okoliczności przewidziane w art. 18 k.c. Bez znaczenia dla posiadania przymiotu pracodawcy jest to, czy osoba fizyczna prowadzi działalność gospodarczą⁹⁰, czy też zatrudnia pracownika dla osobistej obsługi lub pomocy, a więc nie dla osiągnięcia celu zarobkowego.

W definicji art. 3 k.p.⁹¹ widoczne są dwa elementy:

- wyodrębnienie organizacyjne danej jednostki organizacyjnej oraz
- zdolność zatrudniania pracowników.

Wyodrębnienie organizacyjne oznacza m.in. to, że dana jednostka ma samodzielność finansową, organy, za pomocą których działa, wyposażenie w środki rzeczowe.

⁹⁰ Zob. wyrok SN z 14 marca 2001 r., II UKN 274/00, OSNP2002, nr 21, poz. 533.

⁹¹ Zob. uchwałę SN z 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNC 1994, nr 6, poz. 123.

Dopuszczalność zatrudniania pracowników polega na możliwości nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami. Znaczą również, że dana jednostka organizacyjna nie przestaje być pracodawcą w rozumieniu art. 2 k.p. także wtedy, gdy samo nawiązanie stosunku pracy z pracownikami na niektórych stanowiskach (lub rozwiązanie) nastąpiło w drodze aktu organu usytuowanego na zewnątrz (np. powołanie). Dla uzyskania przymiotu pracodawcy wystarczające jest zatrudnienie jednego pracownika. Z kolei sam fakt rozwiązania stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami nie powoduje utraty statusu pracodawcy przez dany podmiot, aż do chwili wywiązania się ze wszystkich zobowiązań związanych z zakończonymi stosunkami pracy.

Skoro w myśl art. 3 k.p. pracodawcą może być jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, to tym bardziej jest nią osoba prawna. Sformułowanie to oznacza, iż każda osoba prawna – z wyjątkiem Skarbu Państwa, który jest specyficzną osobą prawną – spełnia warunki umożliwiające jej bycie pracodawcą. Pracodawcami są jedynie jednostki organizacyjne Skarbu Państwa, w tym podległe naczelnym i centralnym organom władzy państwowej. Art. 3 k.p. wskazuje również tzw. ułomne osoby prawne, funkcjonujące w sferze obrotu cywilnoprawnego (spółki jawne, partnerskie, komandytowe i komandytowo-akcyjne), wreszcie wewnętrzne jednostki organizacyjne osób prawnych.

Jednostka organizacyjna uzyskuje status pracodawcy, jeżeli spełni następujące warunki:

- 1) jest dopuszczona przez prawo – przepisy prawne, przewidując możliwość tworzenia danego rodzaju organizacji, regulują sposób ich powstawania i strukturę;
- 2) ma uregulowany sposób reprezentacji w stosunkach zewnętrznych;
- 3) ma odrębny majątek od założycieli i członków – upoważnienie do nabywania praw i zaciągania zobowiązań majątkowych we własnym imieniu.

Dla bytu pracodawcy jest konieczne, aby jednostka miała wystarczające środki materialne na pokrycie swoich zobowiązań z tytułu zatrudniania pracowników bądź też posiadała zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym.

Zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu powinna być przyznana danej jednostce w akcie powołującym

ją do życia – w przypadku państwowych jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa i jednostek samorządowych albo w akcie ustrojowym dla określonej osoby prawnej – w ustawie, jeżeli jest ona w tej drodze powoływana (np. szkoły wyższe), w statucie albo w regulaminie organizacyjnym tych podmiotów.

Z utrwalonego stanowiska judykatury warto wskazać następujące orzeczenia:

- jednostka organizacyjna i budżetowa podmiotu samorządowego może być uznana za pracodawcę wówczas, gdy jej samodzielność obejmuje uprawnienie do zatrudniania pracowników⁹²;
- zgodnie z wyrokiem SN z 21 grudnia 1992 r.⁹³ zakładem pracy [obecnie pracodawcą – przyp. aut.] dla pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędzie gminy jest ten urząd, a nie burmistrz czy wójt będący kierownikiem tego urzędu (art. 3 k.p. w zw. z art. 33 ust. 1 i 3 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym – obecnie samorządzie gminnym – przyp. aut.);
- dla nauczycieli, niezależnie od sposobu nawiązania z nimi stosunku pracy, pracodawcą jest szkoła, a jej dyrektor jest kierownikiem takiego pracodawcy dla zatrudnionych w szkole nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Fakt, że od 1 stycznia 1994 r. szkoły podstawowe są prowadzone przez gminy, nie oznacza, że przestały one być pracodawcami dla zatrudnionych w nich nauczycieli i innych pracowników⁹⁴;
- kurator oświaty nie ma zdolności sądowej ani procesowej w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracowników kuratorium. Pracodawcą pracownika zatrudnionego w kuratorium oświaty jest kuratorium oświaty⁹⁵;
- w wyroku z 9 września 1977 r.⁹⁶ SN wskazał, że jednostka organizacyjna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest biernie legitymowana w sporach o roszczenia ze stosunku pracy jej

⁹² Wyrok SN z 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, Lex nr 1486980. Zob. także wyrok SN z 18 września 2013 r., II PK 4/13, Lex nr 1375183.

⁹³ I PRN 52/92, Lex nr 14963.

⁹⁴ Zob. wyrok SN z 11 września 1998 r., II UKN 196/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 589.

⁹⁵ Por. też 2 postanowienia SN z 22 czerwca 2015 r., I PZ 8/15, OSNP 2017, nr 3, poz. 31.

⁹⁶ I PRN 115/77, OSNC 1978, nr 10, poz. 177.

- pracowników, nie wyłączając pracowników zatrudnionych w niej na podstawie powołania przez właściwy organ nadrzędny;
- w wyroku z 7 stycznia 2014 r. SA w Rzeszowie przyjął⁹⁷, iż zakład karny, mimo że jest jednostką organizacyjną Służby Więziennej, a jej dyrektorzy posiadają uprawnienia charakterystyczne dla pracodawców, to jednak okoliczności wynikające z administracyjnego stosunku służbowego funkcjonariuszy, brak samodzielności finansowej i przynależność wielu uprawnień z zakresu stosunku służbowego do Dyrektora Generalnego Służby Więziennej, powodują, że dyrektor zakładu karnego nie ma pełnej samodzielności w zakresie kształtowania stosunku służbowego, a sam zakład – samodzielnej zdolności procesowej. A to z kolei powoduje, że zdolność sądowa przysługuje Skarbowi Państwa ze skutkami w zakresie zastosowania art. 67 § 2 k.p.c. W takim przypadku jako stronę procesu należy oznaczyć Skarb Państwa – zakład karny;
 - na temat spółki prawa cywilnego jako pracodawcy wypowiedział się SN m.in. w wyroku z 10 maja 1996 r.⁹⁸. Zgodnie z aktualnym stanowiskiem judykatury, występując z powództwem przeciwko pracodawcy będącemu spółką cywilną, pracownik powinien w pozwie oznaczyć jako stronę pozwaną wszystkich współników.

Przykład prawidłowej formuły pozwu:

„Wnoszę o zasądzenie od pozwanych: Jana K. i Adama W. – współników spółki cywilnej ABC w Rz. solidarnie kwoty 1000 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy”.

Zgodnie z art. 3¹ k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności (zarówno prawnych, jak i innych działań powodujących skutki prawne) w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje:

- osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo
- inna wyznaczona do tego osoba.

Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

⁹⁷ III APa 15/13, Lex nr 1409285.

⁹⁸ I PRN 63/95, OSNAPiUS 1996, nr 23, poz. 355. Zob. także wyrok SN z 6 lutego 1997 r., I PKN 77/96, OSNAPiUS 1997, nr 18, poz. 340.

W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. W imieniu pracodawcy działać może także osoba fizyczna typu likwidator. Użycie określenia „organ zarządzający” oznacza, że w imieniu pracodawcy może działać nie tylko jedna osoba. Na rynku pracy w znacznej liczbie występują pracodawcy funkcjonujący w ramach form prawno-organizacyjnych zarządzanych przez organy kolegialne: spółki handlowe, stowarzyszenia, fundacje itd. W odniesieniu do pracodawców, będących osobami prawnymi, przyjęto zatem szerszą formę reprezentacji niż przewidzianą w art. 38 k.c.⁹⁹. O ile więc w stosunkach cywilnoprawnych osoba prawna działać może tylko przez swoje organy statutowe, o tyle w stosunkach pracy – jako pracodawca – także przez inną wyznaczoną osobę¹⁰⁰. Wyznaczenie to może być dokonane bądź w przepisie prawa, bądź w statucie albo w innym akcie ustrojowym lub porządkowym. „Inna wyznaczona osoba” to zatem osoba, która jest w pewnym sensie upoważniona. Wobec braku zastrzeżenia, że dwie osoby powinny działać na podstawie łącznej reprezentacji, należy przyjąć, iż każda z nich może działać jednoosobowo. Zatem dla dokonania czynności prawnej z zakresu prawa pracy wystarczy dokonanie jej przez jedną osobę, niezależnie od zasad reprezentacji w stosunkach zewnętrznych wynikających np. z Kodeksu spółek handlowych.

ZAPAMIĘTAJ!

Każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. dla zatrudnionych przez nią pracowników, chyba że dla niektórych z nich za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jakąś jej część składową.

Osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. O ile w stosunkach cywilnoprawnych osoba prawna działać może tylko przez swoje organy statutowe, o tyle w stosunkach pracy – jako pracodawca – także przez inną wyznaczoną osobę.

⁹⁹ Zob. postanowienie SN z 14 maja 2001 r., I PZ 9/01, OSNP2003, nr 7, poz. 180.

¹⁰⁰ Zob. wyrok SN z 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 585.

3. Zdolność sądowa i procesowa

3.1. Zagadnienia ogólne

W praktyce sądowej podstawowym problemem pozostaje prawidłowe oznaczenie pracodawcy, który nie jest osobą fizyczną. Niejednokrotnie bowiem dochodzi do sytuacji, w której pracownik – dokonując tego oznaczenia – wskazuje jako pozwanego pracodawcę osobę reprezentującą daną jednostkę organizacyjną, np. prezesa, dyrektora itp., a nie daną jednostkę.

Przykład:

Powód formułuje żądanie następująco:

„Wnoszę o zasądzenie od pozwanego Prezesa zarządu XYZ sp. z o.o. w Rz. – Jana K. kwoty 3000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę”.

Prawidłowy sposób oznaczenia pozwanego:

„Wnoszę o zasądzenie od pozwanego XYZ sp. z o.o. w Rz. kwoty 3000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę”.

Występują również sytuacje, w których powód kieruje powództwo przeciwko podmiotowi, który teoretycznie mógłby występować po stronie pozwanej (tj. ma zdolność sądową i procesową z mocy przepisów ogólnych – art. 64 i n. k.p.c.), ale w sprawach z zakresu prawa pracy nie ma legitymacji procesowej, np. nauczyciel odwołujący się od wypowiedzenia umowy o pracę pozywa gminę (organ prowadzący) bądź kuratorium (organ nadzoru), a pozostawał w zatrudnieniu w szkole. W takim przypadku pracodawcą pozostaje szkoła, a nie gmina czy kuratorium.

Przykład:

Powód/nauczyciel formułuje żądanie następująco:

„Wnoszę o zasądzenie od pozwanego Gminy K. – organu prowadzącego Szkołę Podstawową w K. – kwoty 3000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę”.

Prawidłowy sposób oznaczenia pozwanego:

„Wnoszę o zasądzenie od pozwanego – Szkoły Podstawowej w K. kwoty 3000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę”.

Zdolność sądowa i procesowa w sprawach z zakresu prawa pracy jest powiązana z podmiotowością w zakresie zatrudniania pracowników (art. 460 § 1 k.p.c.)¹⁰¹. Brak zdolności sądowej ogólnej (art. 64 k.p.c.) skutkuje odrzuceniem pozwu (art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c.). Natomiast sytuacja, w której strona postępowania w sprawie z zakresu prawa pracy ma zdolność sądową ogólną, ale nie ma zdolności sądowej szczególnej (art. 460 § 1 k.p.c.), oznacza (w zasadzie), że zachodzi brak legitymacji procesowej biernej, co implikuje oddalenie powództwa.

Pomocne w powyższym zakresie mogą być, wydane na tle różnych pragmatyk pracowniczych, orzeczenia SN. W uchwale z 23 lipca 1993 r.¹⁰² SN wskazał, że w sporze o wynagrodzenie za pracę sędziego sądu rejonowego stroną pozwaną jest zatrudniający sędziego sąd rejonowy (art. 3 k.p.), który jest dla sędziego tego sądu pracodawcą, stanowi bowiem jednostkę wyodrębnioną organizacyjnie, ma zdolność zatrudniania pracowników i wyodrębnienie finansowe, będąc dysponentem środków budżetowych. Także w sądzie rejonowym, jako zakładzie pracy w znaczeniu przedmiotowym, sędzia wykonuje swoje obowiązki pracownicze. Analogicznie, pracodawcą prezesa sądu rejonowego nie jest ani Skarb Państwa, ani prezes sądu okręgowego, lecz sąd, w którym pełni on swoją funkcję¹⁰³.

3.2. Sposób oznaczenia pracodawcy

Istotne wątpliwości w omawianym zakresie towarzyszą w szczególności stosunkowi pracy z powołania, które jest wymienione w art. 2 k.p. jako jedna z podstaw nawiązania stosunku pracy. Ma ono – z racji

¹⁰¹ Zob. wyroki SN z: 14 grudnia 2004 r., I PK 135/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 224 i 6 listopada 2013 r., III PK 116/12, OSNP 2014, nr 9, poz. 130.

¹⁰² Zob. uchwałę SN z 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNC 1994, nr 6, poz. 123.

¹⁰³ Zob. wyrok SN z 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNAPiUS 1997, nr 7, poz. 112.

ograniczonej ochrony tak wykreowanego stosunku zatrudnienia – wyjątkowy charakter i w myśl art. 68 § 1 k.p. może stać się podstawą nawiązania tegoż stosunku tylko wtedy, gdy przepis odrębny zawiera regulację uprawniającą do zastosowania tej podstawy. Przez przepis odrębny rozumie się zaś przepis ustawy lub aktu wykonawczego do niej, wydanego w granicach ustawowego upoważnienia¹⁰⁴. Powołanie jest czynnością prawną o charakterze jednostronnym, wywołującą dwojakiego rodzaju skutki prawne: organizacyjno-prawne oraz obligacyjne w rozumieniu art. 2 k.p. Pierwszy skutek polega na powierzeniu przez uprawniony organ określonego prawem stanowiska, z czym wiąże się udzielenie danej osobie m.in. niezbędnych pełnomocnictw. W sferze obligacyjnej natomiast akt powołania stanowi oświadczenie woli określonego podmiotu o nawiązaniu stosunku pracy przy wyrażeniu przez kandydata do pracy zgody na objęcie stanowiska (art. 11 k.p.), tj. stwarza więź prawną o charakterze zobowiązaniowym, rodząc podporządkowanie umowne¹⁰⁵. Zatrudnienie na podstawie powołania wyróżnia się niestabilnością zatrudnienia, co przejawia się m.in. w wyłączeniu obowiązku podawania przyczyny w przypadku odwołania zrównanego z wypowiedzeniem i trybu konsultacji związkowej przy jego rozwiązywaniu (art. 38 k.p.), jak również w zniesieniu lub ograniczeniu zasad tzw. wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy osób pozostających w szczególnej sytuacji życiowej lub pełniących niektóre funkcje społeczne.

Podwójny skutek powołania: organizacyjno-prawny oraz obligacyjny powoduje, że powierzenie określonego prawem stanowiska może nastąpić przez jeden podmiot (organ), natomiast po nawiązaniu stosunku pracy, tj. złożeniu wymaganego oświadczenia woli, pracodawcą powołanego staje się inny podmiot – ten, na rzecz którego świadczy on pracę. Powstaje pytanie: kto jest pracodawcą takiego pracownika i kogo należy oznaczyć jako pozwanego w sprawie o roszczenia ze stosunku pracy? W przypadku stosunku pracy z powołania

¹⁰⁴ Por. wyrok SN z 12 listopada 2014 r., II PK 24/14, OSNP 2016, nr 5, poz. 57.

¹⁰⁵ Zob. P. Kłosiewicz, *Stosunek pracy z powołania*, Warszawa 1974, H. Szewczyk, *Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 2012, s. 152 i n. oraz E. Ura, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011.

pracodawcą powołanego pozostaje zazwyczaj inny podmiot niż powołujący, a niekiedy go odwołujący.

Przykład:

Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków powołuje/odwołuje wojewoda, ale jego pracodawcą pozostaje Wojewódzki Urząd Ochrony Zabytków¹⁰⁶.

Zazwyczaj zatem urząd (jednostka organizacyjna), w której taki pracownik jest zatrudniony i w której świadczy pracę, jest pracodawcą jako samodzielny organ administracji publicznej. Tym samym może on być stroną w postępowaniu i jako podmiot zatrudniający będzie miał legitymację bierną do występowania w sprawie jako pracodawca.

Problem z prawidłowym oznaczeniem pracodawcy może występować również na tle pozostałych podstaw zatrudnienia w rozumieniu art. 2 k.p. I tak, zawieranie stosunku pracy przez podmiot zewnętrzny ma miejsce także w przypadku innych podstaw nawiązania stosunku pracy, np. mianowania (np. nauczyciela, któremu powierzono obowiązki dyrektora szkoły) czy umowy o pracę (np. w przypadku zatrudnienia dyrektorów czy kierowników jednostek budżetowych przez organ założycielski). W tych przypadkach każdorazowo zachodzi konieczność ustalenia podmiotu zatrudniającego, który będzie posiadał status pracodawcy, nawet jeżeli w wykreowaniu stosunku pracy uczestniczył inny podmiot.

Pozwanie błędnego podmiotu (organu powołującego/odwołującego zamiast jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą) prowadzi w stosunku do niego do oddalenia powództwa jako skierowanego wobec podmiotu nieposiadającego legitymacji procesowej biernej w sprawach z zakresu prawa pracy, co nie wyklucza jednak dopoznania innego podmiotu.

¹⁰⁶ Art. 91 ustawy z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opieki nad zabytkami (Dz. U. z 2018 r. poz. 2067, ze zm.).

ZAPAMIĘTAJ!

Podwójny skutek powołania: organizacyjno-prawny oraz obligacyjny powoduje, że powierzenie określonego prawem stanowiska może nastąpić przez jeden podmiot (organ), natomiast po nawiązaniu stosunku pracy, tj. złożeniu wymaganego oświadczenia woli, pracodawcą powołanego staje się inny podmiot – ten, na rzecz którego świadczy on pracę. Urząd (jednostka organizacyjna), w której pracownik powołany jest zatrudniony i w której świadczy pracę, jest pracodawcą jako samodzielny organ administracji publicznej, działający w imieniu własnym, posiadający własny budżet i uprawniony do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy.

Rozdział II

Tok postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy

1. Właściwość sądu pracy

Właściwość sądu przewidziana przepisami Kodeksu postępowania cywilnego to kompetencja sądu znajdującego się na określonym poziomie w ustrojowej strukturze sądów (właściwość rzeczowa) lub sądu ustanowionego dla określonego obszaru geograficznego/terytorium (właściwość miejscowa) do rozpoznania spraw danej kategorii bądź pochodzących z danego obszaru.

Uregulowanie właściwości sądów powinno, po pierwsze, zapewniać stronom możliwie najdogodniejszy dostęp do sądu, po drugie, zapewniać racjonalne kierowanie spraw o zróżnicowanym ciężarze gatunkowym do sądów na adekwatnych poziomach w strukturze ustrojowej, po trzecie, umożliwiać racjonalne administrowanie przepływem spraw wnoszonych do sądów, przy uwzględnieniu liczby spraw (określonego rodzaju, z udziałem stron mieszkających na określonych obszarach geograficznych) i możliwości kadrowych poszczególnych sądów.

Unormowanie właściwości sądów może przybierać postać: regulacji bezwzględnie wiążących (właściwość wyłączna), rozwiązań pozostawiających stronom – zazwyczaj w pewnym zakresie,

zdeteterminowanym regulacjami ustawowymi – wybór sądu, w którym chcą prowadzić proces (właściwość przemienna) i wreszcie regulacji umożliwiających stronom zupełnie swobodny wybór (właściwość umowna). Kodeks postępowania cywilnego, regulując właściwość miejscową, posługuje się wszystkimi trzema wymienionymi modelami rozwiązań, przy czym w niektórych kategoriach spraw dominuje regulacja właściwości wyłącznej, w innych zaś – właściwości przemiennej. W sprawach z zakresu prawa pracy regulacja właściwości sądu ma też swoistą specyfikę. Zagadnienia te podlegają omówieniu według podziału na poszczególne rodzaje (typy) właściwości.

1.1. Właściwość rzeczowa

Art. 16 § 1 k.p.c.:

Sądy rejonowe rozpoznają wszystkie sprawy z wyjątkiem spraw, dla których zastrzeżona jest właściwość sądów okręgowych.

Art. 17 k.p.c.:

Do właściwości sądów okręgowych należą sprawy o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe, oprócz spraw o ustalenie lub zaprzeczenie pochodzenia dziecka, o ustalenie bezskuteczności uznania ojcostwa oraz o rozwiązanie przysposobienia (pkt 1) oraz sprawy o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 75 000 zł, oprócz spraw o alimenty, o naruszenie posiadania, o ustanowienie rozdzielności majątkowej między małżonkami, o uzgodnienie treści księgi wieczystej z rzeczywistym stanem prawnym oraz spraw rozpoznawanych w elektronicznym postępowaniu upominawczym (pkt 4).

Art. 461 § 1¹ k.p.c.:

Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego

lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.

W praktyce orzeczniczej sądów pracy najistotniejszy jest ostatni z przytoczonych powyżej przepisów. Przesądza on o właściwości rzeczowej w przeważającej statystycznie liczbie spraw z zakresu prawa pracy. Dla przejrzystości analizy pomocne będzie szczegółowe wymienienie i omówienie wszystkich kategorii spraw wskazanych w tym przepisie o:

a) ustalenie istnienia stosunku pracy.

Jest to jedno z najczęściej występujących, typowych roszczeń dochodzonych przed sądem pracy. W praktyce występują również roszczenia o ustalenie określonego elementu bądź cechy stosunku pracy, np. ustalenie, że umowa łącząca strony jest umową na czas nieokreślony, ustalenie świadczenia pracy w warunkach szczególnych, ustalenie wypadku przy pracy itp. Możliwe jest również roszczenie o ustalenie nieistnienia stosunku pracy¹⁰⁷. We wszystkich tych kategoriach spraw właściwy rzeczowo, jako sąd pierwszej instancji, czyli sąd rejonowy,

b) uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy (art. 44 i n. k.p.),

c) przywrócenie do pracy (art. 44 i n. oraz art. 56 i n. k.p.),

d) przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy (art. 44 i n. w zw. z art. 42 k.p.).

Roszczenia wymienione w lit. b, c oraz d są klasyczne dla orzecznictwa sądów pracy. Właściwość sądu rejonowego w sprawach należących do tych kategorii, bez względu na wartość przedmiotu sporu, jest najbardziej charakterystycznym rysem szczególnej regulacji właściwości miejscowej w sprawach z zakresu prawa pracy. Redakcja omawianego przepisu w tej części może pozostawiać wątpliwość co do właściwości sądu w sprawach o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (tzw. wypowiedzenia zmieniającego). Należy jednak jednoznacznie opowiedzieć się za właściwością sądu rejonowego w sprawie o takie roszczenie. Przemawia za tym, po pierwsze, to, że wypowiedzenie

¹⁰⁷ Por. wyrok SA w Gdańsku z 25 czerwca 2015 r., III APa 12/15, Legalis nr 1327143.

zmieniające jest swoistą postacią wypowiedzenia stosunku pracy (czyli sprawa mieściłaby się i tak w obrębie regulacji wskazanej w lit. b, a po drugie, fakt, że z upływem okresu wypowiedzenia (w trakcie którego aktualne jest dochodzenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia/wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne) roszczenie to i tak przekształca się w roszczenie o przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy, jednoznacznie należące do właściwości sądu rejonowego,

- e) roszczenia dochodzone łącznie z wymienionymi w lit. a do d. Roszczenia „łącznie dochodzone” to roszczenia zgłoszone w jednym pozwie. Dla określenia właściwości rzeczowej nie ma doniosłości prawnej wartość przedmiotu sporu roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy (względnie roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy) ani „łącznie z nim dochodzonego” roszczenia np. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ani suma wartości wszystkich dochodzonych roszczeń. Samo „łączne dochodzenie” tych roszczeń determinuje właściwość rzeczową sądu rejonowego. Natomiast zgłoszenie w toku postępowania zainicjowanego powództwem o przywrócenie do pracy roszczenia np. o wynagrodzenie za pracę w kwocie przewyższającej 75 000 zł uzasadnia przekazanie tego drugiego roszczenia sądowi okręgowemu jako właściwemu rzeczowo w pierwszej instancji (art. 17 pkt 4 k.p.c.)¹⁰⁸,
- f) odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy (art. 44 i n. oraz art. 56 i n. k.p.).

Literalne odczytanie art. 461 § 1¹ k.p.c. może wskazywać, że w sytuacji kumulacji w jednym pozwie roszczeń o odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy oraz innego roszczenia, dla którego art. 461 § 1¹ k.p.c. nie zastrzega właściwości sądu rejonowego i dla rozpoznania którego właściwy byłby sąd okręgowy (np. o wynagrodzenie za pracę w kwocie przewyższającej 75 000 zł) nie ma podstaw do przyjęcia właściwości sądu rejonowego do rozpoznania wszystkich dochodzonych łącznie roszczeń. W praktyce przyjmuje się,

¹⁰⁸ Por. wyrok SN z 11 stycznia 2008 r., I PK 167/07, Legalis nr 125886.

że również w takiej sytuacji, analogicznie do kumulacji roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (względnie przywrócenie do pracy) z roszczeniami, które dochodzone oddzielnie należałyby do właściwości rzeczowej sądu okręgowego, właściwy jest sąd rejonowy. Za taką interpretacją przemawia również przyjęta w orzecznictwie wykładnia art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c., określającego skład sądu w sprawach z zakresu prawa pracy, który to przepis jest zredagowany podobnie jak art. 461 § 1¹ k.p.c.¹⁰⁹.

Innym zagadnieniem jest właściwość rzeczowa sądu w sprawach o odszkodowanie za szkodę spowodowaną niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy, czyli o tzw. odszkodowanie uzupełniające, dochodzone na podstawie art. 415 k.c. (względnie art. 471 k.c.). Sprawa taka nie mieści się w kategorii spraw „o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy”; w związku z tym właściwość rzeczową determinuje wartość przedmiotu sporu¹¹⁰. W przypadku dochodzenia jednym pozewem, w jednym postępowaniu, roszczenia „o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy” i roszczenia o odszkodowanie uzupełniające, właściwy rzeczowo do rozpoznania obu tych roszczeń w pierwszej instancji będzie sąd rejonowy (zgodnie z regułą opisaną w lit. e),

- g) sprawy dotyczące kar porządkowych (art. 112 § 2 k.p.),
- h) sprawy dotyczące świadectwa pracy (art. 97 § 1 i art. 97 § 2¹ zd. 2 k.p.),
- i) roszczenia związane z wymienionymi w lit. g oraz h.

Roszczeniem związanym ze „sprawą dotyczącą stosunku pracy” będzie przykładowo sprawa o odszkodowanie za szkodę spowodowaną niewydaniem lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.). Warto zaznaczyć, że w odróżnieniu od sytuacji opisanej w lit. e, podstawą właściwości rzeczowej sądu rejonowego do rozpoznania sprawy o te roszczenia jest ich związek z roszczeniami dotyczącymi kar porządkowych lub świadectwa pracy, a nie to, czy dochodzone są łącznie z innymi, należącymi zawsze, bezwzględnie do właściwości rzeczowej sądu rejonowego. Zatem w pierwszej instancji właściwy

¹⁰⁹ Por. uchwały SN: z 4 lutego 2008 r., II PZP 14/08, OSNP 2009, nr 17-18, poz 218; z 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, Legalis nr 122662.

¹¹⁰ Por. postanowienie SN z 14 czerwca 2016 r., II PZ 9/16, Legalis nr 1482673.

rzeczowo będzie sąd rejonowy bez względu na wartość przedmiotu sporu i bez względu na to, czy roszczenie, np. o odszkodowanie, jest dochodzone łącznie z roszczeniem dotyczących świadectwa pracy¹¹¹.

Podsumowując analizę zagadnienia właściwości rzeczowej w sprawach z zakresu prawa pracy, warto dla porządku wymienić te – stosunkowo nieliczne – roszczenia, do rozpoznania których sądem właściwym w pierwszej instancji jest sąd okręgowy. Są to:

- roszczenia niemajątkowe – np. o przeproszenie, o zaprzestanie naruszania oraz usunięcie skutków naruszenia dóbr osobistych, do którego doszło w ramach stosunku pracy;
- roszczenia majątkowe przewyższające kwotę 75 000 zł – z wyjątkiem tych, które w pierwszej instancji należą do wyłącznej właściwości sądu rejonowego na podstawie wyraźnej regulacji zawartej w art. 461 § 1¹ k.p.c. oraz z wyjątkiem roszczeń, które są dochodzone kumulatywnie z roszczeniami należącymi w pierwszej instancji do wyłącznej właściwości sądu rejonowego.

1.2. Właściwość miejscowa

Art. 461 § 1 i 3 k.p.c.¹¹²:

§ 1. Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

§ 3. Sąd właściwy może na zgodny wniosek stron przekazać sprawę do rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu, rozpoznającemu sprawy z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych, jeżeli przemawiają za tym względy celowości. Postanowienie w tym przedmiocie może zapaść na posiedzeniu niejawnym. Sąd, któremu sprawa została przekazana, jest związany postanowieniem sądu przekazującego.

¹¹¹ Tak J. Broł, Komentarz do art. 461, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 2, K. Piasecki (red.), Warszawa 2016.

¹¹² Przepis zmieniony ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) – art. 1 pkt 157 (w § 1 uchylono fragment: „bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy”, z kolei w § 3 pozostawiono jedynie zdanie 1, co stanowi konsekwencję nowego brzmienia art. 148 § 3 k.p.c.).

Już na początku rozważań należy zauważyć, że określenie właściwości miejscowej sądu i interpretacja odnośnych regulacji ustawowych może zasadniczo rzutować na dostępność sądu i możliwość praktycznej realizacji prawa do sądu. W tym kontekście warto również zwrócić uwagę na odmienność uwarunkowań i praktycznych konsekwencji regulacji określających właściwość rzeczową w najczęstszych, typowych sytuacjach, w których stroną powodową jest pracownik oraz w znacznie rzadszych sytuacjach, gdy powodem jest pracodawca, a pozwanym – pracownik.

Podobnie, jak to uczyniono przy omawianiu zagadnienia właściwości rzeczowej, dla zachowania przejrzystości, należy uporządkować poszczególne podstawy właściwości miejscowej:

a) sąd właściwości ogólnej pozwanego.

Właściwość ogólną pozwanego określają art. 27-30 k.p.c. Jeżeli pozwanym jest osoba fizyczna – pracodawca lub pracownik – to wątpliwości nasuwać może przede wszystkim wykładnia pojęcia „miejsce zamieszkania”. Niezbędne jest tutaj sięgnięcie do art. 25 k.c. zawierającego definicję „miejsca zamieszkania”¹¹³. Jeżeli pozwanym jest osoba fizyczna, to właściwość miejscową ogólną regulować będzie art. 30 k.p.c. odwołujący się do art. 41 k.c. Ustalenie miejsca siedziby osoby prawnej nie powinno nastroczać żadnych trudności w sytuacji swobodnego dostępu on-line do podstawowych danych rejestrowych osób prawnych zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym,

b) sąd, w którego okręgu praca:

- jest wykonywana;
- była wykonywana;
- miała być wykonywana.

Uzasadnieniem wprowadzenia tej podstawy ustalania właściwości miejscowej sądu jest ułatwienie dostępu do sądu. Przy większej niż w przeszłości mobilności pracowników, coraz częściej występują sytuacje, w których pracownik przed dłuższy czas przebywa poza miejscem swojego stałego zamieszkania, jego aktywność zawodowa i życiowa stopniowo zaczyna się skupiać w innym ośrodku i możliwość wniesienia sprawy do sądu właściwego dla miejsca

¹¹³ Por. postanowienie SN z 3 maja 1973 r., I CZ 48/73, Legalis nr 17115.

dotychczasowego świadczenia pracy stanowi ułatwienie dostępu do sądu.

Przepis szeroko ujmuje podstawy właściwości miejscowej okręgu miejsca wykonywania pracy; chodzi zarówno o sytuacje, gdy praca była wykonywana (w przeszłości) lub miała być wykonywana (choćby do świadczenia pracy w danym miejscu nie doszło, mimo, że było to przewidywane) lub jest nadal wykonywana.

Wykładnia przepisu w analizowanym tutaj zakresie nie będzie nasuwała wątpliwości w stanach faktycznych, w których pracownik miał świadczyć/świadczył/świadczy pracę w stałym, określonym jednoznacznie miejscu – np. w biurze, w siedzibie spółki w Warszawie, w warsztacie, w oddziale spółki w Poznaniu. Wątpliwości mogą jednak powstać w takich sytuacjach, w których miejsce świadczenia pracy jest zmienne, np. pracownicy przedsiębiorstwa budowlanego realizującego inwestycje na terenie całego kraju pracują po kilka miesięcy w różnych miejscowościach. Wtedy uznać należy, że niewątpliwie właściwy miejscowo będzie każdy sąd, w którego okręgu pracownik świadczy pracę i każdy z sądów, w którego okręgu świadczył pracę. Brak jednak podstaw, aby uznawać za właściwy każdy z sądów, w którego okręgu pracownik – zgodnie z umową – miał świadczyć, czyli hipotetycznie świadczyłby pracę, gdyby został do niej skierowany. Przykładowo, w sytuacji, w której umowa o pracę pracownika budowlanego przewidywała pracę na budowach na terenie całego kraju, ale w praktyce pracownik został skierowany na trzy budowy na terenie województwa wielkopolskiego, uznać należy, że właściwe miejscowo będą jedynie te sądy, w których okręgach znajdują się miejsca rzeczywistego świadczenia pracy (oraz oczywiście sądy właściwe według zasady właściwości ogólnej i położenia zakładu pracy), a nie wszystkie sądy położone na terenie całego kraju.

Wątpliwości może nasuwać także sytuacja, w której pracownik, świadcząc pracę, cały czas przemieszcza się po większym terenie (obszarze geograficznym), znajdując się co chwilę w różnych okręgach sądowych. Tego rodzaju pracę wykonują: kierowcy przewożący towary na większe odległości, przedstawiciele handlowi, kupcy odwiedzający klientów swojego pracodawcy rozsianych na powierzonym ich opiece obszarze geograficznym. Analogiczne wątpliwości

mogą powstać w sytuacji sporadycznego świadczenia pracy na podstawie delegacji służbowej. Powstaje pytanie, czy również wówczas właściwy miejscowo będzie każdy z sądów, w którego okręgu pracownik świadczył pracę, choćby w znikomym zakresie – np. handlowiec odwiedzający jednego z kilkadziesiąt klientów w punkcie położonym w okręgu właściwości konkretnego sądu lub pracownik jednorazowo delegowany do pracy w innym mieście na okres dwóch dni. Poszukując odpowiedzi na to pytanie, należy uwzględnić cel ustanowienia tej dodatkowej podstawy ustalania właściwości miejscowej sądu, którym jest ułatwienie dostępu do sądu. Przepisy regulujące tę podstawę właściwości nie powinny być zatem interpretowane w sposób, który mógłby utrudniać dostęp do sądu którejkolwiek ze stron. Skierowanie sprawy do sądu właściwego dla okręgu, w którym pracownik wykonywał pracę w zupełnie znikomym zakresie, może w określonych stanach faktycznych być postrzegane jako nadużycie przepisów postępowania. W takiej sytuacji zarzut niewłaściwości miejscowej mógłby zostać uznany za uzasadniony.

c) sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Odwołując się do stanów faktycznych, najczęściej spotykanych w praktyce, „zakład pracy” można w pewnym uproszczeniu określić jako zorganizowane przez pracodawcę miejsce świadczenia pracy, zazwyczaj przez większą liczbę pracowników, usytuowane w stałym punkcie geograficznym. Często w strukturze dużego pracodawcy występuje kilka „zakładów pracy”, czyli wyodrębnionych organizacyjnie części przedsiębiorstwa. Stopień i charakter tego wyodrębnienia mogą się znacznie różnić. Istotne jest jednak to, że w stanach faktycznych, w których „zakład pracy” jest położony w okręgu innego sądu niż okręg, w którym znajduje się siedziba pracodawcy, to także sąd właściwy dla okręgu, w który znajduje się zakład pracy, będzie właściwy miejscowo do rozpoznania sprawy.

Zgodny wniosek stron, złożony w trybie art. 461 § 3 k.p.c., można określić jako swego rodzaju substytut umowy prorogacyjnej (art. 46 k.p.c.), która, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, jest niedopuszczalna w sprawach z zakresu prawa pracy¹¹⁴.

¹¹⁴ Por. postanowienie SN z 13 lutego 2014 r., II PZP 1/13, Legalis nr 797054 oraz wyrok SN z 20 maja 2014 r., I PK 285/13, Legalis nr 1048681.

Zagadnienie to było sporne w doktrynie, ostatecznie jednak przeważało stanowisko aprobujące pogląd Sądu Najwyższego¹¹⁵. W tym miejscu warto przytoczyć fragment uzasadnienia wzmiankowanego postanowienia, które zawiera argumentację przydatną także przy analizie art. 461 § 3 k.p.c.: *W postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy szczególna i wyczerpująca regulacja właściwości miejscowej sądu (art. 461 k.p.c.) wyłącza każdą właściwość ustalaną zgodnie z przepisami o postępowaniu zwykłym, tj. w szczególności właściwość przemianą i wyłączną. Jest to właściwość przemianą (konkurencyjna) w stosunku do właściwości ogólnej i można ją określić jako szczególny przypadek właściwości wyłącznej, do której art. 461 § 1 k.p.c. nie ma zastosowania. Za niedopuszczalnością zawierania w stosunkach pracy umowy o właściwość sądu przemawia także uregulowana w sposób odmienny niż w zwykłym postępowaniu cywilnym możliwość modyfikacji właściwości miejscowej w sprawach pracowniczych. Zgodnie z art. 461 § 3 k.p.c., sąd właściwy może na zgodny wniosek stron przekazać sprawę do rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu, jeżeli przemawiają za tym względy celowości. Takie rozwiązanie ustawowe oznacza bowiem możliwość zawarcia swoistej umowy o właściwość sądu dopiero po powstaniu sporu, i to pod kontrolą sądu, wyłączając tym samym dopuszczalność uprzedniej modyfikacji tej właściwości w trybie art. 46 § 1 k.p.c. Tego rodzaju regulacja, będąca wyrazem ochronnej funkcji prawa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy, jest przy tym spójna systemowo, albowiem w sprawach z zakresu prawa pracy, co do zasady, dopuszczalne jest zawieranie umów procesowych dopiero po powstaniu sporu (por. art. 1105 § 2 pkt 2 k.p.c., zgodnie z którym umowa wyłączająca jurysdykcję sądów polskich nie może dotyczyć spraw z zakresu prawa pracy, chyba że umowa zostanie zawarta po powstaniu sporu, czy art. 1164 zdanie pierwsze k.p.c., stanowiący, że zapis na sąd polubowny obejmujący spory z zakresu prawa pracy może być sporządzony tylko po powstaniu sporu i wymaga zachowania formy pisemnej).*

Do tej analizy warto dodać jeszcze spostrzeżenie, że powszechne zaaprobowanie w obrocie prawnym poglądu Sądu Najwyższego pozwoli wyeliminować nadużycia pracodawców – zwłaszcza dużych

¹¹⁵ Zob. M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 216 i n.; *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art. 1-729*, A. Góra-Błaszczkowska (red.), Warszawa 2015; *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, A. Zieliński (red.), Warszawa 2017.

sieci handlowych, zatrudniających pracowników w kilkuset i więcej sklepach na terenie całego kraju – polegające na zamieszczeniu w umowach o pracę klauzul prorogacyjnych poddających wszelkie spory właściwości jednego sądu – właściwego dla miejsca siedziby spółki. Takie umowy prorogacyjne często praktycznie uniemożliwiały dostęp do sądu pracownikom zatrudnionym w placówkach odległych o setki kilometrów od miejscowości, w której znajduje się siedziba spółki – pracodawcy, stanowiąc barierę (przeszkodę) w dostępie do sądu.

1.3. Właściwość funkcjonalna

Trzecim rodzajem właściwości, który należy wyróżnić, jest właściwość funkcjonalna, stanowiąca o kompetencji danego wydziału w obrębie właściwego miejscowo i rzeczowo sądu do rozpoznania konkretnej sprawy. W praktyce do tzw. sporów kompetencyjnych (sporów o właściwość) dochodzi zazwyczaj między wydziałami pracy i wydziałami cywilnymi.

Zgodnie z art. 12 § 1 pkt 1 i § 1a pkt 2 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych w każdym sądzie rejonowym funkcjonuje wydział cywilny – do spraw z zakresu prawa cywilnego, prawa rodzinnego i opiekuńczego (oraz innych, szczegółowo wymienionych w przepisie), a może być utworzony wydział pracy, ubezpieczeń społecznych albo pracy i ubezpieczeń społecznych – do spraw odpowiednio z zakresu prawa pracy lub z zakresu ubezpieczeń społecznych. Definicję legalną pojęcia sprawy z zakresu prawa pracy zawiera art. 476 § 1 k.p.c. W modelowej sytuacji dochodzenia jednym pozwem jednego roszczenia, np. o przywrócenie do pracy albo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, kwalifikacja sprawy jako sprawy z zakresu prawa pracy i określenie właściwości wydziału pracy nie nastręcza trudności. Wątpliwości pojawiają się jednak w stanach faktycznych, w których powód dochodzi kilku roszczeń, przy czym niektóre z nich mają charakter pracowniczy, a inne charakter cywilnoprawny bądź sporny (niejednoznaczny). Jeszcze poważniejsze wątpliwości powstają na tle stanów faktycznych, w których powód zgłasza roszczenia formalnie mające charakter opartych na prawie pracy, ale samo istnienie stosunku pracy jawi się jako sporne. Zagadnienia te zostaną omówione w innej części publikacji.

ZAPAMIĘTAJ!

W postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy szczególna i wyczerpująca regulacja właściwości miejscowej sądu (art. 461 k.p.c.) wyłącza każdą właściwość ustalaną zgodnie z przepisami o postępowaniu zwykłym, tj. w szczególności właściwość przemienną i wyłączną.

2. Skład sądu pracy

2.1. Skład jednoosobowy i skład ławniczy

Zgodnie z art. 47 k.p.c. w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej (§ 1). Przepis § 2 pkt 1 lit. a-c stanowi, że w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o:

- a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy,
- b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,
- c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Postanowienia poza rozprawą oraz zarządzenia wydaje przewodniczący (§ 3). Prezes sądu może zarządzić rozpoznanie sprawy w składzie trzech sędziów zawodowych, jeżeli uzna to za wskazane ze względu na szczególną zawilóść lub precedensowy charakter sprawy (§ 4).

Przepis art. 47 k.p.c., kluczowy dla regulacji zagadnienia składu sądu w sprawach z zakresu prawa pracy, obowiązuje w obecnym brzmieniu od 28 lipca 2007 r. Ponad 11 lat obowiązywania tej regulacji pozwoliło na wykrystalizowanie się linii orzeczniczej odnośnie do kwalifikacji spraw o poszczególne roszczenia czy grupy roszczeń do rozpoznania w składzie jednego sędziego albo w składzie jednego

sędziego i dwóch ławników (zwanego dalej „składem ławniczym”). Natomiast statystycznie i praktycznie marginalne znaczenie mają sytuacje wyznaczenia do rozpoznania sprawy w pierwszej instancji składu trzech sędziów zawodowych. Zatem w rozważaniach na temat składu sądu warto wyodrębnić te roszczenia, które podlegają rozpoznaniu w składzie ławniczym oraz te, które podlegają rozpoznaniu w składzie jednego sędziego, i wreszcie – co stanowi najważniejszy element analizy – sytuacje „graniczne”: kumulacji roszczeń podlegających rozpoznaniu w różnych składach oraz konsekwencje modyfikacji roszczeń w toku procesu.

Zasadniczą część rozważań należy poprzedzić jeszcze refleksją, że obowiązująca kodeksowa regulacja instytucji składu sądu w sprawach z zakresu prawa pracy nie pozwala na prostą klasyfikację, zgodnie z którą jeden rodzaj składu sądu miałby być regułą (zasadą), a inny wyjątkiem. Brzmienie art. 47 § 1 k.p.c. jest tutaj mylące. Przepis ten odnosi się do wszystkich spraw cywilnych (w ujęciu materialnym i formalnym), w tym także do spraw z zakresu prawa pracy. W istocie jednak, ze względu na charakter oraz liczbę roszczeń podlegających rozpoznaniu w składzie ławniczym, opisanych w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., traktowanie tej ostatniej regulacji jako wyjątku wydaje się wątpliwe. Zgodnie z konwencją i intuicjami użytkowników języka ogólnego mianem zasady (reguły) określa się elementy zbioru licznie dominujące, a mianem wyjątku (odstępstwa od zasady) – elementy mniej liczne od dominujących w zbiorze. Statystycznie rzecz ujmując, sprawy roszczeń pracowników z odwołania od rozwiązania umowy o pracę oraz roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy są na tyle licznymi elementami zbioru wszystkich spraw z zakresu prawa pracy, że trudno postrzegać je jako wyjątkowe. W konsekwencji niepodobna uważać składu ławniczego za wyjątek w sprawach dotyczących prawa pracy. Dlatego na potrzeby analizy zagadnienia regulacji składu sądu w sprawach z zakresu prawa pracy poprawniejsze wydaje się przyjęcie założenia, że ustawodawca dokonał klasyfikacji roszczeń na te, które podlegają rozpoznaniu w składzie jednego sędziego, oraz te, które podlegają rozpoznaniu w składzie ławniczym. Wątpliwości od przyjęcia określonego składu dla rozpoznania konkretnego roszczenia nie należy rozstrzygać według schematu zasada – wyjątek, przy

czym *exceptiones non sunt extendante*¹¹⁶, lecz poszukując podobieństwa między roszczeniem, którego klasyfikacja nasuwa trudności, do tych roszczeń, których klasyfikacja jest jasna. W analizowanych przykładach będzie można zauważyć, że zagadnienie to nie jest czysto akademickie, lecz ma oczywiste implikacje praktyczne.

Niewątpliwie rozpoznaniu w składzie ławniczym podlegają roszczenia o:

- 1) ustalenie istnienia stosunku pracy;
- 2) nawiązanie stosunku pracy;
- 3) wygaśnięcie stosunku pracy;
- 4) uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, przywrócenie do pracy (art. 45 i art. 58 k.p.);
- 5) przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy (art. 42 k.p.);
- 6) dopuszczenie do pracy dochodzone przeciwko pracodawcy negującemu istnienie stosunku pracy¹¹⁷;
- 7) odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy (art. 45 i art. 58 k.p.);
- 8) roszczenia z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania (art. 18^{3d} k.p.);
- 9) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu (art. 94³ k.p.);
- 10) odszkodowanie dochodzone przez pracodawcę w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. (art. 61¹ k.p.).

Natomiast bez żadnych wątpliwości rozpoznaniu w składzie jednego sędziego podlegają roszczenia o:

- 1) wynagrodzenie za pracę (art. 78 i n. k.p.);
- 2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 i n. k.p.);
- 3) świadczenia z tytułu czasowej niezdolności do pracy – wynagrodzenie chorobowe (art. 92 k.p.);
- 4) nagrody jubileuszowe;

¹¹⁶ Por. uzasadnienie uchwały SN z 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13, Legalis nr 666694 i uzasadnienie wyroku SN z 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14, Legalis nr 1180558.

¹¹⁷ Zob. uchwałę SN z 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13, OSNP 2014, nr 2, poz. 17.

- 5) urlop wypoczynkowy lub ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 152 i n., art. 171 k.p.);
- 6) uchylenie kary porządkowej (art. 112 k.p.);
- 7) odprawę emerytalno-rentową (art. 92¹ k.p.);
- 8) odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika (art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych przyczynach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹¹⁸);
- 9) wydanie i sprostowanie świadectwa pracy (art. 97 k.p.);
- 10) odszkodowanie za szkodę poniesioną wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.);
- 11) odszkodowanie należne pracownikowi w związku z obowiązaniem umowy o zakazie konkurencji (art. 101² k.p.);
- 12) odszkodowanie dochodzone przez pracodawcę z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (art. 101¹ k.p.);
- 13) odszkodowanie dochodzone przez pracodawcę za szkodę poniesioną w mieniu niepowierzonym (art. 114 i n. k.p.);
- 14) odszkodowanie dochodzone przez pracodawcę za szkodę poniesioną w mieniu powierzonym (art. 124 i n. k.p.).

Pomimo szerokiego ujęcia i pozornie szczegółowego wyliczenia roszczeń podlegających rozpoznaniu w składzie ławniczym poza tą klasyfikacją pozostaje co najmniej kilka roszczeń bardzo podobnych typologicznie do wymienionych wprost, co rodzi pytania, w jakim składzie powinny być rozpoznawane. Należą do nich:

- 1) **roszczenie o ustalenie nieistnienia stosunku pracy** – przedmiot orzekania jest tutaj zagadnienie istnienia stosunku pracy, czyli przedmiot tożsamy co do istoty z wymienionym wprost w art. 47 § 2 pkt 1 *in principio* k.p.c. W orzecznictwie wyrażono pogląd, że roszczenie to podlega rozpoznaniu w składzie ławniczym¹¹⁹. Nie negując wprawdzie racjonalności i siły argumentacji stojącej za tym poglądem, warto jednak odnotować nowszą tendencję judykatury polegającą na ścisłej wykładni przepisów o składzie

¹¹⁸ Dz. U. z 2018 r. poz. 1969.

¹¹⁹ Por. uzasadnienie wyroku SA w Gdańsku z 25 czerwca 2015 r., III APa 12/15, Legalis nr 1327143.

sądu¹²⁰, która uzasadniałaby raczej przyjęcie, że sprawa ta powinna być rozpoznawana w składzie jednego sędziego;

- 2) **roszczenie o ustalenie określonego elementu – cechy stosunku pracy** – (zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na określonym stanowisku, zatrudnienie w szczególnych warunkach) – roszczenia te pojawiają się w praktyce najczęściej w kumulacji z roszczeniami o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (jako uzasadnienie zgłoszenia roszczenia odszkodowawczego w ogóle lub zgłoszenia roszczenia w określonym wymiarze), względnie „towarzyszą” roszczeniu o sprostowanie świadectwa pracy (np. w ten sposób, że powinno ono zawierać adnotację o zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika itp.). Roszczenia te są czymś innym jakościowo niż roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, czyli istnienia określonego stosunku prawnego w ogóle; kumulacja z roszczeniem o odszkodowanie eliminuje potrzebę analizy zagadnienia składu sądu, zgodnie z przyjętą w orzecznictwie zasadą, że w sytuacji jednoczesnego dochodzenia kilku roszczeń, z których co najmniej jedno podlega rozpoznaniu w składzie ławniczym, cała sprawa podlega rozpoznaniu w tym składzie; w odniesieniu zaś do pozostałych sytuacji należy opowiedzieć się za przyjęciem, że właściwy do rozpoznania sprawy będzie skład jednego sędziego¹²¹;
- 3) **roszczenie o odszkodowanie za niezawarcie przyrzeczonej umowy o pracę** – powód dochodzący tego roszczenia wprost przeczy temu, jakoby strony łączył stosunek pracy, skoro swoje roszczenie wywodzi właśnie z faktu niedojścia do skutku (niezawarcia) umowy przyrzeczonej; podobieństwo takiej sprawy do spraw, których przedmiotem jest ustalenie istnienia stosunku pracy, jest zatem

¹²⁰ Por. uchwałę SN z 10 listopada 2016 r., III PZP 10/16, Legalis nr 1522497.

¹²¹ Należy tu jednak uczynić zastrzeżenie, że w sytuacji dochodzenia roszczenia o ustalenie, że wbrew umowie zawartej na czas określony, strony w istocie łączy/łączyła umowa na czas nieokreślony, przedmiot orzekania jest bliższy istocie sporu w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy jako takiego. Okazać się przecież może, że w dacie wyrokowania umowa o pracę zawarta na czas określony, zgodnie z jej treścią, uległa już rozwiązaniu, a zatem przedmiotem orzekania sądu odnośnie do okresu po dacie, w której umowa zawarta na czas określony miała ulec rozwiązaniu, jest nie jakiś element, cecha stosunku pracy, ale jego istnienia jako takiego. Przemawiałoby to za przyjęciem, że do rozpoznania sprawy o to roszczenie właściwy jest skład ławniczy. Zagadnienie to nie doczekało się dotąd wyjaśnienia w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

jedynie pozorne. W konsekwencji sprawa o to odszkodowanie podlega rozpoznaniu w składzie jednego sędziego¹²²;

- 4) **roszczenie o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego** – wydaje się, że pominięcie tego roszczenia jest konsekwencją pewnej konwencji redakcyjnej przyjętej przez ustawodawcę (por. art. 461 § 1¹ k.p.c.). W tym wypadku należy opowiedzieć się jednoznacznie za rozpoznawaniem spraw o to roszczenie w składzie ławniczym;
- 5) **roszczenie o odszkodowanie uzupełniające z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę**¹²³ – mimo że podstawą prawną tego roszczenia jest art. 415 k.c. (względnie art. 471 k.c.), to sprawa o to roszczenie niewątpliwie należy do spraw z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.), wobec tego uzasadnione jest prowadzenie rozważań, co do składu sądu, który powinien rozpoznać sprawę (por. art. 47 § 2 *in principio* k.p.c.). Pomimo niezbyt precyzyjnego sformułowania przepisu (odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy), należy dostrzec i podkreślić różny charakter i funkcje odszkodowań: kodeksowego (art. 45 k.p. i art. 58 k.p.) oraz uzupełniającego (art. 415 k.c., względnie art. 471 k.c.). Pierwsze z nich ma charakter odszkodowania *sui generis* i nie wymaga wykazywania wysokości szkody – wysokość odszkodowania jest ryczałtowa i pełni funkcję swoistej sankcji cywilnej za naruszenie przepisów prawa pracy. Drugie zaś jest odszkodowaniem *sensu stricto* w rozumieniu prawa cywilnego – wymaga wykazania szkody i związku przyczynowego pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę (zachowaniem powodującym szkodę) a szkodą. Kwestią dyskusyjną jest to, czy różnica charakteru tych odszkodowań i ścisła wykładnia art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. usprawiedliwiają przyjęcie, że sprawy o odszkodowanie uzupełniające podlegają rozpoznaniu w składzie jednego sędziego – wydaje się,

¹²² Tak SN w postanowieniu z 5 lipca 2017 r., II PZ 10/17, Legalis nr 1715250.

¹²³ Prawo do dochodzenia tego odszkodowania wynika z orzeczenia TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK ZU 2007, nr 10/A, poz. 128.

że ten pogląd uznać należy za trafny. Stanowisko Sądu Najwyższego w omawianej kwestii jest natomiast niejednolite¹²⁴;

- 6) **inne niż odszkodowanie i zadośćuczynienie roszczenia, których źródłem są stany faktyczne kwalifikowane jako mobbing (np. roszczenie o rentę)** – Kodeks pracy przewiduje wprost tylko dwa roszczenia wywodzone z faktu poddania pracownika mobbingowi: zadośćuczynienie oraz odszkodowanie. W doktrynie i orzecznictwie tymczasem wskazuje się, że w praktyce pojawia się wiele innych żądań, które może zgłosić ofiara mobbingu¹²⁵. Już na początku postępowania sądowego niezbędne jest zatem podjęcie decyzji odnośnie skierowania sprawy do rozpoznania w określonym składzie. Należy stanąć na stanowisku, że sprawy o roszczenia inne niż odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu podlegają rozpoznaniu w składzie jednego sędziego. Uzasadnieniem dla tego stanowiska jest, po pierwsze, wyraźne brzmienie art. 47 § 2 pkt 1 lit. c k.p.c., po drugie, regulacja Kodeksu pracy, który przewiduje jedynie dwa roszczenia z tytułu mobbingu. Co do innych roszczeń (np. o zaprzestanie stosowania mobbingu, o odszkodowanie za dochody utracone w związku z rozstrojem zdrowia lub rozwiązaniem umowy o pracę na skutek stosowania mobbingu itp.) słowo „mobbing” jest używane jedynie jako syntetyczna charakterystyka stanu faktycznego, z którego powód wywodzi swoje roszczenia. Roszczenia te mogłyby, innymi słowy, być zgłaszane i uzasadniane bez posługiwania się słowem „mobbing” (a np. słowami: prześladowanie, znęcanie się, poniżanie, dręczenie itp.) i zapewne nie byłoby nawet konieczne – bardzo trudne dowodowo – wykazywanie spełnienia wszystkich kodeksowych przesłanek mobbingu. Podstawy prawnej dochodzenia tych roszczeń należy natomiast i tak poszukiwać w przepisach innych niż art. 94³ k.p.;

¹²⁴ Por. wyroki SN: z 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14, Legalis nr 1180558 (przyjęto, że właściwy jest skład jednoosobowy) oraz z 4 października 2018 r., III PK 92/17, Legalis nr 1831133 (przyjęto, że właściwy jest skład ławniczy). Rozbieżności w tym przedmiocie usuwa uchwała (7) SN (zasada prawna) z 17 października 2019 r., III PZP 5/19 o treści: „Sprawę o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. rozpoznaje sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.)”.

¹²⁵ Zagadnienie to zostanie omówione w części szczególnej, w rozdziale II, w punkcie 8.2., poświęconym prowadzeniu postępowania w sprawach „mobbingowych”.

- 7) **sprawy z zakresu prawa pracy o: „(...) naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane”** – sformułowanie tego przepisu jest niefortunne językowo. Z pewnością nie chodzi przecież o roszczenia, których treścią byłoby żądanie naruszenia zasady równego traktowania, lecz o roszczenia, których podstawą faktyczną jest naruszenie tej zasady. Przepis ten może budzić dodatkowe wątpliwości związane z brakiem precyzji terminologicznej ustawodawcy w posługiwaniu się określeniami „dyskryminacja” i „zasada równego traktowania”¹²⁶. Ze względu na sformułowanie użyte pod koniec analizowanego przepisu, należy stanąć na stanowisku, że wszystkie roszczenia, których podstawą faktyczną jest naruszenie zasady równego traktowania lub dyskryminacja, podlegają rozpoznaniu w składzie ławniczym;
- 8) **roszczenia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.** – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powołaniem się na ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę może stanowić kanwę zgłoszenia dwóch roszczeń: pracownik może zgłosić roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1¹ zd. 1 *in fine* i zd. 2 k.p., natomiast pracodawca twierdzący, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika było nieuzasadnione może dochodzić odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p. Sprawa o roszczenie odszkodowawcze dochodzone przez pracownika podlega rozpoznaniu w składzie jednego sędziego (gdyż nie jest sprawą „o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” – wręcz przeciwnie – pracownik opiera swe żądanie na twierdzeniu, że rozwiązanie umowy o pracę, którego dokonał, było uzasadnione tym, że pracodawca naruszał swoje obowiązki), natomiast sprawa o roszczenie odszkodowawcze dochodzone przez pracodawcę podlega rozpoznaniu w składzie ławniczym, gdyż mieści się jednoznacznie w katalogu wymienionym w art. 47 § 2 pkt 1 lit a k.p.c.;
- 9) **roszczenie z powództwa pracodawcy o pozbawienie wykonalności wyroku przywracającego pracownika do pracy na poprzednich warunkach (art. 840 § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 48 § 1 k.p.)**

¹²⁶ Zagadnienie to dostrzeżono w doktrynie – por. A. Sobczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.

– roszczenie sąd pierwszej instancji rozpoznaje w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.)¹²⁷.

2.2. Kumulacja roszczeń a skład sądu

Zagadnieniem, które budziło wiele wątpliwości od początku obowiązywania art. 47 k.p.c. w aktualnym brzmieniu, jest kwestia składu sądu w sytuacji kumulacji roszczeń.

Obecnie wątpliwości te w znacznej mierze zostały wyjaśnione kilkoma wypowiedziami Sądu Najwyższego, wśród których reprezentatywne jest stanowisko, że: „(...) wśród roszczeń z zakresu prawa pracy dochodzonych w jednym postępowaniu (art. 191 i 193 § 1 k.p.c.) znajduje się roszczenie, do rozpoznania którego w pierwszej instancji właściwy jest sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.), sąd w takim samym składzie właściwy jest także do rozpoznania pozostałych roszczeń”¹²⁸.

Stanowisko Sądu Najwyższego jest niewątpliwie racjonalne z punktu widzenia praktyki. Zastosowanie tego poglądu pozwala rozstrzygnąć o składzie sądu w znacznej liczbie spraw rozpoznawanych przez sądy pracy, w których od początku występuje kumulacja roszczeń, w sposób zgodny z zasadami ekonomiki postępowania. Trzeba jednak zauważyć, że nie jest to stanowisko bezdyskusyjne. Typowym przykładem kumulacji roszczeń jest dochodzenie jednym pozwem roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (podlega niewątpliwie rozpoznaniu w składzie ławniczym) oraz roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (podlega niewątpliwie rozpoznaniu w składzie jednego sędziego). Redakcja art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. i umiejscowienie sformułowania: *oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia przed sformulowaniem i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy* nie pozwala na gruncie wykładni ścisłej przyjąć dopuszczalności kumulacji obu roszczeń w jednym postępowaniu i rozpoznania sprawy w składzie ławniczym. Pomimo tych wątpliwości uznać należy, że w świetle wymienionych uchwał z 4 lutego 2008 r. oraz z 20 marca

¹²⁷ Zob. wyrok SN z 16 lutego 2017 r., II PK 368/15, OSNP 2001, nr 4, poz. 41.

¹²⁸ Tak SN w uchwałach z 4 lutego 2008 r., II PZP 14/08, OSNP 2009, nr 17-18, poz. 218 oraz z 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, OSNP 2009, nr 17-18, poz. 219.

2009 r. pogląd o dopuszczalności łącznego rozpoznawania sprawy o kilka roszczeń w przykładowej sytuacji jest utrwalony.

Stosunkowo rzadsze w praktyce, ale również budzące sporo wątpliwości, są sytuacje procesowe, w których istnienie stosunku pracy jawi się lub wprost jest wskazywane jako kwestia sporna. Typowa jest tutaj sprawa, w której powód związany z pozwanym umową cywilnoprawną (zawartą w formie ustnej bądź pisemnej) uznaje jako podstawę prawną swojego zatrudnienia stosunek pracy. Praktyka dostarcza wielu przykładów różnych konstrukcji pozwów i roszczeń. Najbardziej przejrzyste będzie ukazanie i analiza kilku typowych sytuacji.

Przykład 1:

Powód wnosi o ustalenie istnienia stosunku pracy, zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o nakazanie wydania świadectwa pracy za okres swego zatrudnienia – pozwowi nie towarzyszy żaden załącznik.

Przykład 2:

Powód wnosi o zasądzenie wynagrodzenia, twierdząc i podnosząc w uzasadnieniu pozwu jedynie to, że „został zatrudniony do pracy na budowie i nie otrzymał wynagrodzenia”; pozwowi nie towarzyszy żaden załącznik.

Przykład 3:

Powód zgłasza dwa roszczenia: o dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, podnosząc w uzasadnieniu, że łączyła go z pozwanym zawarta na piśmie umowa zlecenie, ale „sposób świadczenia pracy wskazuje, że była to umowa o pracę”; do pozwu załączona jest umowa zlecenie.

W przykładzie 1 ustalenie składu właściwego do rozpoznania sprawy nie nasuwa trudności. Wobec jednoznacznego brzmienia art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. nie ma wątpliwości, że powinien to być skład ławniczy.

Jeśli chodzi o przykład 2, przede wszystkim powstaje wątpliwość, czy sprawa należy do właściwości funkcjonalnej sądu pracy – czy jest sprawą z zakresu prawa pracy, czy też sprawą cywilną *sensu stricto*. Nie wiadomo bowiem, czy powód postrzega swoje zatrudnienie jako pracownicze, czy cywilnoprawne. Wszakże, niezależnie od sposobu

rozstrzygnięcia tej wątpliwości, nie nasuwa raczej trudności wskazanie jako właściwego do rozpoznania sprawy w składzie jednego sędziego.

Największych trudności może przysporzyć poprawne wskazanie składu sądu w przykładzie 3. Rysują się tutaj – jako możliwe – dwa rozwiązania i dwie argumentacje. Według pierwszego, skoro powód wywodzi swe *stricte* pracownicze roszczenia ze stosunku pracy, to w istocie, niejako „w tle” roszczeń wprost zgłoszonych, wnosi także o ustalenie istnienia stosunku pracy. Według drugiego, powód nie wnosi o ustalenie istnienia stosunku pracy, a jedynie podnosi twierdzenie i przedstawia argumentację prawną na poparcie tezy, która ma wykazać zasadność zgłoszonego roszczenia pracowniczego, że taki stosunek łączył go z pozwanym. Ujmując zagadnienie bardziej abstrakcyjnie, należy odpowiedzieć na pytanie: czy skład sądu jest zdeterminowany: (a) charakterem stosunku prawnego łączącego strony (pracowniczo-prawny, cywilnoprawny), w związku z którym roszczenia te powstały, nawet jeśli żądanie ustalenia charakteru tego stosunku prawnego nie jest przedmiotem roszczenia, czy (b) literalną treścią roszczeń przedstawionych do rozpoznania.

Zagadnienie to było rozmaicie rozstrzygane w orzecznictwie. Początkowo skłaniało się ono ku rozwiązaniu (a)¹²⁹, ostatecznie jednak przeważało stanowisko (b)¹³⁰. Pogląd ten uznać należy za trafny, a przekonującą argumentację na poparcie tego stanowiska przedstawił SN w uzasadnieniu uchwały z 10 listopada 2016 r., akcentując przede wszystkim to, że skład sądu jest zdeterminowany kategorycznie przepisami prawa procesowego, przy czym podstawę faktyczną kwalifikacji sprawy do rozpoznania w określonym składzie zakreśla treść roszczeń zgłoszonych przez powoda. W każdej rozpoznawanej przez siebie sprawie sąd pracy i tak jest bowiem zobowiązany zbadać, czy strony łączy stosunek pracy.

2.3. Zmiany przedmiotowe w toku postępowania a skład sądu

Kolejnych trudności dotyczących składu sądu dostarczają sytuacje procesowe, w których dochodzi do zmian przedmiotowych w toku

¹²⁹ Zob. wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 256/10, Legalis nr 373111, uchwała SN z 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13, OSNP 2014, nr 2, poz. 17 i wyrok SA w Gdańsku z 14 października 2015 r., III APA 25/15, Legalis nr 1359623.

¹³⁰ III PZP 10/16, Legalis nr 1522497 oraz postanowienie SN z 8 sierpnia 2017 r., II PZ 10/17, Legalis nr 1715250.

postępowania. Komunikatywną formą omówienia tych trudności będzie przedstawienie różnych konfiguracji (sytuacji) procesowych spotykanych w praktyce.

Przykład 1:

Powód dochodzi od pozwanego zasądzenia wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z przepisami o składzie sądu sprawa jest prowadzona w składzie jednego sędziego.

W toku procesu powód rozszerza powództwo, zgłaszając kolejne roszczenie o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem.

W tej sytuacji procesowej nowo zgłoszone roszczenie, podlegające rozpoznaniu w składzie ławniczym, należy wyłączyć do rozpoznania w tym składzie w odrębnym postępowaniu. Trzeba tutaj odwołać się posiłkowo do ograniczeń o dopuszczalności zmiany powództwa przewidzianych w art. 193 k.p.c.

Przykład 2:

Powód dochodzi dwóch roszczeń: (1) odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (właściwy skład ławniczy) oraz (2) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (właściwy skład jednego sędziego). Wobec takiej kumulacji roszczeń sąd prowadzi postępowanie w składzie ławniczym.

W toku procesu strony zawierają ugodę co do roszczenia odszkodowawczego, wobec czego powód cofa pozew w tej części. Do merytorycznego rozpoznania pozostaje wyłącznie roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Szczególne wątpliwości w tej sytuacji procesowej powstają w razie umorzenia postępowania w zakresie cofniętego roszczenia. Wadliwe byłoby kontynuowanie postępowania w składzie ławniczym, skoro nie ma już roszczenia podlegającego nominalnie rozpoznaniu w tym składzie. Kontynuowanie postępowania w składzie jednego sędziego też wydaje się wątpliwe, gdyż doprowadzi to do sytuacji, w której sąd prowadził część postępowania w jednym składzie, a część w innym – jest to konstrukcja nieznaną Kodeksowi postępowania cywilnego. Paradoksalnie, rozwiązaniem „najbezpieczniejszym” będzie

kontynuowanie postępowania w składzie ławniczym i umorzenie postępowania w zakresie cofniętego powództwa dopiero w wyroku.

Przykład 3:

Powód dochodzi dwóch roszczeń: (i) ustalenia istnienia stosunku pracy (właściwy skład ławniczy) oraz (ii) o wynagrodzenie za pracę (właściwy skład jednego sędziego). Wobec takiej kumulacji roszczeń sąd prowadzi postępowanie w składzie ławniczym.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, skoncentrowanego przede wszystkim na ustaleniu charakteru zatrudnienia powoda i okoliczności jego zakończenia, sąd wydaje wyrok częściowy: ustala, że strony łączył stosunek pracy. Po uprawomocnieniu się wyroku częściowego do rozpoznania pozostaje wyłącznie roszczenie o wynagrodzenie.

Sytuacja ta jest stosunkowo podobna do opisanej w przykładzie 2, ale występują tutaj też pewne różnice. Modyfikacja zakresu roszczeń podlegających rozpoznaniu w wyroku końcowym, w stosunku do pierwotnego katalogu, nie jest mianowicie wynikiem czynności procesowej powoda, ale rezultatem decyzji sądu o wydaniu wyroku częściowego. Jednocześnie wydanie tego wyroku jawi się jako wyraźna cezura oddzielająca poszczególne fazy postępowania. Typową będzie sytuacja, w której w pierwszej fazie procesu sąd prowadzi postępowanie dowodowe głównie na okoliczność tych roszczeń, o których zasadności zamierza orzec w wyroku częściowym – szczególnie wówczas, gdy jak w analizowanym przykładzie przesądzenie kwestii istnienia stosunku pracy determinuje płaszczyznę materialnoprawną rozstrzygnięcia o roszczeniu o wynagrodzenie. Postępowanie dowodowe na okoliczność roszczeń, które mają zostać rozpoznane w wyroku końcowym, sąd będzie prowadził natomiast dopiero po uprawomocnieniu się wyroku częściowego – szczególnie wówczas, gdy jak w analizowanym przykładzie wyrok częściowy, przesądzający kwestię istnienia stosunku pracy ma charakter *sui generis* orzeczenia prejudycjalnego. Nie ma tutaj zatem tego niecodziennego, niezrozumiałego elementu zmiany składu sądu „z rozprawy na rozprawę”, który wystąpiłby w przykładzie 2, w razie częściowego umorzenia postępowania co do roszczenia objętego ugodą. Podsumowując, w analizowanym przykładzie 3 zasadne będzie rozpoznawanie sprawy po wydaniu wyroku częściowego w składzie jednego sędziego, tj. w składzie właściwym do rozpoznania roszczenia o wynagrodzenie.

Przykład 4:

Powód dochodzi dwóch roszczeń: (1) o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (właściwy skład ławniczy) oraz (2) o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (właściwy skład jednego sędziego). Wobec takiej kumulacji roszczeń sąd prowadzi postępowanie w składzie ławniczym.

Po przeprowadzeniu postępowania sąd wydaje wyrok rozstrzygający o zasadności obu roszczeń. Na skutek apelacji sąd II instancji uchyla zaskarżony wyrok częściowo, tj. wyłącznie co do rozstrzygnięcia o roszczenie o wynagrodzenie i w tym zakresie przekazuje sprawę sądowi rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Sytuacja ta przedstawia się podobnie do opisanej w przykładzie 3. Dlatego z argumentacją zbliżoną do zaprezentowanej przy omawianiu tamtego przykładu, wskazać należy, że w ponownym procesie właściwe będzie rozpoznawanie roszczenia o wynagrodzenie w składzie jednego sędziego.

2.4. Konsekwencje naruszenia przepisów o składzie sądu pracy

Artykuł 379 pkt 4 k.p.c. stanowi, że jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa, to zachodzi nieważność postępowania. Zgodnie z wykładnią tego przepisu, przyjętą w legendarnej już niemal i przywoływanej zawsze w tym kontekście uchwale SN¹³¹, *nie ma składów sądu lepszych ani gorszych, są wyłącznie składy zgodne lub niezgodne z przepisami prawa*. Próba podważenia tego kategorycznego stanowiska podjęta przez Sąd Okręgowy, zadający pytanie prawne, na które Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi w uchwale z 20 marca 2009 r.¹³² nie doprowadziła do podważenia obowiązującej od pół wieku wykładni tego przepisu.

Konkludując, rozpoznanie sprawy w składzie sprzecznym z przepisami prawa – ławniczym, zamiast jednego sędziego zawodowego lub *vice versa* – prowadzi do nieważności postępowania, którą sąd odwoławczy, w ewentualnym postępowaniu apelacyjnym, uwzględnia z urzędu, uchylając zaskarżony wyrok, znosząc postępowanie dotknięte nieważnością i przekazując sprawę sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania (art. 386 § 2 k.p.c.).

¹³¹ Por. uchwałę SN z 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, OSPIKA 1970, nr 1, poz. 4.

¹³² I PZP 8/08, OSNAPiUS z 2009 r., nr 17-18, poz. 219.

ZAPAMIĘTAJ!

Zagadnienie składu sądu pracy jest uregulowane w art. 47 k.p.c. W przeważającej liczbie spraw i kategorii roszczeń jest to regulacja wystarczająco precyzyjna. Niemniej jednak określenie składu sądu do rozpoznania pojedynczych, ale powtarzalnych w praktyce roszczeń wymaga sięgnięcia do interpretacji przyjętych w orzecznictwie.

Zasadą utrwaloną w judykaturze jest dopuszczalność rozpoznawania spraw wieloroszczeniowych w składzie ławniczym wtedy, gdy choć jedno z tych roszczeń podlega rozpoznaniu w tym składzie.

3. Wstępne badanie sprawy i czynności wyjaśniające

Mianem wstępnego badania sprawy należy określić rozstrzygnięcie oraz wyjaśnienie kwestii formalnych, które warunkują przejście do etapu merytorycznego badania sprawy w procesie prowadzonym zgodnie z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego i w sposób ważny, tj. nie dotknięty nieważnością. W poszczególnych stanach faktycznych i konfiguracjach procesowych zachodzi niekiedy konieczność wyjaśniania także innych wątpliwości co do dopuszczalności prowadzenia postępowania sądowego jako takiego oraz ewentualnie także trybu postępowania (zwykły lub uproszczony, a w niezmiernie rzadkich sytuacjach – postępowanie nieprocesowe¹³³). Niekiedy sąd, wstępnie potwierdziwszy swoją właściwość w sprawie, po rozstrzygnięciu niektórych wątpliwości, może ostatecznie stwierdzić niedopuszczalność merytorycznego prowadzenia sprawy przez siebie lub w ogóle (przez jakikolwiek sąd i organ).

Zagadnienia, które należy rozważyć na tym etapie postępowania, to w szczególności:

- 1) ewentualnie, ponownie (np. na skutek analizy zarzutów i argumentacji pozwanej przedstawionej w odpowiedzi na pozew) właściwość sądu – rzeczowa (art. 16-17 i art. 461 § 1¹ k.p.c.), miejscowa

¹³³ Por. uchylony art. 241^{25a} § 5 k.p.

- (art. 27-30 i art. 461 § 1 i 3 k.p.c.) oraz funkcjonalna (art. 12 § 1 pkt 1 i § 1a pkt 2 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych¹³⁴);
- 2) dopuszczalność drogi sądowej, przesłanki odrzucenia pozwu (art. 199, art. 199¹ i art. 464 k.p.c.);
 - 3) oznaczenie wartości przedmiotu sporu (art. 19 i n. k.p.c.) oraz ewentualnie konieczność uiszczenia opłaty sądowej od pozwu (art. 35 ust. 1, art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych),
 - 4) przesłanki skierowania sprawy do rozpoznania w postępowaniu uproszczonym (art. 505¹ i n. k.p.c.) i wiążąca się z tą decyzją procesową konieczność ewentualnego uzupełnienia braku formalnego w postaci złożenia pozwu na formularzu (art. 130¹ k.p.c.);
 - 5) poprawność oznaczenia strony pozwanej oraz doboru strony pozwanej;
 - 6) spełnienie innych wymogów formalnych pozwu (art. 126 i art. 187 k.p.c.);
 - 7) sprecyzowanie roszczenia,
 - 8) skład sądu, w związku z koniecznością zapewnienia właściwej obsady sądu na rozprawie (art. 47 § 1 i § 2 pkt 1 k.p.c.);
 - 9) reprezentacja powoda i umocowanie jego pełnomocnika (art. 87 i n., art. 465 § 1 k.p.c.);
 - 10) celowość skierowania sprawy do mediacji (art. 183¹ i n. k.p.c.).

Ranga wyżej wymienionych zagadnień i ewentualnych zaniebań/zaniechań w zakresie ich wyjaśniania jest różna.

Kwestia poprawności oznaczenia oraz doboru do postępowania strony pozwanej została przedstawiona już wcześniej¹³⁵ i będzie omawiana w kolejnym punkcie tego rozdziału¹³⁶. Problematyce kosztów procesu, w tym kosztów sądowych, poświęcono oddzielny rozdział¹³⁷. Zagadnienie precyzowania roszczeń będzie omawiane w ramach analizy postępowania w sprawach poszczególnych typów. Pozostałe z wyżej wymienionych kwestii zostaną przedstawione w odrębnych punktach niniejszego rozdziału. Wobec tego w tym miejscu należy poczynić jedynie kilka uwag na temat stosowania trybu uproszczonego w sprawach z zakresu prawa pracy oraz na temat stosowania mediacji.

¹³⁴ Ustawa z 27 lipca 2001 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 52, ze zm.).

¹³⁵ Por. Część ogólna. Rozdział I. Sprawy z zakresu prawa pracy. Strony postępowania, punkt 3. Zdolność sądowa i procesowa.

¹³⁶ Por. punkt 4. Konsekwencje błędnego oznaczenia pracodawcy.

¹³⁷ Por. Część ogólna. Rozdział III. Koszty procesu.

Tryb postępowania uproszczonego znajduje obligatoryjnie zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy przy spełnieniu ogólnych przesłanek przewidzianych w art. 505¹ pkt 1 k.p.c. Właściwie tym jednym zdaniem i odwołaniem się do orzecznictwa można zamknąć analizę prawną zagadnienia. Doświadczenia z praktyki w sprawach z zakresu prawa pracy uzasadniają jednak poczynienie kilku dodatkowych refleksji.

Po pierwsze, w formularzach urzędowych brak miejsca na oznaczenie tytułu dochodzonego roszczenia, tymczasem prawo pracy przewiduje w wielu sytuacjach liczne roszczenia, często do siebie zbliżone, ale nie tożsame, do rozpoznania których niekiedy właściwy jest sąd w różnym składzie¹³⁸. Sprecyzowanie tytułu dochodzenia kwoty wskazanej w pozwie jest zatem niejednokrotnie warunkiem ważnego i efektywnego prowadzenia postępowania.

Po drugie, w postępowaniu uproszczonym niedopuszczalna jest zmiana powództwa (art. 505⁴ k.p.c.). Natomiast w sprawach z zakresu prawa pracy, niejednokrotnie dopiero po złożeniu przez pozwanego pracodawcę żądanych dokumentów (dokumentacji czasu pracy, dokumentacji płacowej, zaświadczenia o zarobkach itp.), powód ma możliwość dokładnego obliczenia swojego roszczenia w sposób przewidziany prawem pracy. Warto również wskazać na występujący w praktyce brak świadomości prawnej pracowników – powodów działających bez profesjonalnego pełnomocnika odnośnie do konieczności formułowania roszczeń w kwotach brutto.

Przykład:

Powód wnosi o zasądzenie odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w kwocie 1900 zł netto. Sprawa zostaje skierowana do rozpoznania w postępowaniu uproszczonym.

Pozwany pracodawca składa wraz z odpowiedzią na pozew zaświadczenie o zarobkach, zgodnie z którym, miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 3000 zł brutto.

¹³⁸ Por. roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przewidziane art. 47¹ k.p. (skład ławniczy) oraz roszczenie o wynagrodzenie za okres wadliwego prawnie skrócenia okresu wypowiedzenia, o którym traktuje art. 49 k.p. (skład jednego sędziego).

Pozbawienie powoda w tych okolicznościach możliwości – unikając sformułowania zmiana powództwa – korekty dochodzonej kwoty prowadzi do trudnych do zaakceptowania rezultatów, tj. do utraty możliwości dochodzenia świadczenia w kwocie wyższej albo konieczności wytaczania kolejnego procesu o kwotę „brakującą”. Pewnym rozwiązaniem może być również wydanie postanowienia o rozpoznaniu sprawy w dalszym ciągu z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym (art. 505⁷ k.p.c.)¹³⁹.

Podjęcie decyzji o skierowaniu sprawy do mediacji należy poprzedzić rozważeniem, czy jest to czynność celowa, czy istnieją perspektywy konsensualnego zakończenia sporu. Doświadczenia praktyki wskazują, że strony są stosunkowo skłonne do kompromisów w sprawach z odwołania od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a niekiedy także w sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – w tych ostatnich zwłaszcza wówczas, gdy roszczenie opiewa na kwoty znikome albo przeciwnie – bardzo wysokie. Natomiast bezcelowe, wiodące jedynie do przedłużenia postępowania, okazują się próby ugodowego zakończenia sporów w sprawach o wynagrodzenie zasadnicze, o uchylenie kary porządkowej, o sprostowanie świadectwa pracy (zazwyczaj) oraz o ustalenie istnienia stosunku pracy (zawsze).

Na zakończenie wskazać należy, że forum, na którym sąd może prowadzić czynności w zakresie usunięcia części braków formalnych, precyzowania oznaczenia strony pozwanej, precyzowania roszczenia oraz podjąć próbę ugodowego zakończenia sporu jest tzw. posiedzenie wyjaśniające (art. 468 k.p.c.).

4. Konsekwencje błędnego oznaczenia pracodawcy

4.1. Granice formalizmu i aktywności sądu pracy

w egzekwowaniu prawidłowego oznaczenia pozwanego

Ograniczony formalizm procesowy towarzyszący postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy powoduje złagodzenie wymogów formalnych

¹³⁹ Por. M. Manowska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz* (red. M. Manowska), Warszawa 2015, s. 1408.

wobec pracownika także w zakresie oznaczania strony pozwanej, czyli pracodawcy. Rolą sądu pracy jest w istocie naprowadzanie pracownika, np. w toku postępowania wyjaśniającego albo w zarządzeniu wydanym w trybie art. 130 k.p.c., w jaki sposób dokonać oznaczenia pracodawcy. Należy jednocześnie odróżnić niewłaściwe oznaczenie strony od niewłaściwego doboru podmiotów/uczestników procesu. W pierwszej sytuacji, czyli również wtedy, gdy nie orientując się, kto według przyjętej konstrukcji prawnej powinien być stroną, powód zaangażował do procesu niewłaściwie oznaczonego pozwanego (np. organ osoby prawnej zamiast tej osoby) – naprawienie wady następuje w drodze sprostowania oznaczenia strony i polega ono na uzupełnieniu lub konkretyzacji (lecz nie na zmianie) jej pierwotnego oznaczenia i – w konsekwencji – wyeliminowaniu przez sąd z procesu osoby niewłaściwie oznaczonej oraz wezwaniu do udziału w sprawie innej, właściwej – odpowiednio do woli powoda. Natomiast w drugiej sytuacji, gdy powód prawidłowo oznaczył podmiot, który według jego intencji miał być stroną przeciwną, ale – z punktu widzenia prawa materialnego – dokonał doboru tego podmiotu w sposób niewłaściwy, do usunięcia wady aktu jego woli może dojść już tylko przez odwołanie wadliwej czynności procesowej (art. 203 k.p.c.) albo w drodze podmiotowego przekształcenia procesu (art. 194-198 k.p.c.¹⁴⁰).

ZAPAMIĘTAJ!

Jeżeli powód zaangażował do procesu niewłaściwie oznaczonego pozwanego (np. organ osoby prawnej zamiast tej osoby), naprawienie wady następuje w drodze sprostowania oznaczenia strony i polega na uzupełnieniu lub konkretyzacji (lecz nie na zmianie) pierwotnego oznaczenia strony i w konsekwencji – wyeliminowaniu przez sąd z procesu osoby niewłaściwej.

Jeżeli powód prawidłowo oznaczył podmiot, który według jego intencji miał być stroną przeciwną, ale – z punktu widzenia prawa materialnego – dokonał doboru tego podmiotu w sposób niewłaściwy, do usunięcia wady aktu jego woli może dojść już tylko przez odwołanie wadliwej czynności procesowej (art. 203 k.p.c.) albo w drodze podmiotowego przekształcenia procesu (art. 194-198 k.p.c.).

¹⁴⁰ Postanowienie SN z 9 sierpnia 2000 r., I CKN 749/00, Lex nr 52784.

4.2. Sanowanie usterek w oznaczeniu pozwanego

W pierwszej kolejności należy wskazać na treść art. 477 zdanie 2 k.p.c.¹⁴¹, z którego wynika, że przewodniczący poucza pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów. Komentarz stanowi rozszerzenie ciężącego na sędzie, z mocy art. 5 k.p.c., obowiązku pouczenia stron procesu. W tym przypadku chodzi o zapewnienie należytej ochrony pracownikowi, który nie zna przepisów prawa¹⁴². Pouczenie powinno nastąpić w trakcie czynności wyjaśniających, a jeżeli ich nie przeprowadzono – na pierwszej rozprawie albo przed nią. Uwzględnienie zasady słusznego interesu pracownika, realizowanej m.in. przez przepis art. 477 zdanie 2 k.p.c., daje asumpt do rozszerzającej wykładni przesłanek uchylających możliwość pominięcia spóźnionych twierdzeń i dowodów (art. 207 § 6 k.p.c. i art. 217 § 2 k.p.c.)¹⁴³.

Przepis art. 477 zdanie 2 k.p.c. znajduje zastosowanie jedynie w postępowaniu pierwszoinstancyjnym (art. 391 § 1 k.p.c.)¹⁴⁴ i pomimo związania sądu granicami pozwu przewodniczący jest zobligowany do pouczenia pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów (wskazując na możliwość uzupełnienia bądź modyfikacji powództwa). W konsekwencji może to uzasadniać także potrzebę pouczenia pracownika niereprezentowanego w postępowaniu przez fachowego pełnomocnika o możliwości zmiany żądania pozwu i inspirowania go do różnych czynności. Biorąc pod uwagę to, że od fachowego pełnomocnika należy wymagać jednoznaczego sformułowania żądań, zastosowanie w praktyce art. 477 zdanie 2 k.p.c. w takim przypadku byłoby nieuzasadnione. Mogłoby ono stanowić podstawę do postawienia zarzutu naruszenia przez sąd

¹⁴¹ Zob. D. Duda, *Sądowe pouczenie pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów (art. 477 zdanie drugie k.p.c.)*, PiZS 2005, nr 7, s. 18.

¹⁴² Zob. wyrok SN z 24 czerwca 2015 r., II PK 182/14, Lex nr 1766114 oraz postanowienie SN z 27 kwietnia 2017 r., I PZ 3/17, Lex nr 2312490.

¹⁴³ Zob. P. Prusinowski, *System dyskrejonalnej władzy sędziego w sprawach z powództwa pracownika*, PiZS 2013, nr 1, s. 25-29.

¹⁴⁴ Zob. wyrok SN z 17 listopada 2010 r., I CSK 67/10, Lex nr 688666. Przepis ten może mieć zastosowanie w sądzie II instancji tylko wówczas, gdy istnieją przesłanki przedmiotowego przekształcenia powództwa na podstawie art. 383 k.p.c. (wyrok SN z 27 marca 2007 r., II PK 235/06, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 161).

zasady bezstronności i kontrydiktoryjności, zwłaszcza że pouczenie może również zostać uznane przez takiego pełnomocnika za naruszające jego taktykę procesową czy też za podważanie jego autorytetu względem mocodawcy. Pracownik, który jest reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, nie może być uznany za słabszą stronę procesu, przez co nie ma potrzeby realizowania funkcji ochronnej z art. 477 zdanie 2 k.p.c.

Naruszenie art. 477 zdanie 2 k.p.c. może być rozpatrywane jedynie w kierunku jego wpływu na wynik sprawy, a nie nieważności postępowania¹⁴⁵ i to tylko w sytuacjach zupełnie wyjątkowych. Przykładowo, w wyroku z 7 lipca 2005 r.¹⁴⁶ SN uznał, że naruszenie art. 5 k.p.c. przez niepouczenie osoby głęboko chorej psychicznie o konieczności ustanowienia pełnomocnika w procesie nie powoduje nieważności postępowania, lecz może być uchybieniem mogącym mieć wpływ na wynik sprawy.

4.2.1. Sprostowanie oznaczenia

Jak już wskazano, nie w każdym przypadku mylnego oznaczenia pozwanego pracodawcy sięganie do instytucji dopozwania jest konieczne. W pierwszej kolejności niewłaściwe oznaczenie pozwanego powinno być objęte procedurą opisaną w art. 130 k.p.c. Niedokładne (mylne) wniesienie odwołania (pozwu), np. od wypowiedzenia umowy o pracę przeciwko organowi pozwanego pracodawcy zamiast przeciwko pracodawcy, może być usunięte przez sąd pracy jako oczywista niedokładność w oznaczeniu pozwanego pracodawcy (art. 130 § 1 zdanie drugie w zw. z art. 467 k.p.c.), jeżeli pracownik, w odpowiedzi na zarządzenie wzywające, potwierdził zweryfikowany sposób oznaczenia strony pozwanej. Takie sprostowanie nie wymaga cofnięcia skutecznego i terminowo złożonego odwołania ani podmiotowego przekształcenia powództwa na podstawie art. 477 w zw. z art. 194 § 1 i 3 k.p.c.)¹⁴⁷. Analogicznie należałoby ocenić podjęcie takiej czynności w wyniku postępowania (posiedzenia) wyjaśniającego.

¹⁴⁵ Por. wyrok SN z 27 marca 2007 r., oraz wyrok SN z 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNPU SiSP 2011, nr 19-20, poz. 246.

¹⁴⁶ II UK 271/04, OSNPU SiSP 2006, nr 5-6, poz. 95.

¹⁴⁷ Por. wyrok SN z 18 września 2008 r., II PK 16/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 39.

Przykład 1:

W pozwie powód oznaczył jako pozwanego pracodawcę zarząd ABC sp. z o.o. w P.

Proponowana treść zarządzenia wzywającego:

„Wezwać powoda do doprecyzowania strony pozwanej w sprawie, zgodnie z treścią art. 3 k.p.,:

– w terminie 7 dni od daty doręczenia wezwania pod rygorem odrzucenia pozwu”.

Możliwe jest przytoczenie powodowi treści art. 3 k.p. i dodanie, że np. stroną procesu może być tylko osoba prawna, a nie organ tej osoby prawnej.

Podstawy prawnej powyższego zarządzenia należy upatrywać w uprawnieniu sądu pracy do podejmowania czynności wyjaśniających (art. 468 § 1 k.p.c.¹⁴⁸).

Przykład 2:

W pozwie powód oznaczył jako pozwanego pracodawcę wójta gminy AB w P.

Proponowana treść zarządzenia wzywającego:

„Wezwać powoda do uzupełnienia braku formalnego pozwu, tj. doprecyzowania strony pozwanej w sprawie, zgodnie z treścią art. 3 k.p., mając na uwadze, kto jest pracodawcą powoda i na rzecz jakiego podmiotu świadczy pracę:

– w terminie 7 dni od daty doręczenia wezwania pod rygorem zwrotu pozwu”.

Opisane sprostowanie oznaczenia strony pozwanej jest możliwe, gdy sąd nie ma jakichkolwiek wątpliwości, że wolą powoda było pozwanie pracodawcy, a nie jego pozbawionego zdolności sądowej organu (oznaczonego np. jako wójt), który reprezentował pracodawcę. Tylko jednoznacznie czytelne intencje powoda, które można odczytać z treści uzasadnienia pozwu i dołączonych dokumentów, względnie wyjaśnień składanych w toku posiedzenia wyjaśniającego, pozwalają bez potrzeby dopozwania poprawić nieprecyzyjne oznaczenie strony pozwanej jako

¹⁴⁸ Przepis uchylony ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) – art. 1 pkt 160.

oczywistą, dla obu stron, niedokładność w jej oznaczeniu (art. 130 § 1 zdanie drugie k.p.c.). Z reguły jednak, jeśli pracownik jest reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, nie sposób mówić o oczywistej dla stron omyłce, co nakazuje w takim przypadku ostrożne podejście przez sąd do możliwości sprecyzowania oznaczenia strony w opisanym trybie. Wówczas jedyną możliwością może pozostawać dopozwanie.

4.2.2. Dopuszczalność dopozwania

Zgodnie z art. 477 zdanie 1 k.p.c., w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194 § 1 i 3 (podmiotowe przekształcenie powództwa), sąd może dokonać również z urzędu.

Zasadą w procesie cywilnym jest to, że w sytuacji, gdy powództwo nie zostało wniesione przeciwko osobie, która powinna być w sprawie stroną pozwaną, sąd na wniosek powoda lub pozwanego wzywa tę osobę do wzięcia udziału w sprawie (art. 194 § 1 k.p.c.), a jeżeli okaże się, że powództwo o to samo roszczenie może być wytoczone przeciwko innym jeszcze osobom, które nie występują w sprawie w charakterze pozwanych, wezwanie przez sąd tych osób do udziału w sprawie jest możliwe na wniosek powoda (art. 194 § 3 k.p.c.). Natomiast w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik stanowi stroną powodową, art. 477 k.p.c. upoważnia do wezwania takich osób również przez sąd z urzędu¹⁴⁹. Artykuł 477 k.p.c. modyfikuje zatem, określone w art. 194 § 1 i 3, zasady wzywania przez sąd do udziału w sprawie w charakterze pozwanego tylko w ten sposób, że upoważnia sąd do działania z urzędu.

Treść art. 477 k.p.c. uwidacznia zasadę szczególnej ochrony interesów pracowniczych w procesowym prawie pracy, polegającą na podejmowaniu – niejako w zastępstwie pracownika – czynności przez sąd pracy z urzędu, w celu zapewnienia mu należytej ochrony jego uprawnień i ich skutecznego dochodzenia przed sądem¹⁵⁰. Zasada szczególnej ochrony

¹⁴⁹ Por. uzasadnienie wyroku SN z 10 listopada 1999 r., I PKN 351/99, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 712, uchwałę SN z 7 stycznia 2010 r., II PZP 13/09, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 155 i wyrok SN z 24 września 2009 r., II PK 78/09, Lex nr 558307.

¹⁵⁰ Por. wyrok SN z 16 listopada 1965 r., I PR 389/65, OSNC 1966, nr 6, poz. 100 i T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska: *Komentarz do kodeksu postępowania cywilnego. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze. Tom 1*, Warszawa 1999, s. 843.

interesów pracownika nie oznacza jednak automatycznego pozbawienia pracownika mocy decydowania o toku procesu, choćby podjęte przez niego decyzje miały doprowadzić do powstania po jego stronie skutków negatywnych. Rola sądu sprowadza się do ułatwienia pracownikowi – w granicach wyznaczonych przepisami prawa – dochodzenia przysługujących mu roszczeń, a nie do jego całkowitego zastąpienia w procesie. Z tego względu wola pracownika – jako powoda – ma w większości przypadków zasadnicze znaczenie dla przebiegu procesu (dysponent procesu).

Powołany przepis ma zastosowanie wyłącznie w sprawach wszczętych z powództwa pracownika, ewentualnie spadkobiercy zmarłego pracownika¹⁵¹, z wyłączeniem postępowania uproszczonego (art. 505¹⁴ § 1 k.p.c.), jak również do spraw z zakresu prawa pracy, w których pracownik jest pozwany. W tych sprawach przekształcenie podmiotowe możliwe jest wyłącznie na wniosek stron (art. 194-198 k.p.c.).

Z art. 477 zdanie 1 k.p.c. wynika, najogólniej rzecz ujmując, obowiązek wezwania z urzędu do udziału w sprawie strony pozwanej, jeżeli:

- wady w wyznaczaniu przez powoda podmiotowych granic procesu nie można naprawić w drodze sprostowania (sprecyzowania) oznaczenia stron w trybie art. 130 k.p.c., względnie art. 468 k.p.c.¹⁵²;
- sądowi wiadomo, że jest ona legitymowana w sprawie, a pracownik się temu nie sprzeciwia¹⁵³.

W związku z tym powstaje pytanie o granice inicjatywy i aktywności sądu w omawianym zakresie.

Z utrwalonej wykładni powołanego przepisu wynika, że użytego w art. 477 k.p.c. określenia, iż sąd „może” dokonać wezwania z urzędu, nie należy rozumieć w ten sposób, że wezwanie zależy od swobodnego uznania sądu. Ze względu na istotę postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy oraz wzmoczoną ochronę praw pracowniczych należy przyjąć, że ilekroć sąd na podstawie przeprowadzonych dowodów dojdzie do przekonania, że zachodzą przesłanki określone w art. 194 § 1

¹⁵¹ Por. wyrok SN z 19 lipca 1965 r., I PR 244/65, Lex nr 13885.

¹⁵² Zob. A. Góra-Błaszczkowska, *Wezwanie do udziału w sprawie a sprostowanie oznaczenia strony pozwanej*, PS 2003, nr 4, s. 91 i n., M. Malczyk, *Podmiotowa zmiana powództwa po stronie pozwanej (dopozwanie) w sprawach z powództwa pracownika*, SzZPPiPS 2017, nr 4 (24), s. 303 i n. oraz wyrok SN z 18 czerwca 1998 r., II CKN 817/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 16.

¹⁵³ Zob. wyroki SN: z 13 września 2006 r., II PK 357/05, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 247 i z 10 listopada 1999 r., I PKN 351/99, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 712.

i 3, tylekroć „musi”, a nie tylko „może”, dokonać wezwania z urzędu. Jest to zatem powinność, a nie możliwość sądu. Komentowany przepis nie nakłada jednak na sąd obowiązku przeprowadzenia dochodzenia w celu ustalenia osoby, przeciwko której powód powinien kierować swoje roszczenia¹⁵⁴. Sąd pracy nie ma zwłaszcza obowiązku poszukiwania z urzędu za stronę, zwłaszcza reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego, podmiotu, który powinien być pozwanym w sprawie, ani do zastępowania profesjonalnego pełnomocnika procesowego we wskazanym „właściwie oznaczonej stronie pozwanej” (np. następcy prawnego, który odpowiada za zobowiązania zlikwidowanego pracodawcy powoda). Działanie sądu powinno być zatem adekwatne do okoliczności sprawy.

Nawet jeżeli sądowi wiadomo, kto jest biernie legitymowany w sprawie, nie jest możliwe przekształcenie podmiotowe, jeżeli powód, wiedząc o tym, stanowczo wskazuje inną stronę pozwaną. Sprzeciw nie musi być wyrażony wprost. Wystarczy, aby był jednoznaczny w świetle zachowania pracownika w procesie. Jeżeli pozwany podniósł zarzut braku legitymacji biernej, dokonując swoistej podpowiedzi, a pracownik mimo to nadal podtrzymuje przeciwko niemu pozew, wyrażając tym samym wolę kontynuowania procesu w dotychczasowej konfiguracji osobowej, należy w zasadzie przyjąć, że wezwanie innego podmiotu do udziału w postępowaniu nie jest możliwe. Dotyczy to również sytuacji, gdy pracownik jest reprezentowany przez fachowego pełnomocnika. Wezwanie bowiem z urzędu do udziału w sprawie w charakterze pozwanego podmiotu, który powinien być w sprawie stroną pozwaną (art. 477 k.p.c.), w sytuacji, gdy pracownik jest reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, może być potraktowane jako naruszenie zasady równości strony w procesie.

O wezwaniu do wzięcia udziału w sprawie w charakterze pozwanego sąd orzeka postanowieniem wydanym na rozprawie, także wtedy, gdy wezwania do udziału w sprawie może dokonać z urzędu¹⁵⁵. Postanowienie w przedmiocie dopozwania powinno być wydane na rozprawie i – jako niezaskarżalne – może być wpisane do protokołu rozprawy (art. 356 k.p.c.).

¹⁵⁴ Por. wyrok SN z 3 lipca 2000 r., II UKN 628/99, OSNAPiUS 2002, nr 2, poz. 46 i postanowienie SN z 22 lipca 2014 r., III PZ 8/14, Lex nr 1498821.

¹⁵⁵ Por. uchwałę SN z 7 stycznia 2010 r., II PZP 13/09, oraz wyrok SN z 3 grudnia 1971 r., III CRN 376/71, OSPiKA 1972, nr 11, poz. 207.

Przykład:

Proponowana treść postanowienia:

„Sąd postanowił na podstawie art. 194 § 1 k.p.c. w zw. z art. 477 k.p.c. wezwać do wzięcia udziału w sprawie XYZ sp. z o.o. w K.”

Z powyższym może być także połączone zwolnienie dotychczasowego pozwanego od dalszego udziału w sprawie:

„Sąd postanowił na podstawie art. 194 § 2 k.p.c. zwolnić od udziału w sprawie ABC sp. z o.o. w K.”

Dopozwanie musi zatem przybrać postać sformalizowaną, gdyż jego funkcja jest tożsama z aktem pozwania określonej osoby. Potwierdza to § 129 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2015 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych¹⁵⁶, zgodnie z którym w razie stwierdzenia, że w procesie nie występują wszystkie osoby, których łączny udział jest konieczny, albo że uczestnikami postępowania nieprocesowego nie są wszyscy zainteresowani w sprawie, należy zażądać od powoda lub wnioskodawcy informacji o tych osobach i ich adresach, a także zażądać odpisów pism procesowych i załączników dla każdej z nich. Konsekwencją dopozwania jest obowiązek przedłożenia przez powoda dodatkowego odpisu pozwu oraz odpisów innych pism procesowych. Jeżeli pracownik – mimo wezwania sądu i upływu wyznaczonego terminu – nie złożył odpisu pozwu oraz załączników przeznaczonych dla osoby wezwanej do udziału w sprawie w charakterze pozwanego, sąd powinien zarządzić sporządzenie przez sekretariat stosownych odpisów lub wyciągów. Osobie zawiadomionej o toczącym się procesie oraz wezwanej do udziału w sprawie doręcza się odpisy pism procesowych wraz z odpisem postanowienia, a po przystąpieniu do sprawy dokonuje się dalszych doręczeń. Przy pierwszym doręczeniu należy pouczyć osobę zawiadamianą o toczącym się procesie, wyznaczając jej stosowny termin, liczony od doręczenia zawiadomienia, w którym przystąpić może do sprawy przez złożenie pisma procesowego lub oświadczenia do protokołu na posiedzeniu, jeżeli zostało wyznaczone, a osoba ta o jego terminie była zawiadomiona.

¹⁵⁶ Dz. U. z 2015 r. poz. 2316. Aktualnie jest to § 166 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1141).

Postanowienie o wezwaniu do udziału w postępowaniu, choć wydane przez sąd z urzędu, może okazać się wadliwe z powodu braku legitymacji biernej osoby wezwanej. Wadliwe postanowienie o dopoznaniu wywołuje jednak wszelkie skutki zawisłości sporu, które istnieją tak długo, jak długo istnieje samo postanowienie¹⁵⁷. W orzecnictwie dopuszcza się możliwość uchylecia postanowienia wzywającego do wzięcia udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej. Postanowienie o uchyleniu może zapaść jedynie w przypadku określonym w art. 359 k.p.c., tj. tylko w razie zmiany okoliczności sprawy. W przypadku gdy osoba wezwana w trybie art. 477 k.p.c. do udziału w sprawie zgłosiła swój udział, uchylenie postanowienia o dopoznaniu oznacza wyłączenie tej osoby z procesu. Postanowienie w tym przedmiocie kończy w stosunku do niej postępowanie w sprawie i jako postanowienie kończące postępowanie może być zaskarżone zażaleniem na podstawie art. 394 § 1 k.p.c.¹⁵⁸.

Naruszenie obowiązku przewidzianego w art. 477 k.p.c. może stanowić istotne uchybienie procesowe i tym samym dać podstawę apelacji, jeżeli zostanie wykazane, że wpłynęło na wynik sprawy. Uchylenie z tej przyczyny zaskarżonego wyroku mogłoby nastąpić tylko wówczas, gdyby zostało wykazane, że na skutek zarzuconego uchybienia sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy przeciwko pozwanemu, wobec którego orzeczenie zapadło (ponieważ przekształcenie podmiotowe nie nastąpiło, podnoszenie zarzutu nierozpoznania sprawy przeciwko temu, kto powinien zostać do sprawy z urzędu wezwany, nie ma uzasadnienia). Uchylenie wyroku tylko dlatego, aby wezwać inne osoby do udziału w sprawie, jest bezprzedmiotowe, gdyż powód może wytoczyć przeciwko nim powództwo¹⁵⁹. Każdorazowo kwestią kluczową pozostaje to, czy dane zagadnienie zostanie poddane pod osąd sądu II instancji w ramach apelacyjnych zarzutów naruszenia prawa procesowego, które wiążą ten sąd, w przeciwieństwie do zarzutów prawa materialnego¹⁶⁰.

¹⁵⁷ Por. wyrok SN z 3 grudnia 1971 r., III CRN 376/71, OSPiKA 1972, nr 11, poz. 207.

¹⁵⁸ Zob. uzasadnienie postanowienia SN z 7 czerwca 1976 r., IV CZ 47/76, OSNCPIUS 1977, nr 4, poz. 71.

¹⁵⁹ Por. wyroki SN z: 13 października 1966 r., I PR 303/66, Lex nr 13911 i 27 listopada 2014 r., III PK 31/14, Lex nr 1640259.

¹⁶⁰ Zob. uchwałę (7) SN (zasada prawna) z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, Legalis nr 92438.

ZAPAMIĘTAJ!

Obowiązek wezwania z urzędu do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej podmiotu niewskazanego przez powoda powstaje wówczas, jeżeli sądowi wiadomo, że podmiot ten jest legitymowany w sprawie, a pracownik się temu nie sprzeciwia i nie można było dokonać doprecyzowania i sprostowania oznaczenia strony w trybie art. 130 k.p.c., względnie art. 468 k.p.c. (usunięcia przez sąd pracy jako oczywista niedokładność w oznaczeniu pozwanego pracodawcy).

Ze względu na istotę postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy oraz wzmożoną ochronę praw pracowniczych, należy przyjąć, że ilekroć sąd na podstawie przeprowadzonych dowodów dojdzie do przekonania, że zachodzą przesłanki określone w art. 194 § 1 i 3 k.p.c., tylekroć nie tylko „może”, ale „musi” dokonać wezwania z urzędu. Jest to zatem powinność, a nie możliwość sądu.

Sąd pracy nie powinien z urzędu wzywać do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej podmiotu, o którego wezwanie nie wniósł powód działający w procesie przez fachowego pełnomocnika, w tym będącego radcą prawnym lub adwokatem. Nie może on bowiem, z naruszeniem zasady kontradyktoryjności procesu cywilnego, zastępować profesjonalnego pełnomocnika procesowego we wskazaniu (nazwaniu) strony pozwanej lub jej sukcesora prawnego.

5. Problematyka odrzucenia pozwu. Przekazanie sprawy organowi właściwemu

Przesłanki odrzucenia pozwu określa art. 199 § 1 pkt 1-3 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, sąd odrzuci pozew, jeżeli:

- 1) droga sądowa jest niedopuszczalna;
- 2) o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa jest w toku (*lis pendens*) albo została już prawomocnie osądzona (*res iudicata*);
- 3) jedna ze stron nie ma zdolności sądowej albo jeżeli powód nie ma zdolności procesowej, a nie działa za niego przedstawiciel

ustawowy lub jeżeli w składzie organów jednostki organizacyjnej będącej powodem zachodzą braki uniemożliwiające jej działanie.

Wykładnia i stosowanie cytowanego przepisu w zakresie punktu 2 w sprawach z zakresu prawa pracy nie rodzi problemów innych niż te, które powstają na tle spraw *stricto* cywilnych. Z kolei w odniesieniu do przesłanki odrzucenia pozwu, zawartej w punkcie 3, należy wskazać na szczególne uregulowanie zdolności sądowej pracodawcy (art. 460 § 1 k.p.c. w zw. z art. 3 k.p.) – zagadnienie to zostało już omówione¹⁶¹.

Natomiast w tym miejscu należy rozważyć problematykę odrzucenia pozwu ze względu na niedopuszczalność drogi sądowej, przy uwzględnieniu uregulowania zawartego w art. 464 k.p.c.

Art. 464 k.p.c.¹⁶²:

§ 1. Odrzucenie pozwu nie może nastąpić z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ. W tym wypadku sąd przekaze mu sprawę. Postanowienie sądu o przekazaniu sprawy może zapaść na posiedzeniu niejawnym. Jeżeli jednak organ ten uprzednio uznał się za niewłaściwy, sąd rozpozna sprawę.

§ 2. Wniesienie do sądu pozwu, przekazanego następnie stosownie do paragrafu poprzedzającego, wywołuje skutki, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa.

Zgodnie z omawianym uregulowaniem, przekazanie sprawy jest możliwe przy kumulatywnym spełnieniu kilku przesłanek:

- 1) zachodzi pierwotna niedopuszczalność drogi sądowej, czyli brak kompetencji sądu do rozpoznania sprawy cywilnej w trybie uregulowanym w k.p.c. (art. 2 k.p.c.);
- 2) istnieje organ, inny niż sąd, właściwy do rozpoznania sprawy¹⁶³;
- 3) sprawa nie została uprzednio przekazana sądowi przez inny organ;

¹⁶¹ Por. Część ogólna. Rozdział I. Sprawa z zakresu prawa pracy. Strony postępowania, punkt 3.

¹⁶² Przepis zmieniony ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) – art. 1 pkt 158.

¹⁶³ W przypadku braku takiego organu pozew podlega odrzuceniu – por. postanowienie SN z 8 marca 2010 r., II PK 240/09, OSNP 2011, nr 17-18, poz. 232 oraz wyrok SN z 24 września 2012 r., I PK 94/12, Lex nr 1235831.

- 4) podmiotem właściwym do rozpoznania sprawy nie jest sąd administracyjny¹⁶⁴;
- 5) powodem w sprawie jest pracownik (art. 477⁷ k.p.c.).

Przy spełnieniu powyższych przesłanek przekazanie sprawy organowi właściwemu do rozpoznania sprawy jest obligatoryjne, a stanowisko strony w tym przedmiocie jest pozbawione doniosłości prawnej¹⁶⁵.

W orzecznictwie analizowano dopuszczalność zastosowania instytucji z art. 464 k.p.c. w sytuacji skierowania przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych pozwu o odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy. Sąd Najwyższy uznał, że brak jest tutaj podstaw do przekazania, gdyż zachodzi brak legitymacji procesowej biernej, a nie niedopuszczalność drogi sądowej¹⁶⁶. Konieczne jest natomiast przekazanie do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych roszczeń zgłoszonych po raz pierwszy przed sądem i nierozpoznanych dotąd przez organ rentowy w trybie postępowania administracyjnego¹⁶⁷.

Innym charakterystycznym typem spraw, w których zachodzi niekiedy konieczność zastosowania instytucji z art. 464 k.p.c. są różnego rodzaju odwołania/skargi/sprzeciw od decyzji organów administracji publicznej podejmujących decyzje w sprawach osób zatrudnianych na podstawie pragmatyk służbowych¹⁶⁸.

Postanowienie o przekazaniu sprawy w trybie art. 464 k.p.c. kończy postępowanie, wobec czego stronom przysługuje zażalenie na to postanowienie (art. 394 § 1 k.p.c.), co implikuje konieczność sporządzenia z urzędu uzasadnienia do postanowienia wydawanego na posiedzeniu niejawnym (art. 357 § 2 k.p.c.).

¹⁶⁴ Por. uchwałę SN (7) z 9 czerwca 2005 r., II PZP 4/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 367 oraz postanowienie SN z 9 sierpnia 2006 r., III PK 60/05, Lex nr 1614947; por. jednak również wyrok WSA w Gliwicach z 20 stycznia 2005 r., IV SAB/GI 23/04, OSP 2006, nr 7-8, poz. 84.

¹⁶⁵ Tak SN w postanowieniu z 10 kwietnia 2018 r., I UK 55/17, Legalis nr 1799111.

¹⁶⁶ Por. wyrok SN z 14 lutego 2005 r., I UK 166/04, OSNAPiUS 2005, nr 19, poz. 309.

¹⁶⁷ Tak SN w postanowieniu z 21 stycznia 2010 r., II UK 165/09, Legalis nr 491981.

¹⁶⁸ Por. wyrok SN z 25 kwietnia 2012 r., I PK 142/11, Legalis nr 526696.

6. Pełnomocnicy stron w postępowaniu przed sądem pracy

Artykuł 465 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. wymienia osoby, które pracownik (lub ubezpieczony) może umocować do zastępowania go w postępowaniu odrębnym m.in. z zakresu prawa pracy, jednocześnie nie wyłączając umocowania do działania w imieniu pracownika osób, które mogą być pełnomocnikami na podstawie przepisu ogólnego, tj. art. 87 k.p.c.

Komentowany przepis nie wyłącza również stosowania art. 87¹ k.p.c., co oznacza, że w postępowaniu przed Sądem Najwyższym – także w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych – obowiązuje zastępstwo stron przez adwokatów lub radców prawnych. Dotyczy to zarówno postępowania kasacyjnego (art. 398¹ i n. k.p.c.), postępowania zainicjowanego skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia (art. 424¹ i n. k.p.c.), jak i skargą o wznowienie postępowania (art. 412 § 4 k.p.c.).

Art. 465 k.p.c.:

§ 1. Pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony, a ubezpieczonego – także przedstawiciel organizacji zrzeszającej emerytów i rencistów.

§ 1¹. Pełnomocnikiem pracodawcy niebędącego osobą prawną lub przedsiębiorcą albo organu rentowego może być również jego pracownik. Pełnomocnikiem wojewódzkiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności może być jego członek.

§ 2. Do odbioru należności zasądzonych na rzecz pracownika lub ubezpieczonego jest wymagane pełnomocnictwo szczególne, udzielone po powstaniu tytułu egzekucyjnego.

Z brzmienia art. 465 § 1 k.p.c. wynika, że rozszerza on krąg podmiotów, które mogą być pełnomocnikami pracownika o osoby, które – co do zasady – nie mogą być pełnomocnikami procesowymi.

6.1. Przedstawiciel związku zawodowego jako pełnomocnik

Według judykatury przedstawicielem związku zawodowego jest osoba uprawniona do działania w jego imieniu na podstawie statutu związku lub odrębnego upoważnienia, które może być cofnięte¹⁶⁹. Udzielenie pełnomocnictwa przez pracownika nie jest zatem wystarczające do zaistnienia pełnomocnictwa z art. 465 § 1 k.p.c., jeżeli pełnomocnikiem nie jest pracownik strony pozwanej, a brakuje upoważnienia ze strony związku zawodowego do występowania danej osoby w charakterze przedstawiciela związku. Należy zatem wskazać, że przedstawiciel związku zawodowego powinien nie tylko przedłożyć pełnomocnictwo od pracownika, lecz także wykazać, że jest uprawniony do działania w imieniu związku zawodowego na podstawie jego statutu lub odrębnego upoważnienia¹⁷⁰. Związek zawodowy może cofnąć udzielone upoważnienie swojego przedstawiciela do występowania w charakterze pełnomocnika procesowego pracownika¹⁷¹. Wywołuje to skutek niweczący pełnomocnictwo procesowe, udzielone w trybie art. 465 § 1 k.p.c., albowiem przestaje istnieć jedna z dwóch koniecznych przesłanek ważności tego pełnomocnictwa.

Orzecznictwo nie zajmuje jednolitego stanowiska w kwestii tego, czy pełnomocnikiem procesowym pracownika może być przedstawiciel związku zawodowego, w którym pracownik nie jest zrzeszony. Na to pytanie należy udzielić odpowiedzi pozytywnej¹⁷².

Przedstawicielem związku zawodowego, który jest uprawniony do reprezentowania pracownika, może być także radca prawny tego związku, jeżeli pracownik udzielił mu pełnomocnictwa procesowego. Radca prawny będący przedstawicielem związku zawodowego może reprezentować pracownika w sprawie z zakresu prawa pracy i wnieść w jego imieniu kasację (art. 465 § 1 k.p.c.), jeżeli pracownik udzielił mu pełnomocnictwa procesowego¹⁷³.

¹⁶⁹ Zob. uchwałę SN z 25 sierpnia 1994 r., I PZP 34/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 188.

¹⁷⁰ Por. postanowienie SN z 6 kwietnia 2006 r., II PZ 3/06, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 104.

¹⁷¹ Por. uchwałę SN z 25 sierpnia 1994 r., I PZP 34/94, OSNAPIUS 1994, nr 12, poz. 188.

¹⁷² Zob. uzasadnienie wyroku SN z 22 sierpnia 2003 r., I PK 214/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 282; odmiennie SN przyjął w orzeczeniu z 17 września 2004 r., III PZ 10/04, Lex nr 375687.

¹⁷³ Por. postanowienie SN z 20 maja 2004 r., I PZ 6/04, OSNP 2005, nr 3, poz. 40.

6.2. Inspektor pracy oraz pracownik zakładu pracy jako pełnomocnicy

Pełnomocnikami pracownika mogą być również inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym pracodawca jest lub był zatrudniony.

Właściwa wykładnia powołanego przepisu wskazuje, że także społeczny inspektor pracy może być pełnomocnikiem pracownika, jednak pod warunkiem, że jest pracownikiem tego samego pracodawcy co ich pracodawca.

Treść art. 465 § 1¹ k.p.c. stanowi realizację przez ustawodawcę postulatu zawartego w uzasadnieniu uchwały (7) SN z 13 października 2011 r.¹⁷⁴, której nadano moc zasady prawnej, dotyczącego wprowadzenia przepisu umożliwiającego pracodawcom i organom rentowym posiadającym zdolność sądową i procesową w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, ale niemającym statusu osoby prawnej bądź przedsiębiorcy, udzielanie pełnomocnictw procesowych swoim pracownikom niebędącym radcami prawnymi, np. specjaliście ds. kadr, księgowej itp.

Pełnomocnictwo, o którym mowa w art. 465 § 2 k.p.c., nie stanowi pełnomocnictwa procesowego lecz pełnomocnictwo do niektórych czynności procesowych w rozumieniu art. 88 k.p.c. W drodze wykładni należy przyjąć, że takie pełnomocnictwo jest szczególnie wymagane nie tylko w wypadku „zasądzenia” należności na rzecz pracownika, lecz także należności uzyskanej w wyniku zawarcia ugody sądowej.

7. Czynności dyspozytywne przed sądem pracy

Art. 469 k.p.c.:

Sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego.

Powołany przepis rozszerza kognicję sądu w przedmiocie oceny dopuszczalności dokonania wymienionych w przepisie czynności

¹⁷⁴ II UZP 6/11, OSNP 2012, nr 5-6, poz. 69.

dyspozycyjnych, nakazując mu wziąć pod uwagę także ochronę słusznego interesu pracownika. Modyfikacja polega na zmniejszeniu zakresu swobody stron, albowiem sąd może uznać wymienione czynności za niedopuszczalne także wtedy, gdy naruszają słuszny interes pracownika. Przez interes pracownika należy rozumieć nie tylko interes prawny, lecz także interes związany ze statusem pracowniczym – moralny, osobisty, finansowy itp.

Kompetencja sądów pracy do uznania czynności dyspozytywnych za niedopuszczalne (art. 469 k.p.c.) nie obejmuje dbałości o słuszne interesy pracodawcy¹⁷⁵.

7.1. Zawarcie ugody

W związku z powyższym ocena ważności ugody sądowej powinna być dokonana według następujących kryteriów: czy czynność ta:

- jest zgodna z prawem;
- jest zgodna z zasadami współzycia społecznego;
- nie zmierza do obejścia prawa oraz
- nie narusza słusznego interesu pracownika.

Dokonanie wykładni klauzuli generalnej „słusznego interesu pracownika” możliwe jest wyłącznie na podstawie okoliczności konkretnej sprawy. Z wypowiedzi orzecznictwa na uwagę zasługuje teza, że słuszny interes pracownika nie musi być utożsamiany z uzyskaniem należnego świadczenia w pełnej wysokości¹⁷⁶ oraz że w celu dokonania oceny, czy nie zachodzi naruszenie słusznego interesu pracownika, sąd powinien zebrać informacje przynajmniej w drodze odebrania oświadczeń stron w trakcie informacyjnego wysłuchania strony po rozpoczęciu rozprawy¹⁷⁷. I tak, orzecznictwo uznało za zawartą z naruszeniem słusznego interesu pracownika ugodę, w której pracownica w ciąży, podlegająca szczególnej ochronie, uzyskała odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zamiast przywrócenia do pracy¹⁷⁸.

¹⁷⁵ Por. wyrok SN z 21 lutego 2002 r., I PKN 912/00, Lex nr 55124.

¹⁷⁶ Por. postanowienie SN z 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNP 2002, nr 1, poz. 17.

¹⁷⁷ Por. postanowienie SN z 15 maja 1970 r., III PRN 30/70, OSNC 1971, nr 1, poz. 10.

¹⁷⁸ Por. postanowienie SN z 5 lipca 2002 r., I PKN 172/01, OSNP 2004, nr 8, poz. 142.

W wyroku z 3 lutego 2006 r.¹⁷⁹ Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przewidziany w art. 84 k.p. zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia ma charakter bezwzględny i w związku z tym obejmuje zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę – w całości lub w części – w drodze wszelkich oświadczeń woli pracownika, w tym również w drodze ugody sądowej.

Dopuszczalne jest zawarcie ugody sądowej, na mocy której strony przekształcają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia, także bez zmiany daty rozwiązania umowy, jeżeli oświadczenie o wcześniejszym rozwiązaniu tej umowy zostało skutecznie odwołane, a zawarcie ugody nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego i słusznym interesem stron¹⁸⁰.

Ocena dopuszczalności ugody sądowej według kryterium słusznego interesu pracownika (art. 469 k.p.c.) powinna być dokonana przez porównanie treści ugody z przysługującymi pracownikowi roszczeniami wynikającymi z przytoczonych przez niego okoliczności faktycznych¹⁸¹.

Przesłanki określone w komentowanym przepisie mają zastosowanie także przy zatwierdzaniu ugody zawartej przed mediatorem (art. 183¹⁴ § 3 k.p.c.).

7.2. Inne czynności dyspozytywne

Ocena sądu, czy cofnięcie pozwu nie narusza słusznego interesu pracownika, dokonywana jest w płaszczyźnie obiektywnej – w konfrontacji z oceną zasadności roszczeń pracownika, a nie w płaszczyźnie subiektywnej – przez odwołanie się do domniemanej wiedzy pracownika o prawie pracy lub rozważenia, czy pracownik, cofając pozew, miał świadomość, że działa wbrew swoim interesom¹⁸².

W postanowieniu z 11 grudnia 2000 r.¹⁸³ Sąd Najwyższy wyjaśnił, że komentowany przepis nakazuje badanie skutków związanych

¹⁷⁹ II PK 161/05, OSNP 2007, nr 3-4, poz. 41.

¹⁸⁰ Por. uchwałę (7) SN – zasadę prawną z 17 października 1986 r., III PZP 60/86, OSNCP 1987, nr 5-6, poz. 67, uchwałę SN z 26 lipca 1988 r., III PZP 28/88, OSNCP 1989, nr 6, poz. 101.

¹⁸¹ Por. postanowienie SN z 21 lipca 2000 r., I PKN 451/00, OSNAPiUS 2002, nr 5, poz. 116.

¹⁸² Por. wyrok SN z 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 488.

¹⁸³ I PKN 808/00, OSNAPiUS 2002, nr 16, poz. 382.

z cofnięciem środka odwoławczego w aspekcie słusznego interesu pracownika niezależnie od tego, czy został wniesiony przez pracownika, czy przez pracodawcę.

W postanowieniu z 4 lutego 2011 r.¹⁸⁴ Sąd Najwyższy wyjaśnił, że kierując się treścią art. 398²¹ k.p.c., należy stwierdzić, iż w sprawach cywilnych wobec braku szczególnej regulacji do cofnięcia skargi kasacyjnej stosuje się odpowiednio art. 391 § 2. Znaczy to, że w razie takiego cofnięcia Sąd Najwyższy obligatoryjnie umarza postępowanie kasacyjne i orzeka jak przy cofnięciu pozwu. Wyjątek od tej zasady jest natomiast przewidziany w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W tych sprawach dopuszczalność cofnięcia apelacji określa art. 469 wraz z odpowiednio stosowanym art. 203 § 4 k.p.c.

Przy ocenie słusznego interesu pracownika należy brać pod uwagę to, że ochrona ta nie idzie tak daleko, aby nakazywała uznanie za niedopuszczalną każdą czynność dyspozycyjną pozbawiającą go korzyści, które – gdyby nie ta czynność – uzyskałby w drodze wyroku. Wyjątkowe sytuacje wynikające z okoliczności sprawy mogą powstać zwłaszcza przy zawieraniu ugód, w szczególności gdy chodzi o ustalenie faktów istotnych dla wydania orzeczenia tak, że uzyskanie natychmiastowego zaspokojenia żądania kosztem rezygnacji z części zgłoszonego roszczenia będzie zaspokajało słuszny interes pracownika. Kontrola zawieranej ugody powinna obejmować nie tylko samą treść zamierzanego porozumienia, lecz także całość stosunku prawnego, który ma być uregulowany między stronami.

8. Kumulacja roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy

Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, które regulują postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy, nie zawierają szczególnej regulacji dotyczącej przedmiotowej kumulacji roszczeń w tym postępowaniu, a w związku z tym, znajdują tu zastosowanie art. 191 i art. 193 k.p.c. Wyjątek dotyczy – na ogólnych zasadach – spraw z zakresu prawa pracy rozpoznawanych w postępowaniu uproszczonym (art. 505³ w związku z art. 505¹⁴ § 1 k.p.c.), w którym możliwość

¹⁸⁴ I UK 366/10, Lex nr 794784.

połączenia w jednym pozwie kilku roszczeń jest ograniczona. Polskie prawo procesowe dopuszcza zatem szeroką możliwość przedmiotowej kumulacji roszczeń, a ograniczenia stanowiące odstępstwo od tej zasady są wyraźnie przewidziane prawem. Podkreślenia wymaga fakt, że w żadnym z przepisów dotyczących kumulacji roszczeń (art. 191 i art. 193 k.p.c.) różny skład sądu, rozpoznający poszczególne roszczenia, nie został wymieniony jako okoliczność wyłączająca dopuszczalność dochodzenia tych roszczeń w jednym postępowaniu.

Zasadniczy problem wymagający rozstrzygnięcia dotyczy dopuszczalności dochodzenia przez pracownika w jednym postępowaniu przeciwko pracodawcy kilku roszczeń z zakresu prawa pracy, nawet jeżeli roszczenia te nie pozostają ze sobą w związku faktycznym i prawnym, a dochodzone są łącznie tylko ze względu na tożsamość podmiotową stron stosunku prawnego, z którego są wywodzone. Wątpliwość dotyczy zatem tzw. przedmiotowej kumulacji roszczeń w sytuacji, gdy rozpoznanie poszczególnych skumulowanych przedmiotowo roszczeń powinno nastąpić, według art. 47 § 1 k.p.c. oraz art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., przez sąd w różnym składzie – albo w składzie jednego sędziego, albo w składzie jednego sędziego i dwóch ławników. W związku z tym roszczenia podlegające rozpoznaniu są albo rozpoznawane łącznie w tej samej sprawie, albo rozdzielane do odrębnych dwóch lub więcej postępowań. Problem ten nabiera szczególnego znaczenia, jeżeli jedno bądź niektóre z tych roszczeń powinno być rozpoznawane w składzie ławniczym, a inne – jednoosobowym. W żadnym z przepisów – regulujących w szczególności postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy – nie została wyłączona dopuszczalność kumulacji roszczeń, których rozpoznanie i rozstrzygnięcie powinno nastąpić w składzie jednego sędziego, oraz roszczeń, które powinien rozpoznać sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników. Nie zostały też określone szczególne warunki, na jakich może nastąpić kumulacja takich roszczeń ze względu na skład sądu. Stan ten – jak się wydaje – wymaga interwencji ustawodawcy. W omawianej materii istotne znaczenie mają dwie uchwały Sądu Najwyższego, które przytoczono już w punkcie 5. niniejszego rozdziału, poświęconym zagadnieniu składu sądu pracy¹⁸⁵.

¹⁸⁵ Zob. uchwały SN: z 4 lutego 2009 r., II PZP 14/08, OSNP 2009, nr 17-18, poz. 218 i 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, MPP 2009, nr 9, s. 481-486.

Niezależnie od istotnych wątpliwości w zakresie określenia składu sądu w sytuacji kumulacji roszczeń pracowniczych, skonstatować należy, że w każdym przypadku decydujące znaczenie powinno się przypisać woli powoda. To on decyduje o połączeniu w jednym pozwie albo w jednej sprawie w toku jej rozpoznawania kilku dochodzonych przez siebie roszczeń. W ten sposób decyduje też pośrednio o tym, czy jego roszczenia (wszystkie połączone) ma rozpoznać sąd w składzie z udziałem ławników. Powód może też zadecydować o osobnym dochodzeniu poszczególnych roszczeń, ale wówczas część z nich może być rozpoznana przez sąd w składzie jednego sędziego, a część w składzie ławniczym.

Opowiadając się za możliwością kumulacji roszczeń, podkreśla się znaczenie zasady koncentracji materiału dowodowego i ekonomiki procesowej (art. 6 k.p.c.), z której wynika, że sąd powinien dążyć do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia sprawy w możliwie najkrótszym terminie. Wyłączenie części roszczeń i materiału dowodowego do innego postępowania stanowiłoby zaprzeczenie tej zasady. Przejawem tego byłoby zaś to, że świadkowie musieliby być przesłuchani dwu- lub wielokrotnie w różnych terminach, niejednokrotnie na te same okoliczności, co wiązałoby się dla nich z dodatkową uciążliwością, podobnie jak dla stron i ich pełnomocników. Rozdzielenie i osobne rozpoznanie roszczeń zwiększyłoby również koszty postępowania. Do tego dochodzą problemy związane z przewlekłością postępowania oraz rozbieżnością orzecznictwa wynikającą z prowadzenia odrębnych spraw przez różne składy sądu¹⁸⁶. W konsekwencji sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników należy uznać za właściwy do rozpoznania wszystkich skumulowanych roszczeń, o ile chociaż jedno z nich podlega rozpoznaniu w tym składzie. Takie procedowanie jest dopuszczalne, co nie oznacza, że zalecane i jedyne. Trzeba bowiem widzieć również pewne trudności związane z kumulacją roszczeń, zwłaszcza w sytuacji ich wielości. Sąd może zatem również rozdzielić roszczenia i wstrzymać się z rozpoznaniem, np. roszczeń pieniężnych, do czasu rozpoznania roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 218 k.p.c.). Sprzyja to łatwości orzekania na podstawie art. 365

¹⁸⁶ Problem przedmiotowej kumulacji roszczeń (procesowych) pojawia się również w sprawach rodzinnych – o rozwód lub separację (art. 47 § 2 pkt 2 lit. a i b k.p.c. i art. 58 § 2 i 3, art. 60, art. 61³ § 1 i art. 61⁴ § 4 k.r.i.o.).

§ 1 i art. 366 k.p.c. Należy zauważyć, że wielość roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy pojawia się dość często i w wielu sprawach, zdecydowanie częściej niż w klasycznym typowym procesie cywilnym, w którym dość rzadko sąd i strony sięgają po art. 191 i art. 193 k.p.c. Rozpoznawanie skumulowanych roszczeń przed sądem pracy rodzi istotną trudność dla sądu, a niekiedy stron i ich pełnomocników. Nierzadko bowiem kumulacja obejmuje kilka roszczeń o zupełnie odmiennym charakterze i wielotorowo ukierunkowanym postępowaniu dowodowym. Sprawy takie stają się złożone, nadmiernie rozbudowane, co nie zawsze sprzyja sprawności i szybkości postępowania. Zdarza się bowiem, że wśród nich bywają roszczenia niesporne, względnie niewymagające szczególnego dowodzenia i w konsekwencji – gotowe do szybkiego rozstrzygnięcia (przy możliwości wydania wyroku częściowego – art. 317 k.p.c.), będąc jednak skumulowane z innymi – spornymi, niejako oczekują na zakończenie postępowania dowodowego i przystąpienie do łącznego wyrokowania. Nie wydaje się zatem, aby intencją ustawodawcy było założenie, że takie łączenie roszczeń powinno być zasadą. Dodatkowo, skoro ustawodawca przez kolejne zmiany przepisów postępowania cywilnego dążył do ograniczenia kategorii spraw rozpoznawanych z udziałem czynnika społecznego (w składzie ławniczym), to za niedopuszczalną należałoby uznać interpretację prowadzącą do poszerzania kompetencji sądu orzekającego w składzie ławniczym przez włączanie roszczeń podlegających rozpoznaniu w składzie jednoosobowym.

Należy również zwrócić uwagę na nieracjonalne rezultaty wykładni przepisów o składzie ławniczym sądu pracy. Przykładem może być sytuacja, w której powód, twierdząc, że łączył go z pozwanym stosunek pracy, występuje do sądu pracy z powództwem o zapłatę wynagrodzenia za pracę. Jeżeli pracownik oprócz roszczenia o zapłatę wyartykułuje oddzielne roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, to sprawa będzie prowadzona w składzie ławniczym, a po stronie powoda powstanie obowiązek wykazania interesu prawnego w wytoczeniu takiego powództwa (art. 189 k.p.c.). Jeżeli natomiast powód nie wystąpi odrębnie o ustalenie istnienia stosunku pracy, a swoje twierdzenie co do istnienia tego stosunku wypowie w uzasadnieniu pozwu, wskazując to jedynie jako przesłankę wystąpienia z pozwem właśnie do sądu pracy, to sprawa będzie prowadzona w składzie

jednego sędziego. Tymczasem w obu sytuacjach sąd będzie badał kwestię istnienia stosunku pracy. W pierwszej sytuacji wynikowi tych rozważań da wyraz bezpośrednio w sentencji wyroku w rozstrzygnięciu powództwa co do roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy. W drugiej zaś wynik rozważań stanie się przesłanką prawną rozstrzygnięcia powództwa co do roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę. Samo istnienie stosunku pracy będzie zatem badane „przesłankowo” (choć może zdominować postępowanie dowodowe) i znajdzie odzwierciedlenie nie w sentencji (art. 321 k.p.c.), a w uzasadnieniu wyroku. W ten sposób niemal identyczne sprawy są rozpoznawane raz w składzie ławniczym, a innym razem w składzie jednego sędziego¹⁸⁷. W uchwale z 10 listopada 2016 r.¹⁸⁸ SN wyraził pogląd, że skład ławniczy rozpoznaje również sprawy, w których strona powodowa domaga się zapłaty wynagrodzenia za pracę, które warunkuje wstępne rozstrzygnięcie, czy w ogóle istniał stosunek pracy, tj. że w sprawie, w której powód żąda zapłaty wynagrodzenia za pracę i nie dochodzi równocześnie do ustalenia istnienia stosunku pracy, sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego. Decyduje zatem oznaczenie przedmiotu postępowania przez powoda jako dysponenta procesu.

W przypadku kumulacji roszczeń, np. roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy i o zapłatę wynagrodzenia za pracę, czy też roszczenia o przywrócenie do pracy z roszczeniem o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, wartość przedmiotu sporu powinna zostać ustalona przez zliczenie wszystkich objętych żądaniem pozwu roszczeń (art. 21 k.p.c.). Zasadę tę należy respektować zarówno w sytuacji, w której powód kilka swoich roszczeń kieruje względem tego samego pozwanego (przedmiotowa kumulacja roszczeń – art. 191 k.p.c.), jak też w sytuacji, w której kieruje roszczenie lub kilka roszczeń względem kilku pozwanych (podmiotowa kumulacja roszczeń – współuczestnictwo procesowe – art. 72 k.p.c.).

W przypadku dochodzenia pozwem roszczeń alternatywnych (np. roszczenia o przywrócenie do pracy/odszkodowanie) lub ewentualnych (np. roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas

¹⁸⁷ Zob. M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 131.

¹⁸⁸ III PZP 10/16, Legalis nr 1522497.

nieokreślony/przywrócenie do pracy) wartość przedmiotu sporu określana jest na podstawie tego z roszczeń, które ma najwyższą wartość, w istocie roszczenia głównego. SN wyraził pogląd, że jeżeli jedno z żądań przy roszczeniach alternatywnych lub ewentualnych ma charakter pieniężny, a drugie niepieniężny, wartość przedmiotu sporu będzie wyznaczała dochodzona kwota pieniężna, która zgodnie z art. 19 § 1 k.p.c. stanowi wartość przedmiotu sporu. W przypadku zgłoszenia takich roszczeń nie dochodzi zatem do ich kumulacji w rozumieniu art. 21 k.p.c., który nakazuje przy obliczaniu wartości przedmiotu sporu zliczyć wartość dochodzonych pozwem roszczeń¹⁸⁹. Stanowisko to – naszym zdaniem – budzi wątpliwości, albowiem decydujące znaczenie należy przypisać rodzajowi roszczenia, ale nie z uwzględnieniem podziału na pieniężne i niepieniężne, a główne i inne. Roszczenie główne ma bowiem charakter wyjściowy. I tak, np. gdy powód dochodzi przywrócenia do pracy, alternatywnie odszkodowania, wartość przedmiotu sporu powinna być ustalana według reguł art. 23¹ k.p.c., tj. od pierwszego z nich. Gdy sąd uwzględni żądanie główne, nie oddala bowiem – niewchodzącego wtedy w rachubę – żądania alternatywnego (ewentualnego).

Gdy żądanie pozwu obejmuje świadczenia powtarzające się i świadczenia za czas poprzedzający wniesienie pozwu, wartość przedmiotu sporu wynika ze zliczenia na podstawie art. 21 k.p.c. należnych już świadczeń oraz wartości przedmiotu sporu obliczonej zgodnie z art. 22 k.p.c. dla świadczeń przyszłych¹⁹⁰.

ZAPAMIĘTAJ!

Dopuszczalna jest kumulacja przedmiotowa roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy także wówczas, gdy niektóre ze skumulowanych roszczeń powinny być rozpoznane w składzie jednego sędziego, a inne – w ławniczym i jednocześnie nie występują przesłanki wyłączające kumulację.

¹⁸⁹ Por. postanowienia SN: z 20 kwietnia 1966 r., I CZ 29/66, OSP 1967, z. 2, poz. 36 i z 2 sierpnia 2007 r., V CZ 68/07, Lex nr 465614.

¹⁹⁰ Zob. uchwałę (7) SN z 18 kwietnia 1958 r., I CO 5/58, OSN 1958, nr 3, poz. 61 i uzasadnienie uchwały SN z 18 października 2012 r., III UZP 3/12, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 112.

Jeżeli strona powodowa domaga się zapłaty wynagrodzenia za pracę, które warunkuje jednak wstępne rozstrzygnięcie, czy w ogóle istniał stosunek pracy, tj. żąda zapłaty wynagrodzenia za pracę i nie dochodzi równocześnie ustalenia istnienia stosunku pracy, sąd pierwszej instancji rozpoznaje taką sprawę w składzie jednego sędziego.

9. Przygotowanie pierwszej rozprawy

Art. 471 k.p.c.¹⁹¹:

Termin rozprawy powinien być wyznaczony tak, aby od daty zakończenia czynności wyjaśniających, a jeżeli nie podjęto tych czynności – od daty wniesienia pozwu lub odwołania, do rozprawy nie upłynęło więcej niż dwa tygodnie, chyba że zachodzą niedające się usunąć przeszkody.

Jest to regulacja odrębna w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, która została ustanowiona w celu przyspieszenia biegu sprawy. Wskazany termin ma charakter instrukcyjny, co oznacza, że jego przekroczenie nie pociąga za sobą bezskuteczności czynności procesowej. Zgodnie z art. 206 § 1 k.p.c.¹⁹² termin rozprawy wyznacza przewodniczący, tj. sędzia, który został wskazany przez przewodniczącego wydziału (referent sprawy).

W uchwale z 30 września 1966 r.¹⁹³ całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN wskazano na cel regulacji odrębnej w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, jakim jest usprawnienie i przyspieszenie rozpoznania tych spraw. Dotyczą one bowiem należności przeznaczonych zwykle na zaspokojenie bieżących potrzeb osób nieposiadających innych źródeł utrzymania. Dlatego też przewidziane zostały m.in. dla wyznaczenia posiedzeń sądowych krótkie terminy instrukcyjne. Należy je stosować z należytą rozwagą, tak by po-

¹⁹¹ Przepis zmieniony ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) – art. 1 pkt 161.

¹⁹² Przepis zmieniony ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) – art. 1 pkt 71.

¹⁹³ III PZP 28/66, OSNC 1967, nr 1, poz. 1.

siedzenia mogły dać oczekiwany wynik, a nie były zaś udaremnione przez to, że wezwany mimo zachowania należytej staranności nie mógł się przygotować do posiedzenia w zbyt krótkim czasie między wezwaniem a terminem posiedzenia. Należy podkreślić, że powołany przepis, w obecnych realiach funkcjonowania sądownictwa pracy, ustanawia w istocie obowiązek nierealny do wykonania, wręcz iluzoryczny. W praktyce sądowej – ze względu na uwarunkowania obiektywne – stosowanie tego przepisu opiera się zdecydowanie na klauzuli końcowej, pozwalającej odstąpić od wskazanego terminu z powodu „niedających się usunąć przeszkód”. W orzecznictwie podkreśla się jednak, że obowiązkiem państwa jest zorganizowanie warunków należytego sprawowania władzy jurysdykcyjnej, w tym zapewnienia optymalnej obsady kadrowej sądów orzekających, aby nie dochodziło do przewlekłości postępowania¹⁹⁴.

„Niedającą się usunąć przeszkodą” w rozumieniu omawianego przepisu będzie np. konieczność usunięcia braków formalnych pozwu na podstawie art. 130 k.p.c. czy też sprawdzenie wartości przedmiotu sporu (art. 25 k.p.c.). Z kolei za taką przeszkodę nie można uznać niewystarczającej obsady kadrowej w sądzie czy też w wydziale, w którym sprawa ma zostać rozpoznana¹⁹⁵.

Przepis art. 471 k.p.c. nie ma zastosowania do skargi kasacyjnej i do postępowania przed Sądem Najwyższym wywołanego jej wniesieniem, skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Nie stosuje się go również w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik jest stroną pozwaną (art. 477⁷ k.p.c.) oraz w postępowaniu uproszczonym (art. 505¹⁴ k.p.c.).

Druga regulacja prawna związana z przygotowaniem pierwszej rozprawy dotyczy postępowania dowodowego, w tym jego odformalizowania. Sąd żąda przedstawienia niezbędnych do rozstrzygnięcia sprawy akt osobowych i innych dokumentów (np. regulaminów pracy, wynagradzania, ewidencji czasu pracy, ewidencji wyjść, list płac itp.), stosując odpowiednio przepis art. 149¹ k.p.c. (art. 472 k.p.c.)¹⁹⁶.

¹⁹⁴ Por. postanowienie SN z 8 marca 2005 r., III SPP 34/05, OSNP 2005, nr 20, poz. 327.

¹⁹⁵ Zob. *tamże*.

¹⁹⁶ Ustawą z 10 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1311) wprowadzono art. 149¹, który recypował niemal *in extenso* normę zawartą dotychczas w art. 472 k.p.c.

Z kolei zgodnie z art. 149¹ k.p.c. sąd może wzywać strony, świadków, biegłych lub inne osoby w sposób, który uzna za najbardziej celowy, z pominięciem sposobów doręczeń przewidzianych w rozdziale 2, jeżeli uzna to za niezbędne do przyspieszenia rozpoznania sprawy¹⁹⁷. Wezwanie dokonane w ten sposób wywołuje skutki przewidziane w k.p.c. wówczas, jeżeli jest niewątpliwe, że doszło ono do wiadomości adresata w terminach określonych w art. 149 § 2 k.p.c.¹⁹⁸ (w przeciwnym wypadku może zachodzić konieczność odroczenia rozprawy).

W doktrynie uważa się, że uproszczone formy doręczeń polegają na zastosowaniu innych sposobów doręczenia niż za pośrednictwem operatora pocztowego, komornika, osób zatrudnionych w sądzie czy sądowej służby doręczeniowej, a więc np. telefonu, telegramu, telefaksu, poczty elektronicznej itp. Artykuł 149¹ k.p.c. ma ułatwić sądowi przygotowanie i przeprowadzenie rozprawy, jednak aktualny pozostaje postulat, aby przewidziane w nim uproszczenia były stosowane z umiarem. Jako zasadę trzeba więc przyjąć sposoby wzywania, doręczania i komunikowania zarządzeń przewidziane przez przepisy ogólne (art. 131-147), które mogą być pominięte dopiero wtedy, gdy na podstawie całokształtu okoliczności sąd dojdzie do przekonania, że jest to niezbędne do przyspieszenia rozpoznania sprawy. Na podstawie art. 472 k.p.c. nie można skraćć 3-dniowego terminu zawiadomienia strony o posiedzeniu jawnym, określonego w art. 149 § 2 *in fine* k.p.c.¹⁹⁹. Art. 149¹ k.p.c. należy jednocześnie wyklądać ściśle. Wyłączone jest zatem przesłuchanie świadków, stron lub prowadzenie dowodu z opinii biegłego w drodze rozmowy telefonicznej i utrwalenie wyników tej rozmowy w treści protokołu lub w ogóle w aktach sprawy²⁰⁰.

O czynności dokonanej na podstawie art. 472 k.p.c. oraz 149¹ k.p.c. należy uczynić wzmiankę w aktach sprawy, podając datę i godzinę jej podjęcia, treść czynności oraz imię i nazwisko osoby pośredniczącej, jeśli taką się posłużono. Wezwanie pracownika, dokonywane w sposób określony w komentowanym przepisie, może być w szczególności

¹⁹⁷ Zob. wyrok SN z 5 sierpnia 2015 r., I UK 400/14, Lex nr 1789933.

¹⁹⁸ Zob. postanowienie SN z 16 grudnia 2005 r., II PZ 47/05, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 360 i wyrok SA w Rzeszowie z 30 czerwca 1995 r., III AUr 165/95, OSA 1998, z. 4, poz. 16.

¹⁹⁹ Zob. wyrok SN z 7 kwietnia 2006 r., I PK 149/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 91. Zob. także postanowienie z 20 października 1998 r., III KZ 182/98, OSP 1999, z. 3, poz. 66.

²⁰⁰ Por. orzeczenie SN z 15 kwietnia 1969 r., III PRN 20/69, NP 1970, nr 9, s. 1362.

dokonane telefonicznie za pośrednictwem pracodawcy, u którego pracownik ten jest zatrudniony. O tej czynności należy uczynić wzmiankę w aktach sprawy, z uwzględnieniem nazwiska i stanowiska osoby, której przekazano informację (§ 189 regulaminu urzędowania sądów powszechnych z 23 grudnia 2015 r.²⁰¹). Jednocześnie zgodnie z § 191 tego regulaminu²⁰², w przypadku, gdy do akt sprawy dołączono akta osobowe pracownika, sąd zwraca je niezwłocznie po prawomocnym zakończeniu postępowania. Przepis ten stosuje się odpowiednio do innej dokumentacji.

Artykułu 472 k.p.c. nie stosuje się w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik jest stroną pozwaną (art. 477⁷ k.p.c.).

Powołane regulacje prawne przewidują uproszczone i odformalizowane formy zawiadomień i wezwań – w sposób uznany za najbardziej celowy dla przyspieszenia rozpoznania sprawy, nie mogą jednak uniemożliwiać lub utrudniać stronie prawidłowego działania w procesie.

ZAPAMIĘTAJ!

Uproszczone formy doręczeń polegają na zastosowaniu innych sposobów doręczenia niż za pośrednictwem operatora pocztowego, komornika, osób zatrudnionych w sądzie czy sądowej służby doręczeniowej, a więc np.: telefonu, telegramu, telefaksu, poczty elektronicznej itp.

10. Rozkład ciężaru dowodu i środki dowodowe w poszczególnych rodzajach spraw

Rozdział poświęcony przeglądowi zagadnień procesowych pojawiających się w toku postępowania należy zamknąć kilkoma uwagami na temat kwestii dowodowych. Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają na przedstawienie całości tej problematyki na gruntownej podbudowie teoretyczno-prawnej. Należy jednak założyć, że reguły prowadzenia

²⁰¹ Aktualnie jest to § 217 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1141).

²⁰² Aktualnie jest to § 219 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1141).

procesu cywilnego, w tym postępowania dowodowego oraz – ujmując zagadnienie szerzej – ustalania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (poprzez uwzględnienie okoliczności bezspornych, przyznanych, uznanych za przyznane, notoryjnych oraz ustalonych w postępowaniu dowodowym), są czytelnikom niniejszego opracowania znane. Założenie to pozwala skoncentrować rozważania na kwestiach znamiennych, typowych dla spraw z zakresu prawa pracy.

Rozważania na temat postępowania dowodowego warto rozpocząć od przypomnienia fundamentalnego rozróżnienia, które niekiedy umyka przy analizie tego zagadnienia. Otóż, czym innym jest powinność przytaczania twierdzeń faktycznych na poparcie twierdzeń, na których strona opiera swoje żądanie (art. 3 i art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.), a czym innym – ciężar dowodzenia tych twierdzeń (art. 6 k.c. oraz art. 232 zd. 1 k.p.c.).

Przykład 1:

Powód wnosił o zasądzenie od pozwanego kwoty 1000 zł. Uzasadnienie tego żądania ograniczył do wskazania, że strony zawarły umowę, zawierającą wzajemne zobowiązania, wśród nich obowiązek pozwanego zapłaty kwoty 1000 zł. Nie wypowiedział twierdzenia, że sam wykonał swoje zobowiązanie, ani tego, że pozwany tego nie uczynił. Powołał dowód z dokumentu – umowy załączonej do pozwu.

Przykład 2:

Powód wnosił o zasądzenie od pozwanego kwoty 1000 zł. Uzasadnił to żądanie wskazaniem na umowę, którą strony zawarły w formie ustnej, zawierającą wzajemne zobowiązania, wśród nich obowiązek pozwanego zapłaty kwoty 1000 zł. Powód twierdził, że swoje zobowiązanie wykonał, a pozwany tego nie uczynił. Na poparcie swoich twierdzeń powód powołał dowód z zeznań świadków. Pozwany przeczył, jakoby strony zawarły jakąkolwiek umowę i były wobec siebie wzajemnie zobowiązane z jakiegokolwiek tytułu. Zeznania świadków powołanych przez powoda okazały się zupełnie niewiarygodne.

W przykładzie pierwszym powód nie sprostął powinności określonej jako *onus proferendi*, co powinno w zasadzie skutkować oddaleniem powództwa *a limine*, bez przeprowadzania żadnego postępowania

dowodowego. Natomiast w przykładzie drugim, dopiero po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, okazało się, że powód nie udźwignął ciężaru dowodu, czyli powinności *onus probandi*. Powinność wskazania dowodów na poparcie twierdzeń wyczerpuje właśnie wskazanie, nawet jeżeli wskazujący dowodem (np. dokumentem) nie dysponuje, ale wnosi o sprowadzenie go z innego źródła, w tym zobowiązanie osoby trzeciej, instytucji albo nawet pozwanego do przedłożenia konkretnego dowodu znajdującego się w ich posiadaniu²⁰³.

Powyższe uwagi wstępne należy teraz przenieść na grunt postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy. Tak jak w wielu innych zagadnieniach procesowych, także w aspekcie prawa dowodowego sprawy te odznaczają się pewnymi cechami szczególnymi w stosunku do spraw cywilnych *sensu stricto*. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest to, że pracownik realizuje swoje zobowiązanie w miejscu wskazanym w umowie, pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy, przy wykorzystaniu narzędzi dostarczanych przez pracodawcę, a efekty świadczonej pracy trafiają do pracodawcy niezwłocznie (dzień po dniu). Z tych przyczyn to właśnie w dyspozycji pracodawcy pozostaje większość materialnych dowodów okoliczności i sposobu wykonywania oraz efektów świadczonej pracy. Jeżeli chodzi o dowody niematerialne, tj. zeznania świadków – współpracowników, to również fakt, że pracodawca zatrudnia, nadzoruje, kieruje i zwalnia, może wywoływać u tych potencjalnych świadków stan pewnego – mówiąc ogólnie – dyskomfortu, niepewności, mogącej potencjalnie oddziaływać na gotowość składania przez nich zeznań oraz ich treść.

Należy od razu zaznaczyć, że okoliczności zarysowane w akapicie poprzedzającym nie modyfikują w żadnym stopniu powinności pracownika – powoda, określanych jako *onus proferendi*. Ze względu na charakter niektórych roszczeń należy rekomendować szczególnie rygorystyczne egzekwowanie od powoda przedstawienia precyzyjnych twierdzeń i powołania dowodów na ich poparcie. Celowe jest tutaj użycie sformułowania egzekwowanie, gdyż niekiedy trudno od razu, przy pierwszym oglądzie pozwu, stwierdzić, czy powód powinności swej dopełnił, czy jego twierdzenia tworzą jedynie pozór jej dopełnienia.

²⁰³ Por. M. Sieńko, [w:] *Kodeks postępowania...* (red. M. Manowska), s. 675.

Przykład 1:

Powód wnosi o zasądzenie kwoty 10 000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 stycznia do 31 października. Twierdzi ogólnikowo, że pracował bardzo często w nadgodzinach, a pracodawca za tę pracę nie płacił. Na dowód powołuje zeznania świadków – współpracowników.

W tej sytuacji należy zobowiązać powoda do wskazania, kiedy oraz w jakim wymiarze pracował w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach. Dopiero po takim sprecyzowaniu twierdzeń możliwe będzie sprawne przeprowadzenie postępowania dowodowego, zogniskowanie go na konkretnych okresach (być może powód w ogóle nie twierdzi, że pracował w godzinach nadliczbowych w lipcu) oraz przy wykorzystaniu konkretnych środków dowodowych (być może jeden z powołanych świadków pracował z powodem wyłącznie w lipcu, co czyniłoby jego przesłuchanie zbędnym).

Przykład 2:

Powód wnosi o zasądzenie kwoty 10 000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację. Twierdzi, że w przeciwieństwie do kilkorga wskazanych współpracowników był zawsze kierowany do niższej płatnej pracy na zmianie dziennej oraz nie został wysłany na atrakcyjne, zagraniczne szkolenie związane z uruchomieniem nowej linii produkcyjnej.

Zgodnie z art. 18^{3b} k.p. ciężar dowodzenia, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania obciąża pozwanego pracodawcę. Do przerzucenia ciężaru dowodu dochodzi jednak dopiero po uprawdopodobnieniu przez powoda zarzutu dyskryminacji (powód mógłby tego dopełnić, przedkładając grafiki obecności, z których wynika, na której zmianie pracował i regulamin wynagradzania oraz wydruk maila skierowanego do ogółu pracowników dotyczącego wyjazdu imiennie wskazanych osób na szkolenie), w tym nazwaniu kryterium dyskryminacji (powód mógłby tego dopełnić, podnosząc np. twierdzenie, że chciał założyć związek zawodowy, czemu pracodawca się sprzeciwiał). Dopiero wtedy pracodawca może podjąć racjonalną obronę przez zarzutem naruszenia zasady określonej w art. 18^{3a} § 1 k.p.

Jeżeli chodzi natomiast o ocenę udźwignięcia ciężaru dowodu (*onus probandi*), to pełne władztwo pracodawcy nad miejscem pracy, nieograniczony dostęp do dowodów materialnych oraz relacja ze świadkami – współpracownikami powoda nie mogą być zignorowane przy prowadzeniu postępowania dowodowego na okoliczności faktyczne relewantne prawnie, naprowadzone przez strony. Nie można również zignorować tego, że zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracodawca zobowiązany jest prowadzić dokumentację – akta osobowe pracownika, ewidencję czasu pracy, dokumentację płacową (art. 94 pkt 9a i 9b k.p.). Nie powinien zatem odnosić profitów z ewentualnego uchybienia swoim obowiązkom w tym zakresie. Wszystkie powyższe aspekty winny być brane pod uwagę przez sąd podczas rozważania, która strona powinna dowodzić (przejawiać inicjatywę dowodową), którą stronę należy zobowiązać do przedstawienia dowodów, względnie czy dopuścić dowód niewskazany przez strony (art. 232 zd. 2 k.p.c. – w razie braku inicjatywy dowodowej), wreszcie, jakiego standardu udowodnienia można oczekiwać od każdej ze stron (jak „mocnych” dowodów na okoliczność pracy w godzinach nadliczbowych należy oczekiwać od pracownika, *versus* jak „mocnych” dowodów na okoliczność wypłaty wynagrodzenia należy oczekiwać od pracodawcy).

W tym kontekście warto również wskazać na uregulowania zawarte w art. 473 k.p.c., modyfikujące ogólne zasady prowadzenia postępowania dowodowego przez zniesienie ograniczeń w prowadzeniu dowodów ze świadków i z przesłuchania stron (art. 246-247 w zw. z art. 304 zd. 3 k.p.c. oraz art. 74 k.c.) oraz w art. 475 k.p.c., stanowiące podstawę do skazania na grzywnę strony (w tym strony pozwanej) za niewykonanie postanowień sądu lub zarządzeń przewodniczącego, także w zakresie przedkładania dowodów znajdujących się w posiadaniu strony (np. akt osobowych, dokumentacji czasu pracy i płacowej dotyczącej powoda – pracownika). Wreszcie należy wspomnieć o utrwalonej w orzecznictwie sądów pracy praktyce przesłuchania stron, a przynajmniej pracownika – powoda, w zasadzie w każdym postępowaniu²⁰⁴.

²⁰⁴ Należy podkreślić, że jest to utrwalona praktyka, a nie bezwzględnie obowiązując wymóg prawny. Nie należą do wyjątku sprawy, w których spór ma jedynie charakter prawny. Wówczas to przesłuchanie stron, a nie rezygnację z tej czynności należałoby ocenić jednoznacznie jako błąd, czynność zbędną, skutkującą jedynie przedłużeniem postępowania.

W najbardziej typowych, powtarzalnych roszczeniach pracowniczych wskazać należy, że rozkład ciężaru dowodu przedstawia się – co do zasady – następująco:

- 1) sprawy z odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę – ciężar dowodu spoczywa na pozwanej pracodawcy, który powinien dowieść dopełnienia wymogów prawnych, w tym prawdziwości podanej przyczyny rozwiązania umowy;
- 2) sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy – ciężar dowodu spoczywa na pracowniku – powódzie, który powinien wykazywać okoliczności faktyczne zawarcia i realizacji umowy, w celu uzasadnienia kwalifikacji stosunku prawnego, jako stosunku pracy;
- 3) sprawy o wynagrodzenie i inne świadczenia pieniężne inne niż wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – ciężar dowodu spoczywa na pracowniku – powódzie;
- 4) sprawy o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – ciężar dowodu spoczywa na pracowniku – powódzie; oczekiwany standard udowodnienia ulega obniżeniu w razie wykazania przez pracownika, że pracodawca uchybił powinności rzetelnego prowadzenia dokumentacji czasu pracy i dokumentacji płacowej;
- 5) sprawy o roszczenia z tytułu stosowania wobec pracownika mobbingu – ciężar dowodu zarówno w zakresie wystąpienia mobbingu, rozstroju zdrowia oraz związku przyczynowego między pierwszym a drugim spoczywa na pracowniku – powódzie;
- 6) sprawy o roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania – powinność uprawdopodobnienia twierdzenia o nierównym traktowaniu spoczywa na pracowniku – powódzie; uprawdopodobnienie skutkuje przerzuceniem ciężaru dowodu na pozwanego pracodawcę.

Na zakończenie tego fragmentu rozważań warto wymienić środki dowodowe najczęściej wykorzystywane w sprawach z zakresu prawa pracy oraz wskazać źródła pozyskiwania tych dowodów:

- 1) dokumenty dotyczące przebiegu zatrudnienia pracownika zawarte w aktach osobowych pracownika – pozyskiwane od pracodawcy, w zasadzie w każdej sprawie z zakresu prawa pracy;

- 2) zaświadczenie o wynagrodzeniu/zarobku pracownika obliczonych jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy²⁰⁵ – pozyskiwane od pracodawcy, w zasadzie w każdej sprawie z zakresu prawa pracy;
- 3) regulaminy pracy, wynagradzania, premiowania, schematy organizacyjne itp. – pozyskiwane od pracodawcy;
- 4) dokumentacja czasu pracy (w tym w postaci zapisów z systemów elektronicznej rejestracji czasu pracy) i dokumentacja płacowa (w tym w postaci pokwitowań odbioru wynagrodzenia oraz wydruków przelewów bankowych) – pozyskiwana od pracodawcy;
- 5) dokumentacja czasu pracy inna niż prowadzona formalnie przez pracodawcę, mająca zobrazować rzeczywisty czas pracy, przede wszystkim w sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w razie kwestionowania dokumentacji prowadzonej przez pracodawcę – pozyskiwana od pracownika, względnie od innych podmiotów na wniosek pracownika; dokumentacja ta może mieć postać:
 - zapisków prywatnych (np. w kalendarzach);
 - wydruków wiadomości mailowych;
 - zapisów z logowań do systemów komputerowych na stanowisku pracy pracownika;
 - zapisów z logowań do systemów bezpieczeństwa w miejscu pracy – pozyskiwanych od pracodawcy lub zewnętrznego operatora systemu;
 - zapisów billingów telefonicznych – pozyskiwanych od użytkownika danego numeru telefonicznego lub operatora telefonii komórkowej, za zgodą abonenta lub użytkownika telefonu²⁰⁶;

²⁰⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927) w związku z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 4, ze zm.).

²⁰⁶ Por. art. 159 i n. ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. z 2018 r. poz. 1954).

- zapisów logowań telefonów komórkowych do stacji BTS – pozyskiwanych od operatora telefonii komórkowej, za zgodą abonenta lub użytkownika telefonu;
 - zapisów z systemów lokalizacji pojazdów GPS – pozyskiwanych od operatora systemu, zazwyczaj wykonującego tę usługę na zlecenie pracodawcy – właściciela pojazdu wyposażonego w urządzenie do lokalizacji przez GPS, względnie od operatora telefonii komórkowej, za zgodą abonenta lub użytkownika telefonu;
- 6) dokumenty (zarządzenia, decyzje, uchwały) wprowadzające zmiany organizacyjne (w tym redukcje zatrudnienia) oraz zestawienia obrazujące zmiany struktury zatrudnienia, np. w sprawach z odwołania od rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika oraz w sprawach o odpowę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z tych przyczyn – pozyskiwane od pracodawcy;
 - 7) dokumentacja medyczna, np. w sprawach o odszkodowanie uzupełniająca z tytułu wypadku przy pracy oraz w sprawach o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem – pozyskiwane od pracownika lub podmiotów świadczących usługi lecznicze;
 - 8) dokumentacja z akt rentowych ubezpieczonego pracownika, np. w sprawach o odszkodowanie uzupełniająca z tytułu wypadku przy pracy oraz w sprawach o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem – pozyskiwana od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
 - 9) akta osobowe i dokumentacja dotycząca innych pracowników oraz zestawienia porównawcze obejmujące powoda i innych pracowników, np. w sprawach o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania – pozyskiwane od pracodawcy;
 - 10) dokumentacja inwentaryzacyjna i księgową, np. w sprawach z powództwa pracodawcy o odszkodowanie z tytułu odpowiedzialności majątkowej pracowników – pozyskiwane od pracodawcy;
 - 11) zapisy obrazu i dźwięku w postaci nagrań z systemów monitoringu, nagrań rozmów telefonicznych, nagrań rozmów osobistych

rejestrowanych przez jednego rozmówcę za wiedzą lub bez wiedzy drugiego²⁰⁷ – pozyskiwane od obu stron postępowania;

12) zeznania świadków;

13) opinia biegłego, w tym z zakresu rachunkowości i finansów;

14) dokumenty zgromadzone w aktach innych spraw toczących się w przeszłości lub aktualnie między stronami.

Powyższe zestawienie nie jest oczywiście wyczerpujące, ale obejmuje większość środków dowodowych, najczęściej pojawiających się w sprawach typowych dla orzecznictwa sądów pracy.

ZAPAMIĘTAJ!

W postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy na podstawie spoczywa powinność przytoczenia twierdzeń na poparcie jego roszczeń. Rozkład ciężaru dowodu w poszczególnych rodzajach spraw przedstawia się rozmaicie. Cechą charakterystyczną spraw z zakresu prawa pracy jest szerokie korzystanie z dowodu z zeznań świadków i stron, bez ograniczeń obowiązujących w sprawach cywilnych *sensu stricto*.

²⁰⁷ Należy zwrócić uwagę na wątpliwości prawne odnośnie do dopuszczalności prowadzenia dowodu z nagrań rozmów prowadzonych bez wiedzy jednego z rozmówców w świetle konstytucyjnego prawa do ochrony życia prywatnego (art. 47 Konstytucji RP) oraz wolności i ochrony tajemnicy komunikowania się (art. 49 Konstytucji RP), przy czym to prawo i wolność pozostają niekiedy w kolizji z prawem do sądu i sprawiedliwego procesu (art. 45 Konstytucji RP) – por. wyrok SA w Szczecinie z 9 października 2014 r., I ACa 432/14, Legalis nr 1219089 oraz wyrok SN z 22 kwietnia 2016 r., II CSK 478/15, Legalis nr 1482778.

Rozdział III

Orzekanie o kosztach procesu w sprawach z zakresu prawa pracy

1. Orzekanie o kosztach sądowych

Odrębne regulacje prawne dotyczące kosztów sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy zawiera art. 35 ustawy o kosztach sądowych²⁰⁸. Dotyczy on zarówno spraw o roszczenia pracownika (z powództwa pracownika), jak i o roszczenia pracodawcy (z powództwa pracodawcy).

Art. 35²⁰⁹:

W sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30,00 zł wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem

²⁰⁸ Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 785, ze zm.; dalej: ustawa o kosztach). Ustawa zmieniona przez art. 4 ustawy z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469). Zob. także P. Feliga, M. Uliasz, *Ustawa o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Komentarz* (red. P. Feliga) – System Informacji Prawnej Lex 2015; Z. Miczek, *Koszty sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, PiZS 2006, nr 7; A. Rycak, *Problemy wykładni przepisów ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych*, PiZS 2007, nr 4 i R. Sadlik, *Nowe zasady ponoszenia kosztów sądowych w sprawach pracowniczych i ubezpieczeniowych*, MPP 2006, nr 3.

²⁰⁹ Przepis zmieniony ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) – art. 4 pkt 22.

prawomocnego orzeczenia (ust. 1 zdanie 1). Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową (ust. 1 zdanie 2).

Przepisu tego nie stosuje się w sprawach dotyczących dochodzenia zwrotu należności powstałych w wyniku realizacji przepisów z zakresu ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Pracownik i pracodawca uiszczają opłatę podstawową od ww. pism podlegających opłacie także w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy wytoczonej z powództwa inspektora pracy (ust. 2).

Powołany art. 35 wymaga zestawienia z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach, który przewiduje, że pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych, z zastrzeżeniem art. 35. Z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy wynika zatem, że ustawowe zwolnienie od kosztów sądowych nie obejmuje opłaty podstawowej, o której stanowi art. 36 tej ustawy²¹⁰.

Zgodnie z przytoczonymi regulacjami postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy nie jest wolne od opłat. Zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą ponosić opłaty w tym postępowaniu.

Na podstawie powołanych przepisów można wyodrębnić dwie grupy spraw:

- sprawy, w których wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50 000 zł (czyli jest równa lub niższa od tej kwoty) oraz sprawy o prawa niemajątkowe (gdzie nie da się określić wartości przedmiotu sporu). Te ostatnie to sprawy z odwołań pracownika od kar porządkowych oraz o wydanie świadectwa pracy²¹¹;
- sprawy o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50 000 zł. Decydujące znaczenie ma przy tym wartość przedmiotu sporu ustalona w postępowaniu przed sądem pierwszej

²¹⁰ Zob. postanowienie SN z 21 lipca 2009 r., II UZ 24/09, Lex nr 536994.

²¹¹ Nie można podzielić poglądu, że w sprawie o uchylenie kary porządkowej (upomnienia) wysokość opłaty od pozwu wynosi 600,00 zł i że sprawę tego rodzaju w zakresie opłat sądowych należy w drodze analogii uznać za sprawę o ochronę prawa niemajątkowego – por. postanowienie SO w Białymstoku z 27 stycznia 2010 r., V Pz 2/10, Lex nr 1294043.

instancji²¹², która pozostaje w takiej wysokości niezmieniona w postępowaniu apelacyjnym²¹³ (art. 26 k.p.c.), chyba że w dalszym jego toku nastąpi dopuszczalne przekształcenie przedmiotowe powództwa (jego zmiana) pociągające za sobą zmianę wartości przedmiotu sporu, również skierowanie skargi kasacyjnej tylko do części kwestionowanego wyroku nie oznacza, iż wartość przedmiotu sporu ulega zmianom.

Przewodniczący (referent) ma obowiązek wyegzekwować od powoda na etapie wniesienia pozwu obowiązek podania wartości przedmiotu sporu pod rygorem zwrotu pozwu (art. 130 § 1 i 2 w związku z art. 187 § 1 pkt 1 i art. 126¹ § 1 k.p.c.).

SN w postanowieniu z 25 marca 2003 r.²¹⁴ podkreślił, że przepisy art. 187 § 1 pkt 1 i art. 368 § 2 k.p.c., dotyczące obowiązku oznaczenia przez stronę wartości przedmiotu sporu oraz wartości przedmiotu zaskarżenia, mają zastosowanie w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, a obowiązki z nich wynikające powinny być egzekwowane od stron na odpowiednim etapie postępowania. Dla celów ustalenia wysokości opłaty, jak również ewentualnego obciążenia nią pozwanego pracodawcy w orzeczeniu kończącym postępowanie w pierwszej instancji (art. 113 ust. 1 ustawy), konieczne jest wyegzekwowanie od powoda, będącego pracownikiem, wartości przedmiotu sporu, chociaż nie ma on obowiązku wniesienia opłaty sądowej od pozwu.

Wymienienie w art. 35 ust. 1 zdanie 1 ustawy o kosztach tylko części środków zaskarżenia, tj. apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, a pominięcie innych, takich jak: sprzeciw od wyroku zaocznego, zarzuty od nakazu zapłaty czy skargi o wznowienie postępowania, budzi pewne wątpliwości. Stwarza bowiem trudność interpretacyjną dotyczącą tego, czy i jakie opłaty należą się od tych niewyszczególnionych

²¹² Por. uchwały SN z 5 grudnia 2007 r.: II PZP 6/07 i II PZP 7/07, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 89 i 90; postanowienia SN: z 21 września 2006 r., II PZ 34/06, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 282; z 15 listopada 2007 r., II PZ 53/07, Lex nr 861700; z 10 czerwca 2008 r., I PZ 14/08, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 261 i z 5 sierpnia 2009 r., II PZ 6/09, Lex nr 558584.

²¹³ Zob. postanowienia SN: z 8 grudnia 2000 r., I CZ 115/00, Lex nr 51342, z 17 grudnia 2003 r., IV CZ 153/03, Lex nr 599563, z 16 lipca 2014 r., II PZ 11/14, Lex nr 1777875 i z 10 lutego 2016 r., I CZ 128/15, Lex nr 2007782. Sprawa o ustalenie wypadku przy pracy (ustalenie, że konkretne zdarzenie było wypadkiem przy pracy) jest sprawą o prawa majątkowe, a w takiej sprawie powód ma obowiązek oznaczyć wartość przedmiotu sporu.

²¹⁴ I PK 471/02, OSNP 2003 – wkł., nr 17, poz. 7.

w komentowanym przepisie środków zaskarżenia. Możliwe są tutaj dwa stanowiska: przyjęcie, że te pozostałe środki zostały zwolnione od opłat sądowych (na co wskazywałoby użycie w przepisie słowa „wyłącznie”) albo że podlegają one opłacie na zasadach ogólnych, jak to przyjął SN w uchwale z 27 marca 2007 r.²¹⁵ Za stanowiskiem judykatury przemawia argument natury konstrukcyjnej: jeżeli zgodnie z ogólnymi regulacjami jakieś pismo podlega opłacie sądowej, to zwolnienie ustawowe od tej opłaty musi być wyraźne i nie powinno się go domniemywać i wyprowadzać na zasadzie analogii z innych przepisów.

Opłata podstawowa, o której mowa w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy o kosztach, stanowi opłatę „w wysokości stałej” w rozumieniu art. 130² § 1 k.p.c.²¹⁶. Oznacza to, że pismo wniesione przez pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym, które nie zostało należycie opłacone, podlega zwróceniu bez wezwania do uiszczenia opłaty. W terminie tygodniowym od dnia doręczenia zarządzenia o zwrocie pisma strona może uiścić brakującą opłatę. Jeżeli zostanie ona uiszczona we właściwej wysokości, pismo wywołuje skutek od daty pierwotnego wniesienia. Skutek taki nie następuje w razie kolejnego zwrotu pisma z tej samej przyczyny.

Ustawa o kosztach w art. 35 ust. 1 zdaniu drugim przewiduje, że w wymienionych w nim sprawach pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową. Regulacja ta odnosi się do pism wnoszonych przez każdą ze stron (pracownika i pracodawcę). Należy przyjąć, że przepis ten nie wyłącza *a limine* stosowania przepisów o opłatach podstawowych, tymczasowych i stałych. W uchwale z 8 kwietnia 2009 r.²¹⁷ SN stwierdził jednak, że od zażalenia na postanowienie o oddaleniu wniosku o wyłączenie sędziego pobiera się od stron opłatę podstawową na podstawie art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy o kosztach, a nie opłatę stałą przewidzianą w art. 22 pkt 1 tej ustawy. W art. 35 ust. 1 jest mowa ogólnie o zażaleniach, natomiast art. 22 reguluje wysokość opłat od zażalenia na enumeratywnie wyliczone postanowienia, w tym także zażalenia

²¹⁵ II PZP 1/07, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 270.

²¹⁶ Por. uchwałę SN z 26 września 2006 r., II UZP 11/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 163 oraz postanowienia SN: z 8 listopada 2006 r., I PZ 17/06, Lex nr 1087228, z 22 lutego 2007 r., I UZ 48/06, Lex nr 936840 i z 19 lipca 2007 r., I PZ 11/07, OSNP 2008, nr 19-20, poz. 292.

²¹⁷ II PZP 1/09, OSNP 2009, nr 17-18, poz. 220.

na postanowienie o oddaleniu wniosku o wyłączenie sędziego. Art. 35 ust. 1 jest zatem przepisem szczególnym w stosunku do art. 22 w zakresie opłaty od zażaleń w nim wymienionych. Gdyby ustawodawca chciał, aby w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50 000 zł, od zażaleń na postanowienia wymienione w art. 22 ustawy o kosztach pobierana była opłata przewidziana w tym przepisie, to wyraźnie uregulowałby to w art. 35, czego nie uczynił.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 8 ustawy o kosztach inspektor pracy nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy. Na gruncie art. 35 ust. 2 tej ustawy pracownik i pracodawca uiszczają opłatę podstawową od pism podlegających opłacie, wymienionych w art. 35 ust. 1, także w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy wytoczonej z powództwa inspektora pracy. Pojawia się wiele poważnych wątpliwości dotyczących *ratio legis* tego przepisu oraz jego relacji z art. 35 ust. 1. Artykuł 35 ust. 2 należy rozumieć w ten sposób, że pracownik i pracodawca uiszczają opłatę podstawową od pism podlegających „tej opłacie”, wymienionych w art. 35 ust. 1. W sprawie wytoczonej przez inspektora pracy pracodawca występuje po stronie pozwanej. Opłaty od wnoszonych przez niego pism powinny być określone na podstawie art. 35 ust. 1. Jeżeli pracownik (na rzecz którego zostało wytoczone powództwo przez inspektora pracy) wziął udział w postępowaniu wszczętym przez inspektora pracy i wnosi pisma wymienione w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze (zażalenie, apelację, skargę kasacyjną albo skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia), to uiszcza opłatę podstawową na podstawie . W tym przypadku art. 35 ust. 2 tej ustawy należy uznać za zbędny (*superfluum* ustawowe).

1.1. Sprawy z powództwa pracowników

Z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach²¹⁸ wynika, że pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych, z zastrzeżeniem art. 35. Powołany przepis stanowi podstawę prawną

²¹⁸ Przepis zmieniony ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) – art. 4 pkt 40 lit. a.

zwolnienia pracownika od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych w rozumieniu art. 2, gdy występuje w roli procesowej powoda, z pewnymi odstępstwami zawartymi w dalszej części art. 35 ustawy o kosztach.

Pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy (będący powodem w sprawie z zakresu prawa pracy) nie ma również obowiązku uiszczenia opłat kancelaryjnych (art. 3 ust. 3 ustawy o kosztach). Opłaty te uiszcza natomiast zawsze pracodawca, a także pracownik, który został pozwany przez pracodawcę w sprawie z zakresu prawa pracy, ponieważ wówczas nie dotyczy go ustawowe zwolnienie od kosztów sądowych przewidziane w art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy. Pracodawca w sprawach z zakresu prawa pracy ponosi opłaty kancelaryjne w pełnym zakresie, tj. na zasadach ogólnych.

W sprawach z zakresu prawa pracy opłacie podlegają nie tylko pisma. Jeżeli pracownik działa bez adwokata lub radcy prawnego, może zgłosić w sądzie właściwym ustnie do protokołu powództwo oraz treść środków odwoławczych i innych pism procesowych (art. 466 k.p.c.). W razie skorzystania z tej możliwości opłata pobierana jest od zgłoszonych ustnie wniosków i oświadczeń, które podlegałyby opłacie, gdyby były zgłoszone na piśmie, zgodnie z art. 35 ustawy o kosztach.

Z zestawienia art. 96 ust. 1 pkt 4 z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach wynika, że ustawowe zwolnienie pracownika dochodzącego roszczeń z zakresu prawa pracy od obowiązku uiszczenia kosztów sądowych, z zastrzeżeniem art. 35, oraz tymczasowe ponoszenie przez Skarb Państwa w toku postępowania rozpoznawczego wydatków obciążających pracownika (art. 97) rozciąga się także na postępowanie egzekucyjne²¹⁹.

W sprawach, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50 000 zł oraz w sprawach o prawa niemajątkowe, wszczętych z powództwa pracownika, od powoda nie pobiera się opłaty od pozwu i innych pism podlegających opłacie, gdyż pracownik dochodzący roszczeń z zakresu prawa pracy korzysta ze zwolnienia od kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach). Zwolnienie to przysługuje również w razie wytoczenia przez pracownika powództwa wzajemnego.

²¹⁹ Zob. uchwałę SN z 2 grudnia 1994 r., III CZP 153/94, OSNC 1995, nr 3, poz. 51.

Przykład 1:

Powód dochodzi uchylecia kary porządkowej nagany.

Niezależnie od wysokości jego wynagrodzenia za pracę pozew nie podlega opłacie.

Przykład 2:

Powód dochodzi zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wysokości 2500 zł.

Wartość przedmiotu sporu jest w wysokości tej kwoty. Pozew nie podlega opłacie sądowej.

Pracownik wytaczający powództwo w sprawie o prawa majątkowe, w której wartość przedmiotu sporu przewyższa 50 000 zł, nie korzysta już z ustawowego zwolnienia przewidzianego w art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach. Art. 35 ust. 1 zdanie drugie zawiera istotny wyjątek w stosunku do ogólnych regulacji dotyczących opłat. Przewiduje bowiem, że w sprawach tych pobiera się od wszystkich pism opłatę stosunkową²²⁰. Chodzi o opłatę przewidzianą w art. 13 ustawy o kosztach²²¹, czyli wynoszącą 5% wartości przedmiotu sporu. W sprawach dotyczących odwołań od rozwiązania stosunku pracy o sposobie ustalenia wartości przedmiotu sporu, a w konsekwencji – wysokości opłaty, decyduje wybór rodzaju żądania (art. 45 i art. 56 k.p.).

W sprawach z zakresu prawa pracy wartość przedmiotu sporu ustala się następująco:

- 1) w sprawach o roszczenia pieniężne (np. o wynagrodzenie, odszkodowanie – także w sprawach z tytułu bezprawnego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, odprawę itp.) – zgodnie z art. 19 § 1 k.p.c.²²² wartość przedmiotu sporu stanowi podana kwota pieniężna (art. 19 § 1 k.p.c.), a nie suma wynagrodzenia za pracę, określona na podstawie art. 23¹ k.p.c.²²³,

²²⁰ Zob. uchwałę SN z 5 grudnia 2007 r., II PZP 7/07, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 90.

²²¹ Przepis zmieniony ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) – art. 4 pkt 5.

²²² Por. postanowienie SA w Poznaniu z 26 września 2013 r., I ACz 1388/13, Lex nr 1381500.

²²³ Zob. uchwałę SN z 6 grudnia 2001 r., III ZP 28/01, OSNP 2002, nr 15, poz. 350 i postanowienia SN: z 30 stycznia 2003 r., I PK 263/02, OSNP 2003 – wkł., nr 15, poz. 11, z 13 stycznia 2006 r., I PZ 26/05, Lex nr 272587, z 8 października 2010 r., II PZ 28/10, Lex nr 784926 i z 16 czerwca 2015 r., I PZ 4/15, Lex nr 2051054.

Przykład 1:

Powód dochodzi zapłaty odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony w wysokości 15 000 zł, tj. trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Wartość przedmiotu sporu wynosi 15 000 zł, w związku z tym pozew nie podlega opłacie;

- 2) w sprawach o roszczenia pracowników dotyczących nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy, zgodnie z art. 23¹ k.p.c. (z pominięciem wszczynanych przez pracodawcę), wartość przedmiotu sporu stanowi przy umowach na czas określony – suma wynagrodzenia za pracę za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony – za okres jednego roku. Sprawy dotyczące bytu stosunku pracy (nawiązania, ustalenia, przekształcenia, rozwiązania) mają charakter majątkowy, choć zazwyczaj dochodzone świadczenie ma charakter niepieniężny²²⁴.

Przykład 2:

Powód dochodzi przywrócenia do pracy z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, a jego miesięczne wynagrodzenie za pracę wynosiło 5000 zł. Wartość przedmiotu sporu wynosi w tym przypadku 60 000 zł (5000 zł x 12 miesięcy), w związku z tym, pozew podlega opłacie sądowej w wysokości 3000 zł (5% x 60 000 zł).

Przykład 3:

Powód dochodzi ustalenia istnienia stosunku pracy na czas określony od 1 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r., wskazując, że nominalnie łącząca strony umowa zlecenia, za wynagrodzeniem w wysokości 2000 zł miesięcznie, stanowiła w istocie umowę o pracę. Wartość przedmiotu sporu wynosi w tym przypadku 12 000 zł (2000 zł x 6 miesięcy) i w związku z tym pozew nie podlega opłacie sądowej.

W przypadku kumulacji roszczeń, np. roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy i roszczenia o przywrócenie do pracy (które – nawiasem mówiąc – bywają niekiedy wykluczające się) czy też roszczenia

²²⁴ Por. postanowienie z 14 stycznia 2011 r., II PZ 48/10, Lex nr 784932.

o przywrócenie do pracy z roszczeniem o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, wartość przedmiotu sporu powinna zostać ustalona przez zliczenie wszystkich objętych żądaniem pozwu roszczeń (art. 21 k.p.c.)²²⁵.

Przykład:

Powód dochodzi ustalenia istnienia stosunku pracy na czas określony od 1 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r., wskazując, że nominalnie łącząca strony umowa zlecenia, za wynagrodzeniem w wysokości 1500 zł miesięcznie, stanowiła w istocie umowę o pracę. Dochodzi również brakującej części wynagrodzenia za pracę w wysokości 3600 zł, tj. po 600 zł za każdy z ww. miesięcy pracy z uwagi na obowiązującą wówczas stawkę minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wysokości 1000 zł.

Wartość przedmiotu sporu wynosi w tym przypadku 16 600 zł (2000 zł x 6 miesięcy + 3600 zł + 1000 zł), w związku z tym pozew nie podlega opłacie sądowej.

Z art. 97 ustawy o kosztach wynika, że w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy o kosztach, z tym, że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może odstąpić od przewidzianego w ust. 2-3a obciążenia kosztami (art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach).

W postępowaniu cywilnym regułą jest, że strona, która wnosi o podjęcie czynności połączonej z wydatkami, obowiązana jest uiścić zaliczkę na ich pokrycie w wysokości i terminie oznaczonym przez sąd, pod rygorem pominięcia czynności połączonej z wydatkami w przypadku nieuiszczenia zaliczki w terminie oznaczonym przez sąd (art. 130⁴ § 1 i 4 k.p.c.). Odstępstwo od tej zasady polega na tym, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy

²²⁵ W piśmiennictwie pojawiają się postulaty wprowadzenia progów progresywnych albo zmiany reguł dotyczących sposobu obliczania wartości przedmiotu sporu – szerzej P. Prusinowski, *Rozstrzyganie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 244 i n. i cytowana tam literatura.

pracownik, który zajmuje pozycję prawną powoda, z mocy ustawy nie ma obowiązku uiszczenia zaliczki na pokrycie wydatków związanych z czynnością, o podjęcie której wnosi. Przedmiotowe wydatki tymczasowo ponosi Skarb Państwa. Oznacza to, że w toku postępowań nie pobiera się od pracowników zaliczek na poczet tych wydatków. Wydatki obciążające pracodawcę w sprawie z powództwa pracownika nie są ponoszone tymczasowo przez Skarb Państwa. Pracodawca ma obowiązek pokryć te wydatki sam (według zasad określonych w art. 130⁴ k.p.c.), nawet wówczas, gdy jest państwową jednostką organizacyjną – zwolnienie ustawowe z art. 94 ustawy dotyczy bowiem tylko opłat sądowych i nie obejmuje wydatków. Analogiczna sytuacja występuje również w przypadku roszczeń pracodawcy, tj. układu procesowego, w którym to pracodawca jest powodem, a pracownik – pozwanym.

Rozdzielenie kosztów sądowych w zakresie wydatków następuje odpowiednio do części uwzględnionego żądania powództwa (art. 98 i n. k.p.c.). Niezależnie od tego, czy pracownik przegra proces w całości, czy w części, obciążenie go wydatkami, które tymczasowo poniósł Skarb Państwa, może nastąpić zgodnie z zasadami określonymi w art. 113 ustawy o kosztach wyłącznie w szczególnie uzasadnionych przypadkach (art. 97 zdanie drugie *in fine* ustawy o kosztach). Art. 97 zdanie drugie nie wyłącza zastosowania art. 108, zgodnie z którym, zwolnienie od kosztów sądowych nie zwalnia strony od obowiązku zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi. Tym samym jeżeli pracownik przegrał proces w całości albo w części, natomiast pracodawca poniósł wydatki w związku z podjętymi czynnościami w celu obrony swoich praw, art. 97 zdanie drugie ustawy o kosztach nie stoi na przeszkodzie zasądzeniu od pracownika na rzecz pracodawcy wydatków, które zostały przez niego poniesione. Jest to uzasadnione tym, że wydatki poniesione przez pracodawcę wchodzi w skład kosztów procesu, o których mowa w art. 108 ustawy o kosztach, co wynika z art. 98 § 2 k.p.c. Nie są to wydatki wymienione w art. 97 ustawy o kosztach²²⁶.

„Przypadek szczególnie uzasadniony” to zwrot, którym posługuje się ustawodawca w art. 97 zdanie 2 i art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach, tyle że w różnych kontekstach. W odniesieniu do pierwszego z powołanych przepisów oznacza to, iż w drodze wyjątku pracownik może

²²⁶ Zob. jednak postanowienie SN z 7 grudnia 2011 r., II PZ 34/11, Lex nr 1130377.

w orzeczeniu kończącym postępowanie w danej instancji zostać obciążony wydatkami spowodowanymi czynnościami przez niego podjętymi, które tymczasowo poniósł Skarb Państwa. Przesłanka „przypadku szczególnie uzasadnionego”, choć nieskonkretyzowana i ocenna, nie daje sądowi dowolnej i niczym nieograniczonej swobody. Przypadek ten musi być bowiem „uzasadniony”, „szczególny”, a więc wyjątkowy, a ponadto podlegać weryfikacji na podstawie konkretnego stanu faktycznego w świetle wskazań doświadczenia życiowego²²⁷. „Przypadek szczególnie uzasadniony” może wystąpić w sytuacji, gdy sytuacja finansowa, majątkowa i rodzinna pracownika jest na tyle dobra, że ściągnięcie wydatków z zasądzonego roszczenia, ze względu na wysokość tego roszczenia, nie będzie stanowiło żadnego uszczerbku dla utrzymania jego lub jego rodziny. Należy również przyjąć, iż przypadek szczególnie uzasadniony zachodzi wtedy, gdy wydatki zostały tymczasowo poniesione przez Skarb Państwa w związku z czynnościami pracownika wywołanymi jego niesumieinnym lub oczywiście niewłaściwym postępowaniem (art. 103 k.p.c.) albo gdy pracownik wytoczył powództwo, ale pracodawca nie dał mu podstaw do jego wytoczenia i uznał żądanie pozwu przy pierwszej czynności procesowej (art. 101 k.p.c.). Szczególnym przypadkiem uzasadniającym obciążenie pracownika wydatkami może być również eskalowanie przez niego nieuzasadnionych roszczeń majątkowych, których dowodzenie jest związane z wydatkami (np. na pokrycie należności licznych świadków, wynagrodzenia biegłych itp.), mimo kierowanych do pracownika pouczeń ze strony sądu (art. 5 k.p.c.) lub przewodniczącego (art. 212 zdanie drugie k.p.c.) co do celowości podejmowania czynności procesowych łączących się z wydatkami, względnie w przypadku braku takich pouczeń, ale gdy pracownik jest reprezentowany przez fachowego pełnomocnika.

Art. 113 ustawy o kosztach reguluje zasady i sposób rozliczenia w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji w sprawach z zakresu prawa pracy²²⁸ kosztów sądowych, które w toku postępowania były przez Skarb Państwa kredytowane (co dotyczy opłat) albo zostały tymczasowo przez Skarb Państwa wyłożone (co dotyczy wydatków). Jest to rozliczenie między Skarbem Państwa a stroną lub stronami, w przeciwieństwie

²²⁷ Zob. M. Uliasz, [w:] *Ustawa o kosztach...* (red. P. Feliga) – Lex 2015. Na temat relacji do art. 102 k.p.c. zob. wyrok SN z 25 listopada 2010 r., I CSK 702/09, Lex nr 688668.

²²⁸ Przepis nie znajduje zastosowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

do kosztów procesu rozliczanych między stronami na podstawie art. 98 i n. k.p.c. W chwili wydawania orzeczenia kończącego postępowanie w instancji sąd ma obowiązek rozstrzygnąć, czy ktokolwiek – jeśli tak, to kto i w jakiej wysokości – powinien zostać obciążony nieuiszczonymi kosztami sądowymi (opłatami i wydatkami). Może się zdarzyć, że koszty te ostatecznie poniesie Skarb Państwa. Opłatami, których nie miał obowiązku uiścić pracownik będący powodem, sąd może, w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji, obciążyć przeciwnika (czyli pracodawcę), jeżeli zachodzą ku temu podstawy przy odpowiednim zastosowaniu przepisów o zwrocie kosztów procesu (art. 113 ustawy o kosztach). Jest to bezpośrednie nawiązanie do zasad ponoszenia kosztów procesu uregulowanych w art. 98-107 i art. 520 k.p.c. Powołany przepis wprowadza zasadę, zgodnie z którą koszty sądowe nieobciążające przeciwnika sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji nakazuje ściągnąć z roszczenia zasądzonego na rzecz podmiotów korzystających ze zwolnienia od kosztów sądowych wymienionych w art. 113 ust. 2 pkt 1-3 ustawy o kosztach. Roszczenie to musi mieć charakter majątkowy²²⁹. Zasada wyrażona w art. 113 ust. 2 tej ustawy, mówiąca że koszty sądowe nieobciążające przeciwnika można ściągnąć od strony, której czynność spowodowała ich powstanie, tylko z zasądzonego na jej rzecz roszczenia, odnosi się nie tylko do powoda, lecz także do pozwanego²³⁰.

Rozstrzygnięcie sądu o obciążeniu kosztami sądowymi zawarte w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji przybiera na ogół postać nakazania pobrania (ściągnięcia) należnej kwoty na rzecz Skarbu Państwa – kasy określonego sądu.

Przykład (omawiany fragment sentencji):

Nakazuje ściągnąć od pozwanego XY na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rz. kwotę 500 zł (pięćset złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód AB był zwolniony z mocy ustawy.
albo

Kosztami sądowymi powstałymi w toku postępowania obciąża pozwanego XY i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanego XY na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rz. następujące kwoty:

²²⁹ Por. postanowienie SN z 8 listopada 1968 r., II CR 198/68, Lex nr 6412.

²³⁰ Por. wyrok SN z 5 kwietnia 1972 r., I CR 52/72, OSNCP 1972, nr 10, poz. 180.

- 500 zł (pięćset złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód AB był zwolniony z mocy ustawy,
- 100 zł (sto złotych) tytułem wydatków.

Kwota kosztów sądowych podlegających ściągnięciu nie może przekraczać kwoty zasądzonego na rzecz strony świadczenia pieniężnego lub wartości zasądzonego na jej rzecz świadczenia niepieniężnego, do którego może być skierowana egzekucja należności sądowych. Zasądzone roszczenie stanowi przedmiot ustawowego prawa zastawu przysługującego Skarbowi Państwa (art. 114 ustawy o kosztach). Jeżeli koszty te ostatecznie ponosi Skarb Państwa, ponieważ brak podstaw do obciążenia nimi przeciwnika strony zwolnionej od kosztów, rozstrzygnięcie tej kwestii również powinno być odzwierciedlone w treści orzeczenia sądu. W praktyce stosuje się różne formuły takiego orzeczenia, np. przez zamieszczenie w sentencji stwierdzenia, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa albo że nieuiszczonymi kosztami sądowymi sąd nie obciąża żadnej ze stron (co *de facto* oznacza poniesienie ich przez Skarb Państwa). O odstąpieniu od takiego obciążenia decydują te same kryteria, które uzasadniają odstąpienie od obciążenia strony kosztami procesu na podstawie art. 102 k.p.c. Art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach stanowi zatem, w odniesieniu do kosztów sądowych, odpowiednik art. 102 k.p.c., który ma zastosowanie do kosztów procesu. Zazwyczaj decydujące tu trudne warunki materialne strony²³¹ bądź też jej szczególna sytuacja życiowa lub osobista.

Jeżeli przeciwnik strony zwolnionej od kosztów sądowych jest także zwolniony od kosztów sądowych, wówczas nie jest możliwe zastosowanie wobec niego art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach i obciążenie go na tej podstawie nieuiszczonymi kosztami sądowymi. Jeżeli pozwany nie ma obowiązku ponoszenia kosztów sądowych, to nie ma do niego zastosowania art. 113 ust. 1²³².

Postanowienie sądu pierwszej instancji o kosztach sądowych wydane na podstawie art. 113 ustawy o kosztach, jako postanowienie, którego przedmiotem jest obciążenie kosztami sądowymi, podlega zaskarżeniu zażaleniem (art. 394 § 1 pkt 9 k.p.c.).

²³¹ Por. wyrok SN z 10 stycznia 1969 r., II CR 506/68, OSNCP 1969, nr 9, poz. 166.

²³² Por. uzasadnienie postanowienia (7) SN z 30 listopada 1993 r., I PZP 34/93, OSNC 1994, nr 5, poz. 95.

Z utrwalonego orzecznictwa sądowego należy wskazać na następujące judykaty:

W sprawie z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika, w której wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, od apelacji powo-
da, w przypadku, gdy wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa od tej
kwoty, pobiera się opłatę stosunkową obliczoną od wartości przedmiotu
zaskarżenia (art. 35 ust. 1 zdanie drugie ustawy o kosztach)²³³.

W sprawach o roszczenia pracownika z zakresu prawa pracy,
w których wartość przedmiotu sporu przekracza 50 000 zł, pracownik
wnoszący powództwo ma obowiązek uiszczenia opłaty stosunkowej
od pozwu (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 zdanie drugie
ustawy o kosztach)²³⁴.

W sprawie z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu
sporu nie przekracza 50 000 zł, od apelacji pozwanego pracodawcy
pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 zł (art. 35 ust. 1 ustawy
o kosztach)²³⁵. Jeżeli wartość przedmiotu sporu przekracza 50 000 zł,
od apelacji pozwanego pracodawcy, w przypadku gdy wartość przed-
miotu zaskarżenia jest niższa od tej kwoty, pobiera się opłatę stosun-
kową obliczoną od wartości przedmiotu zaskarżenia (art. 35 ust. 1
zdanie drugie)²³⁶.

Reasumując, w sprawach z zakresu prawa pracy, wszczętych z po-
wództwa pracownika, których przedmiotem jest ochrona praw niemają-
tkowych, a także w sprawach o prawa majątkowe, w których wartość
przedmiotu sporu nie przewyższa 50 000 zł, nie pobiera się od pracowni-
ka opłaty od pozwu, natomiast od niektórych innych pism podlegają-
cych opłacie w tych sprawach (enumeratywnie wymienionych w art. 35
ust. 1 zdanie pierwsze ustawy o kosztach, a mianowicie od: apelacji,
zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z pra-
wem prawomocnego orzeczenia – i tylko od nich) pobiera się od pra-
cownika opłatę podstawową w kwocie 30 zł. Natomiast w sprawach
z zakresu prawa pracy, wszczętych przez pracownika (z powództwa

²³³ Zob. uchwałę SN z 5 grudnia 2007 r., II PZP 6/07, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 89.

²³⁴ Zob. uchwałę SN z 5 grudnia 2007 r., II PZP 7/07, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 90.

²³⁵ Zob. uchwałę SN z 9 stycznia 2007 r., II PZP 5/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 152
i postanowienie SN z 8 listopada 2006 r., I UZ 32/06, OSNP 2007, nr 23-24, poz. 361.

²³⁶ Zob. uchwałę SN z 11 września 2007 r., II PZP 5/07, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 2.

pracownika), o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50 000 zł, pobiera się opłatę stosunkową.

W sprawach z zakresu prawa pracy, w razie przegrania sporu, pracownika będzie obciążać obowiązek zwrotu pracodawcy – jako przeciwnikowi procesowemu, w ramach obowiązku zwrotu kosztów procesu (art. 98 i n. k.p.c.), kosztów sądowych obejmujących przede wszystkim poniesione przez pracodawcę opłaty podstawowe.

1.2. Sprawy z powództwa pracodawców

W sprawach z zakresu prawa pracy pozwany pracodawca uiszcza opłaty na zasadach ogólnych. Wyjątek od tej zasady dotyczy sytuacji, w której korzysta on ze zwolnienia od tych opłat na podstawie postanowienia sądu albo referendarza sądowego. Drugie odstępstwo dotyczy pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy o kosztach (czyli zażalenia, apelacji, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia), od których pracodawca uiszcza opłatę podstawową, analogicznie jak pracownik. Takie stanowisko przyjęto w judykaturze i jest ono podyktowane koniecznością jednakowego traktowania stron z uwagi na to, że w komentowanym przepisie nie ograniczono stosowania opłaty podstawowej wyłącznie do pism wnoszonych przez pracownika²³⁷. W sprawach z zakresu prawa pracy wszczętych przez pracownika (z powództwa pracownika) opłatę podstawową w kwocie 30 zł od niektórych rodzajów pism pobiera się na jednakowych zasadach od obydwu stron procesu (zarówno pracownika, jak i pracodawcy), tj. w jednakowej wysokości i od tych samych pism. Ta zasada równego traktowania stron w sprawach z zakresu prawa pracy nie odnosi się jednak do innych pism aniżeli wymienione w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze. Inne pisma podlegają opłacie stałej (art. 12) lub stosunkowej (art. 13) według ogólnych zasad. Pracownik jest od nich zwolniony z mocy ustawy (na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), pracodawca ma obowiązek je ponieść, chyba że jest zwolniony od opłat podmiotowo (np. art. 94) albo na podstawie orzeczenia sądu (art. 102-103).

²³⁷ Zob. uchwałę SN z 9 stycznia 2007 r., II PZP 5/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 152 i postanowienia SN: z 20 listopada 2006 r., I PZ 20/06, OSNP 2007, nr 21-22, poz. 322 i z 18 grudnia 2006 r., II PZ 59/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 39.

W sprawach z powództwa pracodawcy pracownika nie obowiązują ustawowe zwolnienie od kosztów sądowych, przewidziane w art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) – z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy²³⁸. Dotyczy to także sprawy toczącej się z powództwa pracodawcy²³⁹. Powyższe jest konsekwencją tego, że pracodawca nie jest z mocy ustawy zwolniony od kosztów. Obciążenie pracodawcy kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik, dotyczy przede wszystkim opłaty od pozwu. Wysokość należnej opłaty powinien ustalić sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Najczęściej będzie ona stosunkowa (art. 13), stanowiąca 5% wartości przedmiotu sporu, może jednak być także stała (art. 12), np. wówczas, gdy powód dochodził ochrony dóbr osobistych (art. 26 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 11¹ k.p.) albo wynikać z art. 28 ustawy o kosztach²⁴⁰.

Jak już wskazywano, w sprawach z zakresu prawa pracy wszczętych przez pracownika (z powództwa pracownika) o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową, wynoszącą 5% wartości przedmiotu sporu. Obowiązek uiszczenia opłaty stosunkowej w tych sprawach dotyczy obydwu stron procesu, tj. również pracodawcy oraz wszystkich podlegających opłacie pism. Te same zasady dotyczą spraw z powództwa pracodawcy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł. Art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach nie czyni bowiem rozróżnienia na sprawy z powództwa pracownika i sprawy z powództwa pracodawcy.

²³⁸ Zob. uchwałę SN z 5 marca 2007 r., I PZP 1/07, MPP 2007, nr 7.

²³⁹ Zob. uchwałę SN z 27 marca 2007 r., II PZP 2/07, OSNAPIUS 2007, nr 15-16, poz. 210.

²⁴⁰ Przepis uchylony ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) – art. 4 pkt 17.

2. Orzekanie o kosztach zastępstwa procesowego

Rozliczanie wzajemnych kosztów między stronami w postępowaniu cywilnym odbywa się według reguł określonych w Kodeksie postępowania cywilnego, zawartych w art. 98-110.

Art. 98 k.p.c.:

§ 1. Strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

§ 3. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata lub radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Art. 109 § 1 k.p.c.:

Do zamknięcia rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia strona może przedłożyć sądowi spis poniesionych kosztów albo zgłosić wniosek o przyznanie kosztów według norm przepisanych.

Problematykę kosztów zastępstwa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy regulują dwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r.: w sprawie opłat za czynności adwokackie²⁴¹ oraz w sprawie opłat za czynności radców prawnych²⁴². Dodatkowo obowiązują rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r.: w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu²⁴³ oraz w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu²⁴⁴ (dalej: rozporządzenia z 2016 r.).

²⁴¹ Dz. U. z 2015 r. poz. 1800, ze zm.

²⁴² Dz. U. z 2018 r. poz. 265.

²⁴³ Dz. U. z 2019 r. poz. 18.

²⁴⁴ Dz. U. z 2019 r. poz. 68.

Sąd, zasądając opłatę za czynności adwokata/radcy prawnego z tytułu zastępstwa prawnego, powinien zgodnie z § 15 ust. 1 ww. rozporządzeń uwzględnić stawki minimalne określone w rozdziałach 2-4. Opłatę w sprawach niewymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości równej stawce minimalnej. Natomiast w sprawach wymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się opłatę w wysokości przewyższającej stawkę minimalną, która nie może przekroczyć sześciokrotności tej stawki ani wartości przedmiotu sprawy, jeśli uzasadnia to: 1) niezbędny nakład pracy adwokata, w szczególności czas poświęcony na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, liczba stawiennictw w sądzie, w tym na rozprawach i posiedzeniach, czynności podjęte w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu; 2) wartość przedmiotu sprawy; 3) wkład pracy adwokata w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jak również do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych budzących wątpliwości w orzecznictwie i doktrynie; 4) rodzaj i zawilość sprawy, w szczególności tryb i czas prowadzenia sprawy, obszerność zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lub biegłych sądowych, dowodu z zeznań świadków, dowodu z dokumentów, o znacznym stopniu skomplikowania i obszerności.

Zgodnie z rozporządzeniami Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. wysokość stawek minimalnych w sprawach z zakresu prawa pracy została uzależniona od rodzaju sprawy stanowiącej przedmiot sporu sądowego²⁴⁵.

§ 9 ust. 1 rozporządzeń z 2015 r.:

Stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o:

²⁴⁵ Ilekroć w niniejszym podrozdziale będzie mowa o § 12 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2012 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 491) i § 11 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2012 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490) (dalej: rozporządzenia z 2012 r., tylekroć odnosi się to do obowiązujących od 1 stycznia 2016 r. rozporządzeń ministerialnych z 2015 r., a w szczególności § 9 ust. 1 (dalej: rozporządzenia z 2015 r.).

- 1) nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy – 180 zł;
- 2) wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 – 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy;
- 3) inne roszczenia niemajątkowe – 120 zł;
- 4) ustalenie wypadku przy pracy, jeżeli nie jest połączone z dochodzeniem odszkodowania lub renty – 240 zł;
- 5) świadczenie odszkodowawcze należne z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej – 50% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości odszkodowania będącego przedmiotem sprawy.

W **pierwszej grupie (1)** znalazły się sprawy związane z szeroko pojmowanym bytem stosunku pracy. Powołany przepis nie wymienia przy tym w sposób wyraźny spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy, a jedynie sprawy o „nawiązanie umowy o pracę”. Nie wskazano ich również w dalszych przepisach. Kwestia ta będzie przedmiotem rozważań w części szczególnej, rozdziale I, punkcie 1.6 opracowania, jednakże już w tym miejscu należy podkreślić, że w praktyce sądy sięgają niejednokrotnie, w trybie § 20 rozporządzeń z 2015 r., do stawki w sprawach o najbardziej zbliżonym charakterze (rodzaju), a takimi są dotyczące nawiązania umowy o pracę. Przyjmuje się bowiem, mając na uwadze treść pkt 2-4 tych rozporządzeń, że w grę może wchodzić co najwyżej przepis odnoszący się do kategorii spraw związanych z nawiązaniem i ustaniem stosunku pracy. Powyższe założenie stanowi również konsekwencję potrzeby stworzenia dla powyższej kategorii spraw ułatwionego, w istocie tańszego, dostępu do drogi sądowej.

Istotne wątpliwości w praktyce sądowej zrodziły sprawy o odszkodowanie dochodzone m.in. na podstawie art. 47 i art. 56 k.p., albowiem pkt 1 nie wymienia takiego rodzaju roszczenia, poprzestając jedynie na uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne oraz przywróceniu do pracy. W związku z tym niekiedy nakierowywano na stosowanie pkt 2, tj. przepisu odnoszącego się wprost do „odszkodowań”. Przywołane wątpliwości

rozwiąła ostatecznie uchwała (7) SN z 24 lutego 2011 r.²⁴⁶. Wynika z niej, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Uchwale tej nadano moc zasady prawnej, co oznacza, że wszystkie składy orzekające Sądu Najwyższego są związane przedstawioną w niej wykładnią przepisów prawa. Pogląd ten powtórzył następnie SN m.in. w postanowieniu z 13 marca 2002 r.²⁴⁷, wskazując, że zasada ta dotyczy w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych, czyli również § 11 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. Odpowiednikami § 11 i § 12 rozporządzeń z 2002 r. jest obecnie § 9 ust. 1 rozporządzeń z 2015 r.

Stawka minimalna przewidziana w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzeń z 2015 r. znajduje również odpowiednie zastosowanie do innych procesów, których przedmiotem jest ustanie stosunku pracy, np. odwołania pracownika zatrudnionego na podstawie powołania (art. 72 § 4 k.p.), a także w postępowaniu kwestionującym zgodność z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 k.p.).

W **drugiej grupie (2)** znalazły się sprawy o roszczenia majątkowe pieniężne, których przedmiotem są wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w § 9 ust. 1 pkt 4 (tzw. niewypadkowe). Wynagrodzenie pełnomocnika stanowi w tym przypadku 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 rozporządzeń od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. W powołanym przepisie chodzi o odszkodowania z tytułu:

- naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.);

²⁴⁶ I PZP 6/10, OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268. Zob. także uchwałę SN z 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02, OSNAPiUS 2003 nr 12, poz. 285.

²⁴⁷ II PZ 3/12, Lex nr 1168871. Tak również SN z postanowieniem z 7 grudnia 2011 r., III PZ 31/11, Lex nr 1130162.

- rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1¹ k.p.);
- niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 i 2 k.p.);
- ustanowienia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 i 3 k.p.);
- szkody wyrządzonej przez pracownika pracodawcy (art. 114 i art. 115 k.p. w zw. z art. 119 k.p. lub art. 122 k.p.);
- szkody wyrządzonej przez pracownika w mieniu powierzonym (art. 124 § 2 k.p.).

Wskazać również należy na sposób ustalania wysokości kosztów zastępstwa procesowego w sprawach o odszkodowanie dochodzone przez pracownika na podstawie przepisów prawa cywilnego. W postanowieniu z 23 stycznia 2012 r.²⁴⁸ SN wyraził pogląd, że w sprawie, w której pracownik odwołuje się od rozwiązania umowy o pracę oraz żąda (dalszego) odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., zwrot kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia jego praw obejmuje opłaty za czynności adwokackie ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. W sprawie będącej podstawą tej tezy powód dochodził – poza odszkodowaniem z k.p. – dodatkowego odszkodowania z tytułu utraty spodziewanego zarobku w związku z wycofaniem się nowego pracodawcy z wcześniejszej propozycji zatrudnienia. Tego rodzaju żądanie nie jest żądaniem alternatywnym w rozumieniu przepisów k.p., lecz takim, które może być zgłoszone w odrębnym pozwie²⁴⁹. Wynagrodzenie pełnomocnika występującego w sprawie o takie odszkodowanie na podstawie prawa cywilnego, obok odszkodowania należnego na podstawie k.p., jest w pierwszej kolejności powiązane z wartością przedmiotu sprawy (§ 12 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia; obecnie § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzeń z 2015 r.).

²⁴⁸ II PZ 43/11, Lex nr 1163330.

²⁴⁹ Por. wyrok TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05.

Z dalszego orzecznictwa sądowego można również wskazać na dość jednoznaczne stanowisko SN odnoszące się do odprawy pieniężnej. W postanowieniu z 14 lutego 2002 r.²⁵⁰ SN podkreślił, że odprawa pieniężna przysługująca pracownikowi na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest najbardziej rodzajowo zbliżona do wynagrodzenia za pracę. W uzasadnieniu uchwały z 13 grudnia 1990 r.²⁵¹ Sąd Najwyższy, rozważając charakter prawny ww. odprawy pieniężnej przewidzianej w poprzednio obowiązującej ustawie z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy²⁵², stwierdził, że przewidziana w art. 8 tej ustawy odprawa pieniężna jest świadczeniem majątkowym pracodawcy, związanym z pozostawaniem przez pracownika w stosunku pracy i z okresem świadczenia pracy, które stanowi kryterium określania wysokości tej odprawy. Nie ma ona charakteru odszkodowawczego. Nie jest naprawieniem szkody lub straty, jaką poniósł pracownik w związku z bezprawnym pozbawieniem go zatrudnienia, lecz świadczeniem w razie powstania zdarzenia, które zgodnie z ustawą powoduje niemożność lub niecelowość albo zbędność kontynuowania stosunku pracy. Ponadto w wyroku z 14 listopada 1996 r.²⁵³ SN uznał, że odprawa z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy korzysta z takiej samej ochrony przed potrąceniami, jak wynagrodzenie za pracę (podobieństwo funkcji i charakteru obu świadczeń). Wynagrodzenie za pracę i odprawa mają charakter pieniężny i są świadczeniami ze stosunku pracy zapewniającymi pracownikowi środki na utrzymanie i zaspokajanie innych potrzeb. Odprawa wykazuje również inne związki z wynagrodzeniem za pracę, gdyż jest obliczana na jego podstawie, a jej wysokość zależy od stażu pracy. W konsekwencji charakter i funkcje odprawy zbliżają ją do wynagrodzenia za pracę. Powyższy wniosek dotyczy, w kontekście § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzeń z 2015 r., również innych odpraw,

²⁵⁰ II PZ 48/11, Lex nr 1168871.

²⁵¹ III PZP 22/90, OSNC 1991, nr 5-6, poz. 64.

²⁵² Dz. U. z 2018 r. poz. 1969.

²⁵³ I PKN 3/96, OSNP 1997, nr 11, poz. 193.

np. emerytalno-rentowej, pośmiertnej, jak również ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i należności związanych z podróżą służbową.

W **trzeciej grupie (3)** znajdują się stawki minimalne dotyczące spraw o roszczenia niemajątkowe. „Innymi roszczeniami niemajątkowymi” są w szczególności roszczenia o:

- udzielenie urlopu wypoczynkowego (art. 152 i n. k.p.);
- udzielenie urlopu szkoleniowego (art. 103¹ § 2 pkt 1 k.p.);
- uchylenie kary porządkowej (art. 112 § 2 k.p. w zw. z art. 108 § 1 k.p.);
- wydanie świadectwa pracy (art. 97 § 1 k.p.)²⁵⁴.

W przypadku postępowania o ustalenie wypadku przy pracy rozporządzenia z 2015 r. przewidują stawkę minimalnego wynagrodzenia określonego w § 9 ust. 1 pkt 4. Jeżeli jednak z danym wypadkiem pracownik wiąże roszczenie odszkodowawcze, stawka minimalnego wynagrodzenia uzależniona jest, w myśl § 9 ust. 1 pkt 5 w zw. z § 2 rozporządzeń z 2015 r., od wartości przedmiotu sprawy. Wynagrodzenie określone w tym przepisie odnosi się jedynie do procesów przeciwko pracodawcy, jeżeli natomiast jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługuje od organu rentowego, koszty zastępstwa procesowego ustala się na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzeń z 2015 r.²⁵⁵ (jest to również, co oczywiste, sprawa z zakresu ubezpieczeń społecznych, a nie prawa pracy).

Zgodnie z § 15 ust. 1 rozporządzeń z 2016 r. opłaty w sprawach z zakresu prawa pracy wynoszą o:

- nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy – 90 zł;
- wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 – 75% opłaty obliczonej na podstawie § 8 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy;
- inne roszczenia niemajątkowe – 60 zł;
- ustalenie wypadku przy pracy, jeżeli nie jest połączone z dochodzeniem odszkodowania lub renty – 120 zł;

²⁵⁴ Pomijając w tym miejscu wątpliwości odnośnie do charakteru (majątkowego/niemajątkowego) roszczeń o wydanie/sprostowanie świadectwa pracy, wskazać należy na podobieństwo typu tego roszczenia do pozostałych ewidentnie niemajątkowych, co uzasadnia orzekanie o kosztach zastępstwa procesowego na tej samej podstawie i zasadzie.

²⁵⁵ Postanowienie SN z 18 kwietnia 2011 r., III UZ 3/11, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 205.

- świadczenie odszkodowawcze należne z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej – 50% opłaty obliczonej na podstawie § 8 od wartości odszkodowania będącego przedmiotem sprawy.

Co do zasady, opłatę ustala się w wysokości określonej w rozdziałach 2-4, przy czym nie może ona przekraczać wartości przedmiotu sprawy. Opłatę podwyższa się o kwotę podatku od towarów i usług wyliczoną według stawki podatku obowiązującej dla tego rodzaju czynności na podstawie przepisów o podatku od towarów i usług (§ 4 ust. 1 i 3 ww. rozporządzeń).

Warto również zwrócić uwagę na zasady ustalania wysokości kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniach nakazowych. W sprawach rozpoznawanych w postępowaniu upominawczym, elektronicznym postępowaniu upominawczym, postępowaniu nakazowym oraz europejskim postępowaniu nakazowym stawki minimalne w zakresie kosztów zastępstwa procesowego ustala się na podstawie § 3 rozporządzeń z 2015 r. Stawki te są niższe w porównaniu do objętych § 2 rozporządzeń. W związku z tym aktualizuje się problem ustalania tych kosztów na podstawie § 3 rozporządzeń w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzeń, który nie odsyła do § 3, a jedynie do § 2, czy też z jego pominięciem. Pytanie dotyczy w istocie tego, czy te koszty są ustalane na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 3, co powodowałoby „podwójność” ich obniżenia (czyli w istocie 75% ze stawek wskazanych w § 3 rozporządzeń), czy też przepisy te należy postrzegać rozłącznie. Naszym zdaniem w przypadku ustalania kosztów zastępstwa procesowego w nakazie zapłaty według stawki minimalnej należy sięgnąć do § 9 ust. 1 pkt 2, który stanowi wyjściowe obniżenie kosztów z uwagi na charakter spraw pracowniczych, w powiązaniu z § 3, który z kolei obniża ich wysokość z uwagi na inną okoliczność, związaną z tym, że postępowanie nakazowe jest szybsze i odznacza się mniejszym nakładem pracy pełnomocnika. Do obrony jest również pogląd, że w postępowaniu tym należy sięgnąć od razu do § 3, pomijając § 9 ust. 1 pkt 2, gdyż nie odsyłają one do § 3. W pewnym sensie § 3 będzie wówczas swoistym *lex specialis* do § 9 rozporządzeń z 2015 r. Wskazywać by na to mogła – mająca pierwszeństwo – wykładnia gramatyczna.

Część szczególna

Rozdział I

Sprawy związane z istnieniem i ustaniem stosunku pracy

1. Sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy (określonego elementu stosunku pracy)

1.1. Charakter prawny roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy

Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy jest jednym z roszczeń występujących w sprawach z zakresu prawa pracy. Jest to roszczenie wyraźnie wskazane i wyodrębnione w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie bowiem z art. 476 § 1 pkt 1¹k.p.c. wśród spraw z zakresu prawa pracy mieszczą się sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy. Takie wyodrębnienie przez ustawodawcę świadczy o doniosłości i znaczeniu prawnym powyższego roszczenia.

Ustawodawca wyodrębnił ten rodzaj spraw po zmianie wprowadzonej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw²⁵⁶. Dodano wówczas do Kodeksu

²⁵⁶ Dz. U. Nr 24, poz. 110, ze zm.

pracy art. 22 § 1¹ stanowiący, że zatrudnienie mające cechy stosunku pracy jest wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy (art. 22 § 1 k.p.). Również przed wspomnianą nowelizacją ten rodzaj spraw z zakresu prawa pracy był dopuszczalny w praktyce, jednakże roszczenie wywodzone wówczas z art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., tj. traktowano tę sprawę jako związaną ze stosunkiem pracy. Powyższa regulacja ma zapobiegać omijaniu przepisów prawa pracy przez nazywanie typowych umów o pracę umowami cywilnoprawnymi (najczęściej umową o dzieło lub umową zlecenia, względnie umową o świadczenie usług)²⁵⁷. Istnienie roszczenia o ustalenie, czy łączący strony postępowania stosunek prawny jest stosunkiem pracy, stanowi konsekwencję założenia, iż zatrudnienie może być wykonywane na podstawie umowy o pracę, jak również umowy cywilnoprawnej, o czym przesądza wola stron. Nie obowiązuje bowiem zasada domniemania istnienia stosunku pracy, zwłaszcza gdy realia życia codziennego kształtują rozmaite podstawy świadczenia pracy, wypierające niekiedy tradycyjnie pojmowany stosunek pracy, a ponadto w zasadzie każda praca może być świadczona na różnych podstawach (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zgodnie z art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c. ustaleniu podlega istnienie stosunku pracy (a więc stosunku prawnego o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p.), na łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, a nie treść tego stosunku wynikająca z art. 29 § 1 k.p.²⁵⁸. Ustawodawca przesądził jednocześnie, że sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu ww. przepisu nie jest każda sprawa związana z ustaleniem stosunku pracy, a jedynie dotycząca jego istnienia i z zastrzeżeniem, że dotyczy to sytuacji, gdy łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy. Powyższe oznacza zastosowanie powództwa ustalającego jedynie w okolicznościach wskazanych w powołanym przepisie. Niedopuszczalne będzie zatem formułowanie tych powództw w innych sytuacjach, kiedy to nie zachodzi wątpliwość odnośnie do rodzaju stosunku prawnego

²⁵⁷ Szerzej na temat powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zob. D. Duda, *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, Monitor Prawniczy 2001, nr 1, s. 14-16 i B. Bury, *Charakter prawny roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy – wybrane zagadnienia*, Radca Prawny. Zeszyty Naukowe 2017, nr 1 (10), s. 59 i n.

²⁵⁸ Zob. postanowienie SN z 21 maja 2014 r., I PK 327/13, Legalis nr 1385166.

łąającego strony i potrzeba usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku cywilnoprawnym. Pomiędzy stronami konkretnego stosunku prawnego lub prawa musi zatem istnieć spór co do jego cywilnoprawnego charakteru bądź zakresu lub wielkości (wysokości) spornego prawa (strony łączy nominalnie stosunek cywilnoprawny, mający jednak w rzeczywistości cechy stosunku pracy)²⁵⁹.

Ustalenie istnienia stosunku pracy wymaga określenia przedmiotowo istotnych elementów czynności prawnej konstytuującej stosunek pracy, takich jak: rodzaj pracy, miejsce pracy, wynagrodzenie i wymiar czasu pracy, a ich wskazanie jest obowiązkiem powoda, ponieważ w ten sposób ujawnia się istota sprawy, poddana pod osąd, co do której sąd może wyrokować²⁶⁰. Ciężar dowodu w tych sprawach spoczywa na powodzie. To on – jako potencjalny pracownik – powinien wykazać konstytutywne cechy stosunku pracy objęte dyspozycją art. 22 § 1 k.p., a w szczególności wykonywanie pracy umownie podporządkowanej. Z kolei zachowanie pracodawcy w toku postępowanie będzie polegało z reguły albo na całkowitym negowaniu świadczenia pracy przez powoda i pozostawania z nim w jakimkolwiek stosunku prawnym, albo na prezentowaniu stanowiska, że stosunek prawny łączący strony na wykonywanie pracy nie miał charakteru pracowniczego.

ZAPAMIĘTAJ!

Sprawą z zakresu prawa pracy nie jest każda sprawa związana z ustaleniem stosunku pracy, a jedynie sprawa dotycząca jego istnienia i z zastrzeżeniem, że dotyczy to sytuacji, gdy łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy.

1.2. Skład sądu pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy

Zgodnie z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a *in principio* k.p.c. sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy w pierwszej instancji sąd rozpoznaje w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego

²⁵⁹ Zob. wyrok SN z 26 marca 2008 r., I UK 282/07, Legalis nr 180057.

²⁶⁰ Zob. postanowienie SN z 24 września 2015 r., I PK 156/15, Lex nr 1998542.

i dwóch ławników. Odzwierciedla to przeświadczenie ustawodawcy, że kolejalny skład sądu jest wymagany w przypadku spraw o najbardziej istotnym znaczeniu dla stron stosunku pracy. Nowelizacja wprowadzona ustawą z 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw²⁶¹, która weszła w życie 28 lipca 2007 r., składem sędziowskim z udziałem ławników objęła jedynie sprawy o dużym znaczeniu (doniosłości) społecznym, związane z istnieniem i funkcjonowaniem stosunku pracy jako najważniejszego źródła przychodów i podstawy egzystencji społeczeństwa, występujące typowo i mające istotne znaczenie dla dobrego funkcjonowania relacji pracowników i pracodawców, w których ocena danego przypadku nie tylko z prawnego, lecz także z punktu widzenia doświadczenia życiowego czy sprawiedliwości społecznej może okazać się przydatna²⁶².

W wyroku z 15 listopada 2006 r.²⁶³ SN wyjaśnił, że roszczenie o ustalenie stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy i tylko ten sąd może, uznając jego niezasadność, wydać orzeczenie oddalające powództwo, nawet gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego charakteru stosunku łączącego powoda z pozwanym. To samo dotyczy roszczeń, które mogą być wywodzone tylko ze stosunku pracy bez względu na podstawę faktyczną sporu. Ta kategoria spraw ma swoje materialnoprawne uzasadnienie w art. 22 k.p.

W postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy sąd ustala/przesądza o rodzaju zatrudnienia powoda, tj. czy posiada ono cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., czy też ewentualnie „niepracowniczy” charakter, niepodlegający regulacjom Kodeksu pracy. Błędne jest założenie, iż dopiero ustalenie, że dany stosunek prawny był stosunkiem pracy, otwiera w rzeczywistości drogę do realizacji uprawnień wynikających ze stosunku pracy, w tym uprawnień o charakterze majątkowym. Bez znaczenia pozostaje okoliczność,

²⁶¹ Dz. U. Nr 112, poz. 766.

²⁶² Sejm RP V kadencji, nr druku 639 z 29 maja 2006 r. – [http://orka.sejm.pl/Druki5ka.nsf/0/5CAFBE0184E0DF8DC12571860043A49F/\\$file/639.pdf](http://orka.sejm.pl/Druki5ka.nsf/0/5CAFBE0184E0DF8DC12571860043A49F/$file/639.pdf). Na ten temat zob. B. Bury, *Wątpliwości wokół składu sądu pracy w sprawach o roszczenia związane z nawiązaniem i ustaniem stosunku pracy*, Radca Prawny. Zeszyty Naukowe 2016, nr 2 (7), s. 9-27. Por. także uchwałę SN z 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13, OSNP 2014, nr 2, poz. 17.

²⁶³ I PK 98/06, OSNP 2007, nr 21-22, poz. 309.

że obok żądania pracownika ustalenia, że łączący go z „pracodawcą” stosunek prawny był w rzeczywistości stosunkiem pracy, nie domaga się on żadnych innych roszczeń ze stosunku pracy o charakterze majątkowym, w tym przede wszystkim wynagrodzenia za pracę.

1.3. Interes prawny w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy należy do powództw ustalających w rozumieniu art. 189 k.p.c. W myśl tego przepisu powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny jest to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych wówczas, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego – zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych. Brak interesu prawnego prowadzi do oddalenia powództwa. W wyroku z 7 lutego 2014 r.²⁶⁴ Sąd Apelacyjny w Białymstoku zaprezentował pogląd, że dopuszczalność powództwo o ustalenie prawa lub stosunku prawnego została wyraźnie rozstrzygnięta w art. 189 k.p.c. Celem tego postępowania jest ustalenie w trakcie procesu (pozytywne lub negatywne) istnienia lub nieistnienia prawa lub stosunku prawnego. W postępowaniu tym nie można natomiast dochodzić ustalenia stanu faktycznego lub faktu; tym bardziej nie może ono służyć do weryfikowania prawomocnych rozstrzygnięć zapadłych w innych sprawach czy zmierzać do uzyskania dowodów, które miałyby być wykorzystane w innym postępowaniu²⁶⁵.

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa uzależnione jest od wykazania przez powoda – potencjalnego pracownika – że ma on interes prawny w takim ustaleniu. Interes prawny występuje wtedy, gdy istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa, jeśli określona sytuacja zagraża naruszeniem uprawnień powoda bądź też stwarza wątpliwość co do ich istnienia czy też realnej możliwości realizacji. O prawnym charakterze interesu, czyli o potrzebie wszczęcia postępowania sądowego i uzyskania orzeczenia o oznaczonej treści, decyduje potrzeba ochrony sfery prawnej powoda. Wynik

²⁶⁴ I ACa 409/13, System Analizy Orzeczeń Sądowych nr 37997.

²⁶⁵ Por. orzeczenie SN z 23 lutego 1999 r., I PKN 597/98, OSNC 2000, nr 8, poz. 301.

tego postępowania powinien doprowadzić do usunięcia wątpliwości i zapewnienia powodowi ochrony albo definitywnego zakończenia istniejącego sporu, ewentualnie zapobiegnięcia niebezpieczeństwu zaistnienia takiego sporu w przyszłości. Potrzebę ochrony prawnej determinuje niekiedy również określona sytuacja prawna, w jakiej znajduje się powód, zmierzający do jej prawnego wyjaśnienia. Jeżeli powództwo o ustalenie istnienia prawa lub stosunku prawnego jest jedynym możliwym środkiem jego ochrony, powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia²⁶⁶.

Interes prawny z reguły nie zachodzi wówczas, gdy osoba zainteresowana może uzyskać ochronę swoich praw w procesie o świadczenie²⁶⁷. Zasada, w myśl której, jeżeli powodowi przysługuje dalej idące powództwo o świadczenie, to nie ma on interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa, nie ma charakteru bezwzględnego. Powód bowiem nie traci interesu prawnego, jeżeli w jego interesie niezwiązanym z wytoczonym powództwem leży wykazanie, że stosunek prawny nie istnieje, a więc jeżeli wyrok w sprawie o świadczenie nie usunie niepewności w zakresie wszelkich skutków, jakie wynikają lub mogą wynikać w przyszłości ze stosunku prawnego, którego istnienie powód kwestionuje²⁶⁸. W rezultacie nie ma interesu prawnego ten, kto może poszukiwać ochrony prawnej w drodze powództwa o zasądzenie świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, albowiem wyrok „tylko” ustalający istnienie stosunku prawnego nie zapewnia ostatecznej ochrony prawnej, ponieważ nie jest – w przeciwieństwie do wyroków zasądzających – wykonalny na drodze

²⁶⁶ Por. wyrok SN z 28 stycznia 2016 r., III CSK 82/15, Legalis nr 1460640. Zob. także wyroki SN: z 14 lipca 1972 r., III CRN 607/71, OSNC 1973, nr 4, poz. 64; z 15 października 2002 r., II CKN 833/00, Legalis nr 277448; z 2 lutego 2006 r., II CK 395/05, Legalis nr 173845; z 9 lutego 2012 r., III CSK 181/11, OSNC 2012, nr 7-8, poz. 101 i z 29 marca 2012 r., I CSK 325/11, Legalis nr 555718.

²⁶⁷ Por. orzeczenie SN z 11 grudnia 1971 r., II PR 260/70, OSNCP 1971, nr 10, poz. 178.

²⁶⁸ Por. wyrok SA w Gdańsku z 19 maja 2016 r., I ACa 1103/15, Legalis nr 1473093, wyrok SA w Białymstoku z 19 listopada 2015 r., I ACa 576/15, Legalis nr 1378304 i wyrok SA w Katowicach z 28 listopada 2014 r., I ACa 652/14, Legalis nr 1180041. Zob. także wyroki SN: z 27 stycznia 2004 r., II CK 387/02, Lex nr 391789, z 7 lutego 2006 r., I PK 209/04, Legalis nr 176480, z 15 maja 2013 r., III CSK 254/12, Legalis nr 726205, z 9 kwietnia 2015 r., I PK 213/14, Legalis nr 1330136 i z 2 lipca 2015 r., V CSK 640/14, Radca Prawny 2016, nr 1, s. 214.

egzekucji sądowej (nie stanowi tytułu wykonawczego)²⁶⁹. Dodatkowo interes prawny musi być zgodny z prawem i zasadami współżycia społecznego, jak również z celem, któremu służy art. 189 k.p.c.²⁷⁰.

Prawomocne oddalenie powództwa z powodu braku interesu prawnego nie stoi na przeszkodzie w wytoczeniu ponownego powództwa o ustalenie tego samego prawa lub stosunku prawnego w przyszłości, po powstaniu interesu prawnego.

Co do zasady, pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, albowiem przysługują mu prawnie określone świadczenia w związku z jego istnieniem, a umowa o pracę stanowi również tytuł ubezpieczenia społecznego. Istnienie tego interesu należy zatem wiązać z możliwością dochodzenia w przyszłości roszczeń o charakterze majątkowym, zarówno pieniężnych, np. o zapłatę wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, jak i niepieniężnych, np. o wydanie świadectwa pracy. Roszczenie dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy wiąże się zatem pośrednio z osiąganiem wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń o charakterze majątkowym, a także z podleganiem ubezpieczeniom społecznym związanym z zatrudnieniem pracowniczym, co przekłada się w przyszłości na świadczenia majątkowe (np. emeryturę, rentę, zasiłki itd.). W wyroku z 5 grudnia 2002 r.²⁷¹ SN wskazał, iż pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości. Interes prawny powoda polega na usunięciu niepewności co do jeszcze niezaktualizowanych praw majątkowych, jakie mogą powstać w przyszłości oraz różnych roszczeń, które nie są jeszcze określone, zarówno z zakresu prawa pracy, jak i ubezpieczeń społecznych. Z kolei w wyroku z 23 stycznia 2018 r.²⁷² SN powtórzył dotychczasowy pogląd, wskazując, że skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23¹, art. 63¹ i art. 461 § 1¹ k.p.c.), to wymienione przepisy prawa procesowego

²⁶⁹ Por. m.in. orzeczenie SN z 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64, OSP 1966, z. 6-8, poz. 166 i wyrok SN z 22 listopada 2002 r., IV CKN 1519/00, Lex nr 783333.

²⁷⁰ Por. wyrok SN z 28 listopada 2002 r., II CKN 104/00, Lex nr 753440 oraz E. Wengerek, *Powództwo o ustalenie*, RPEiS 1959, nr 1, s. 15 i n.

²⁷¹ I PKN 629/01, OSNP 2004, nr 11, poz. 194.

²⁷² II PK 333/16, Lex nr 2453050.

są regulacjami szczególnymi wobec art. 189 k.p.c. i jedynie potwierdzają, że z takim żądaniem ustalenia zawsze wiąże się interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. Powyższe pozwala na szerokie ujmowanie interesu prawnego w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy, które przepisy prawa statuuja jako odrębny rodzaj powództwa.

Interesujących wniosków dostarcza również wyrok SN z 10 kwietnia 2014 r.²⁷³, w którym wyrażono pogląd, że możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie nie wyklucza interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa, jeżeli zapewni ono w większym stopniu ochronę praw powoda. Oznacza to przełamanie zasady pierwszeństwa powództwa o świadczenie przed powództwem ustalającym. Poglądowi, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, należy zatem przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Sąd Najwyższy w swym orzeczeniu przyjął, że możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie nie wyklucza istnienia interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa, gdy ustalenie takie zapewni w większym stopniu ochronę praw powoda niż orzeczenie zobowiązujące do świadczenia. Ograniczanie możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie w takich sytuacjach byłoby sprzeczne z jego celem, którym, jak się podkreśla, jest zapewnienie skutecznej ochrony prawnej realizowanej w ramach szeroko pojmowanego dostępu do sądu²⁷⁴, np. wyrok ustalający, że strony wiąże umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony może lepiej chronić interes prawny (określone potrzeby prawne) powoda. Odnosi się to także do powództwa o tego rodzaju ustalenie, niepowiązane z żądaniem dopuszczenia do pracy. W zależności bowiem od sytuacji, która zaistnieje w dniu jego uprawomocnienia się, powód może zdecydować, w jaki sposób wykorzystać uprawnienia wynikające z takiego ustalenia. W szczególności może okazać się, że nie jest już zainteresowany powrotem do pracy, lecz realizacją innych uprawnień. Korzyścią prawną samą w sobie jest także wyjaśnienie sytuacji prawnej, pozwalające np. na prawidłowe (dostosowane do ustalonego

²⁷³ II PK 179/13, Legalis nr 998558.

²⁷⁴ Zob. K. Piasecki, *Postępowanie sporne rozpoznawcze*, Warszawa 2004, s. 150 i n.

rodzaju umowy) rozwiązanie stosunku pracy, jeśli powód nie będzie już zainteresowany jego kontynuowaniem.

Trzeba również widzieć pewne problemy dotyczące powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, zwłaszcza związane z przedawnieniem roszczeń. Dostrzegalne jest bowiem zagadnienie obchodzenia przepisu art. 189 k.p.c. Niejednokrotnie bowiem pracownik toleruje przez wiele lat wątpliwy stan rzeczy (np. wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenie w istocie w warunkach typowych dla umowy o pracę) i decyduje się na wytoczenie powództwa ustalającego dopiero na późniejszym etapie, np. w toku postępowania w sprawie o emeryturę albo w okresie go poprzedzającym. Wówczas, wiedząc, że nie znajdzie racji bytu powództwo o roszczenia pieniężne, które uległy przedawnieniu w rozumieniu art. 291 k.p., występuje z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, nieobjętym takim ograniczeniem terminowym. W takich przypadkach tym bardziej aktualizuje się potrzeba właściwej oceny przez sąd interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. i zapobieganie wykorzystywaniu tego powództwa w celu gromadzenia dowodów dla innych postępowań.

ZAPAMIĘTAJ!

Co do zasady, pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, albowiem przysługują mu świadczenia w związku z jego istnieniem, a umowa o pracę stanowi również tytuł ubezpieczenia społecznego. Istnienie tego interesu należy zatem wiązać z możliwością dochodzenia w przyszłości roszczeń o charakterze majątkowym, zarówno pieniężnych, np. o zapłatę wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, jak i niepieniężnych, np. o wydanie świadectwa pracy. Interes prawny powoda polega zatem na usunięciu niepewności co do jeszcze niezaktualizowanych praw majątkowych, jakie mogą powstać w przyszłości oraz różnych roszczeń, zarówno z zakresu prawa pracy, jak i ubezpieczeń społecznych, które nie są jeszcze określone.

1.4. Ustalanie wartości przedmiotu sporu w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy

Zgodnie z art. 19 k.p.c. w sprawach o roszczenia pieniężne, zgłoszone choćby w zamian innego przedmiotu, podana kwota pieniężna stanowi wartość przedmiotu sporu. W innych (niż o roszczenie pieniężne²⁷⁵) sprawach majątkowych powód obowiązany jest oznaczyć w pozwie kwotą pieniężną wartość przedmiotu sporu. Art. 23¹ k.p.c. odzwierciedla specyfikę spraw z zakresu prawa pracy i dotyczy spraw o prawa majątkowe (zmierzających do realizacji prawa lub uprawnienia mającego bezpośredni wpływ na stosunki majątkowe stron), które nie mają charakteru pieniężnego²⁷⁶. SN w postanowieniu z 11 kwietnia 2008 r.²⁷⁷ wskazał, że sprawy dotyczące istnienia stosunku pracy, w tym jego ustalenia, mają charakter majątkowy, choć nie zawsze dochodzone świadczenie ma charakter pieniężny. Wymagane jest w nich zatem, jak w typowej sprawie cywilnej, określenie wartości przedmiotu sporu i zaskarżenia.

Art. 23¹ k.p.c.:

W sprawach o roszczenia pracowników dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy wartość przedmiotu sporu stanowi, przy umowach na czas określony – suma wynagrodzenia za pracę za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony – za okres jednego roku.

Powyższe unormowanie odzwierciedla specyfikę spraw z zakresu prawa pracy i odnosi się do spraw dotyczących szeroko pojmowanego bytu stosunku pracy, wszczynanych tylko przez pracowników. Wśród nich mieszczą się powództwa dotyczące stosunku pracy o ustalenie („sprawy dotyczące istnienia”) i o ukształtowanie („sprawy dotyczące nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy”)²⁷⁸. W przypadku umów zawartych na czas nieokreślony wartość przedmiotu sporu odpowiada

²⁷⁵ Por. postanowienie SA w Poznaniu z 26 września 2013 r., I ACz 1388/13, Lex nr 1381500.

²⁷⁶ Na ten temat zob. B. Bury, *Ustalanie wartości przedmiotu sporu w sprawach z zakresu prawa pracy*, Radca Prawny. Zeszyty Naukowe 2016, nr 4 (9), s. 31-46 i powołane tam orzecznictwo.

²⁷⁷ I PZ 4/08, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 204.

²⁷⁸ Por. postanowienie SN z 20 lipca 2001 r., I PZ 36/01, Lex nr 1125080.

sumie wynagrodzenia za pracę za okres roku. Natomiast w przypadku umów zawartych na czas określony wartość przedmiotu sporu odpowiada sumie wynagrodzenia za pracę za czas sporny, lecz nie więcej niż za rok. W przypadku umowy terminowej ta wartość może być zatem niższa, a w przypadku umowy bezterminowej – jest zawsze stała – jest to suma wynagrodzenia za pracę za okres jednego roku²⁷⁹. Ustawodawca świadomie zróżnicował w ten sposób ustalanie wartości przedmiotu sporu, uwzględniając terminowość umowy o pracę (stosunku pracy).

W sprawach o roszczenia pracowników dotyczące istnienia stosunku pracy podstawą ustalenia wartości przedmiotu sporu jest wynagrodzenie w takiej kwocie, w jakiej przysługiwałoby pracownikowi w okresie objętym sporem i nie jest sporne między stronami, a nie wynagrodzenie żądane przez pracownika, które stanowi (lub może stanowić) przedmiot odrębnego roszczenia (o zapłatę)²⁸⁰. Taki sposób ustalania wartości przedmiotu sporu stanowi potwierdzenie istoty tego roszczenia i zrównanie go z mającymi za przedmiot ustanie stosunku pracy.

1.5. Procedowanie w przypadku kumulacji roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy i innych roszczeń opartych na przepisach prawa pracy

Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, które regulują postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy, nie zawierają szczególnej regulacji dotyczącej przedmiotowej kumulacji roszczeń w tym postępowaniu, a w związku z tym znajdują tu zastosowanie art. 191 i art. 193 k.p.c. Wyjątek dotyczy – na ogólnych zasadach – spraw z zakresu prawa pracy rozpoznawanych w postępowaniu uproszczonym (art. 505³ w zw. z art. 505¹⁴ § 1 k.p.c.), w którym możliwość połączenia w jednym pozwie kilku roszczeń jest ograniczona. Podkreślenia wymaga to, że w żadnym z przepisów dotyczących przedmiotowej kumulacji roszczeń różny skład sądu, rozpoznający poszczególne roszczenia, nie został wymieniony jako okoliczność wyłączająca dopuszczalność dochodzenia tych roszczeń w jednym postępowaniu.

²⁷⁹ Tak również M. Jędrzejewska, [w:] *Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego. Część I. Postępowanie rozpoznawcze* (red. T. Ereciński), Warszawa 2003, s. 130.

²⁸⁰ Por. postanowienie SN z 20 listopada 2007 r., II PZ 56/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 45. Szerzej: B. Bury, *Ustalanie wartości ...*, s. 31-46.

Roszczenia kumulowane z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy są w praktyce albo rozpoznawane łącznie w tej samej sprawie (w składzie ławniczym), albo rozdzielane do odrębnych postępowań. Opisywana kumulacja nie należy do rzadkości. Często zdarza się bowiem, że powód, dochodząc ustalenia prawnej kwalifikacji stosunku prawnego łączącego go z drugą stroną, jako stosunku pracy, formułuje jednocześnie roszczenia z niego wynikające, będące następstwem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, np. o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Powód w tym wypadku podejmuje jednak pewne ryzyko procesowe, albowiem niepodzielenie przez sąd roszczenia głównego skutkuje automatycznie oddaleniem powództwa w zakresie roszczeń dodatkowych (wtórnych). Pamiętać jednak należy, że przedmiotem powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest żądanie ustalenia pracowniczego charakteru zatrudnienia, a nie roszczenia z ustalanego stosunku prawnego. W konsekwencji wytoczenie powództwa o ustalenie, które nie podlega przedawnieniu, nie przerywa biegu terminów przedawnienia roszczeń o świadczenia wynikające z ustalonego stosunku pracy (art. 295 k.p.). Jedynie wytoczenie powództwa o określone świadczenia przerywa bieg przedawnienia takich roszczeń.

W omawianej materii istotne znaczenie posiadają, jak już wspomniano, dwa orzeczenia SN. W jednym z nich wyrażono pogląd, że w sprawie z zakresu prawa pracy w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 1 pkt 1 lit. a k.p.c.) może rozpoznać kilka roszczeń dochodzonych łącznie przez powoda w jednym postępowaniu (art. 191 i art. 193 § 1 k.p.c.), jeżeli wśród nich znajduje się choćby jedno, którego rozpoznanie powinno nastąpić w takim składzie²⁸¹. Prowadzi to do wniosku, że dopuszczalna jest kumulacja przedmiotowa roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy także wówczas, gdy niektóre ze skumulowanych roszczeń powinny być rozpoznane w składzie jednego sędziego, a inne – jak roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy – w ławniczym i jednocześnie nie występują przesłanki wyłączające kumulację przewidziane w art. 191 i art. 193 k.p.c.

²⁸¹ Zob. uchwały SN: z 4 lutego 2009 r., II PZP 14/08, OSNP 2009, nr 17-18, poz. 218 i 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, MPP 2009, nr 9, s. 481-486.

Jeżeli powód, oprócz roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, wyartykułuje także oddzielne roszczenie bądź roszczenia o zapłatę, wydanie świadectwa pracy itp., sprawa będzie prowadzona w składzie ławniczym. Jeżeli natomiast powód nie sformułuje oddzielnego roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, dochodząc np. wynagrodzenia za pracę, a swoje twierdzenie co do istnienia tego stosunku wypowie w uzasadnieniu pozwu, wskazując to jedynie jako przesłankę wystąpienia z pozwem właśnie do sądu pracy, to sprawa będzie prowadzona w składzie jednego sędziego, mimo że w obu sytuacjach sąd będzie rozstrzygał kwestię istnienia stosunku pracy. Wątpliwości w tym zakresie, które mogły się pojawić po wyroku SA w Gdańsku z 14 października 2015 r.²⁸², rozwiła uchwała SN z 10 listopada 2016 r.²⁸³, w której wyrażono pogląd, że w sprawie, w której powód żąda zapłaty wynagrodzenia za pracę i nie dochodzi równocześnie ustalenia istnienia stosunku pracy, sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.). Decyduje zatem oznaczenie przedmiotu postępowania przez powoda jako dysponenta procesu.

W przypadku kumulacji roszczeń, tj. roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy z roszczeniem o wynagrodzenie za pracę, wartość przedmiotu sporu powinna zostać ustalona przez zliczenie wszystkich objętych żądaniem pozwu roszczeń (art. 21 k.p.c.). Zasadę tę należy respektować zarówno w sytuacji, w której powód kilka swoich roszczeń kieruje względem tego samego pozwanego (przedmiotowa kumulacja roszczeń – art. 191 k.p.c.), jak i w sytuacji, w której kieruje roszczeniem lub kilka roszczeń względem kilku pozwanych (podmiotowa kumulacja roszczeń – współuczestnictwo procesowe – art. 72 k.p.c.).

Propozycje rozstrzygnięć w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy można zilustrować następującymi przykładami:

„Ustala, że powódkę Annę J. łączył z pozwanym ABC sp. z o.o. w P. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r.”.

²⁸² III APa 25/15, Legalis nr 1359623.

²⁸³ III PZP 10/16, Legalis nr 1522497.

W zależności od zakresu żądania pozwu, stosowne orzeczenie może zawierać dodatkowe elementy:

„Ustala, że powódkę Annę J. łączył z pozwanym ABC sp. z o.o. w P. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku szwaczki, za wynagrodzeniem w wysokości 2500 zł miesięcznie”.

ZAPAMIĘTAJ!

Wytoczenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, które nie podlega przedawnieniu, nie przerywa biegu terminów przedawnienia roszczeń o świadczenia wynikające z ustalonego stosunku pracy.

Dopuszczalna jest kumulacja przedmiotowa roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy także wówczas, gdy niektóre ze skumulowanych roszczeń powinny być rozpoznane w składzie jednego sędziego, inne zaś, jak roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, jeśli nie występują jednocześnie przesłanki wyłączające kumulację przewidziane w art. 191 i art. 193 k.p.c.

1.6. Orzekanie o kosztach sądowych i kosztach zastępstwa procesowego ze szczególnym uwzględnieniem kumulacji roszczeń

W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy orzekanie o kosztach sądowych sprowadza się w istocie do obliczenia opłaty sądowej od pozwu w oparciu na treści art. 23¹ k.p.c. W postanowieniu z 11 kwietnia 2008 r.²⁸⁴ SN wyraził pogląd, że sprawy dotyczące istnienia stosunku pracy, w tym jego ustalenia, jak już wspomniano, mają charakter majątkowy, choć dochodzone świadczenie nie ma charakteru pieniężnego. Wymagane jest w nich zatem, jak w typowej sprawie cywilnej, określenie wartości przedmiotu sporu. W omawianym przepisie miernikiem ustalania wartości przedmiotu sporu jest suma wynagrodzenia za pracę. Sposób jej określenia zależy od tego, czy umowa

²⁸⁴ I PZ 4/08, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 204.

została zawarta na czas nieokreślony, czy określony, a w tym drugim przypadku, czy na czas krótszy niż rok, czy wynoszący co najmniej rok²⁸⁵.

W sprawach o roszczenia pracowników dotyczące istnienia stosunku pracy podstawą ustalenia wartości przedmiotu sporu jest wynagrodzenie, w kwocie, której przysługiwanie pracownikowi w okresie objętym sporem nie jest sporne między stronami, a nie wynagrodzenie żądane przez pracownika, które stanowi (lub może stanowić) przedmiot odrębnego roszczenia (o zapłatę)²⁸⁶. W konsekwencji obliczenie opłaty sądowej od pozwu następuje na podstawie art. 13 ust. 1 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Kwestią problematyczną pozostaje rozstrzygnięcie o kosztach procesu, a zwłaszcza o kosztach zastępstwa procesowego. W § 9-10 rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r.: w sprawie opłat za czynności adwokackie²⁸⁷ oraz w sprawie opłat za czynności radców prawnych²⁸⁸ nie przewidziano odrębnej, minimalnej stawki wynagrodzenia pełnomocnika za prowadzenie sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powyższa sprawa nie mieści się bowiem w katalogu roszczeń wskazanych w § 9 ust. 1 pkt 1 (nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy) oraz § 9 ust. 1 pkt 2 (wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4) rozporządzeń z 2015 r., które odnoszą się do roszczeń związanych z nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunków pracy oraz spraw o zapłatę – wynagrodzenie). W związku z tym, że prawodawca nie przewidział odrębnej stawki dla spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy, sądy sięgają niejednokrotnie, jak już wspomniano, w trybie § 20 rozporządzeń z 2015 r., do stawki w sprawach o najbardziej zbliżonym charakterze (rodzaju), a takimi są dotyczące nawiązania umowy o pracę (§ 9 ust. 1 pkt 1).

²⁸⁵ Tak również M. Jędrzejewska, [w:] *Komentarz do Kodeksu ...* (red. T. Ereciński), s. 130. Przepis art. 23¹ k.p.c. dotyczy nie tylko umów o pracę, lecz także zatrudnienia na podstawie mianowania – por. postanowienie SN z 11 kwietnia 2008 r., I PZ 4/08, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 204.

²⁸⁶ Por. postanowienie SN z 20 listopada 2007 r., II PZ 56/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 45.

²⁸⁷ Dz. U. z 2015 r. poz. 1800, ze zm.

²⁸⁸ Dz. U. z 2018 r. poz. 265.

Powyższe stanowi konsekwencję potrzeby stworzenia dla powyższej kategorii spraw ułatwionego, w istocie tańszego dostępu do drogi sądowej. Naszym zdaniem do obrony jest jednak pogląd, że sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest sprawą w ogóle nieobjętą dyspozycją § 9-10, a § 2, ewentualnie – § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 rozporządzeń z 2015 r. Konsekwencją kwalifikacji sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy – jako sprawy o prawa majątkowe – powinno być, według tego założenia, przyjęcie, że wysokość kosztów zastępstwa procesowego powinna podlegać ustaleniu na podstawie ww. przepisów rozporządzeń, a odnoszących się do spraw o zapłatę. Ten niejasny stan prawny wymaga – jak się wydaje – ingerencji ustawodawcy i powinna ona polegać na jednoznacznej kwalifikacji tego rodzaju spraw, tj. według § 9 ust. 1 pkt 1 bądź pkt 2 powyższych aktów wykonawczych, ewentualnie wprowadzenie odrębnej stawki tego wynagrodzenia, uwzględniającej ich specyfikę.

1.7. Udział inspektora pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy

Art. 63¹ k.p.c.:

W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

Art. 63² k.p.c.:

W sprawach wymienionych w artykule poprzedzającym do inspektorów pracy stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze.

Z treści tych przepisów wynika jednoznacznie, że do wytoczenia przez inspektora powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest wymagana zgoda pracownika. Wymaganie to dotyczy jedynie wstąpienia do toczącego się już postępowania. Powyższe znajduje potwierdzenie w orzecznictwie. W postanowieniu z 29 grudnia 1998 r.²⁸⁹ SN

²⁸⁹ I PKN 494/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 149. Szerzej M. Jędrzejewska, [w:] *Komentarz do Kodeksu...*, (red. T. Ereciński), s. 177-179.

wskazał, że zgoda pracownika jest wymagana tylko na wstąpienie inspektora pracy do postępowania w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy, nie zaś do wytoczenia powództwa przez inspektora na rzecz pracownika. Jednocześnie zgoda powoda na wstąpienie do toczącego się postępowania musi mieć charakter wyraźny (stosowne oświadczenie). Sformułowanie powyższego przepisu wyklucza możliwość udziału inspektora pracy w postępowaniu, w którym osoba, w której interesie chciałby działać, jest pozwaną (np. w sprawie o ustalenie nieistnienia stosunku pracy z powództwa potencjalnego pracodawcy). Ocena dotycząca istnienia przesłanek do wystąpienia z omawianym powództwem przez inspektora pracy należy wyłącznie do niego i nie podlega kontroli sądu w zakresie dopuszczalności²⁹⁰. Nie ulega jednak wątpliwości, że wystąpienie to musi być uzasadnione indywidualnym interesem – dążeniem do ochrony praw reprezentowanego, natomiast na tej podstawie inspektor pracy nie może działać na rzecz interesu grupowego.

1.8. Sprawy o ustalenie określonego elementu stosunku pracy

Odrębną kategorią pozostają sprawy o ustalenie określonego elementu stosunku pracy, przy pewności dotyczącej jego istnienia. W tego rodzaju sprawach, tj. o roszczenia pracowników o ustalenie pewnego elementu stosunku pracy, np. pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy bądź też jego rodzaju (podstawy), np. ustalenie stosunku pracy na podstawie mianowania czy ustalenie, że umowa o pracę na okres próbny stanowi w istocie umowę o pracę na czas określony, nie jest przewidziany skład sądu z udziałem ławników. Wówczas przedmiotem sporu nie jest bowiem samo istnienie stosunku pracy, ale jego element konstrukcyjny. Z pewnością orzekanie w tym przedmiocie nie niesie za sobą takiego ciężaru gatunkowego jak przesądzenie o istnieniu stosunku pracy.

1.9. Sprawy o ustalenie nieistnienia stosunku pracy

Powództwo o ustalenie nieistnienia stosunku pracy należy traktować analogicznie jak powództwo o ustalenie jego istnienia (tzw.

²⁹⁰ Zob. K.W. Baran, *Organizacyjno-procesowe aspekty nowelizacji ustawodawstwa pracy z 2 lutego 1996 r.*, PiZS 1996, nr 7, s. 42.

lustrzane odbicie). Nie można bowiem tracić z pola widzenia tego, że wyniki obu rodzajów postępowań zmierzają do uregulowania tych samych, żywotnych interesów pracownika – nie tylko aktualnych, ale i przyszłych – w sferze zatrudnienia i ubezpieczenia społecznego. Mając na względzie to, że w praktyce interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy ma z reguły pracownik, natomiast powództwa o nieistnienie stosunku pracy – pracodawca, brak jest podstaw do ich różnicowania w zakresie znajdujących zastosowanie przepisów prawa procesowego²⁹¹. Sprawy o ustalenie nieistnienia stosunku pracy nie są jednak rozpatrywane w składzie ławniczym²⁹².

Sformułowanie przepisów art. 63¹⁻² k.p.c. wyklucza możliwość udziału inspektora pracy w tego rodzaju postępowaniach.

W praktyce sądowej powództwa te występują stosunkowo rzadko.

ZAPAMIĘTAJ!

Likwidacja stanowiska pracy nie prowadzi do automatycznego ustania stosunku pracy, ponieważ dla osiągnięcia takiego skutku wymagane jest dokonanie jednej z czynności prawnych wymienionych w art. 30 § 1 pkt 1-3 k.p. Jeżeli ustalenia faktyczne wskazują, że nie doszło do złożenia oświadczenia woli, którego skutkiem byłoby rozwiązanie stosunku pracy, to znaczy, że stosunek pracy nadal trwa, co z kolei czyni zasadnym roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy.

2. Sprawy wynikające z rozwiązania umownego stosunku pracy za porozumieniem stron

Porozumienie stron to umowa pracodawcy i pracownika o rozwiązaniu łączącego ich stosunku pracy. Może być ona zastosowana do każdego rodzaju umowy o pracę, jak również pozaumownych stosunków

²⁹¹ Zob. wyrok SA w Gdańsku z 25 czerwca 2015 r., III APa 12/15, Legalis nr 1327143.

²⁹² M. Nawrocki, *Skład sądu w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji art. 47 k.p.c.*, MPP 2009, nr 2, s. 75.

pracy²⁹³. Jest to zatem w istocie umowa rozwiązująca stosunek pracy w trybie bezkonfliktowym, odpowiadającym interesom obu stron. Rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron nie jest ograniczone żadnymi terminami i zakazami, a brak bliższej regulacji w Kodeksie pracy (poza art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) oznacza pozostawienie stronom swobody przy kształtowaniu tej czynności prawnej. Można zakładać, że takie właśnie ułożenie porozumienia rozwiązującego w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. świadczy o traktowaniu go przez ustawodawcę jako preferowanego sposobu zakończenia umowy. Trzeba przy tym podkreślić, że pracownik i pracodawca decydują w tym przypadku wspólnie nie tylko o samym rozwiązaniu umowy o pracę, lecz także o warunkach tego rozwiązania²⁹⁴. W związku z tym, że regulacja kodeksowa tej czynności prawnej jest lakoniczna, zachodzi często potrzeba posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o składaniu oświadczeń woli i zawieraniu umów. Porozumienie jako umowa może być zawarta w dowolnej formie i w każdej chwili istnienia stosunku pracy, także przez czynności konkludentne²⁹⁵. Świadomość i wola obydwu stron musi jednak obejmować okoliczność, że do rozwiązania umowy dochodzi na mocy porozumienia. Granicę w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron wyznacza zasada swobody umów, z ograniczeniami wynikającymi z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności przepisów prawa pracy służących ochronie pracownika²⁹⁶.

Propozycję rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron można zilustrować następująco:

Przykład (oświadczenie pochodzące od pracownika):

Wnoszę o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 grudnia 2018 r.

²⁹³ Odnośnie do powołania zob. wyrok SN z 22 grudnia 1976 r., I PRN 121/76, OSNCP 1977, nr 8, poz. 140. W wyroku z 7 marca 1997 r. (I PKN 33/97, OSNAPiUS 1999, nr 22, poz. 431) SN podkreślił, że porozumieniem stron można rozwiązać stosunek pracy powstały na podstawie powołania (art. 68 i n. k.p.) i nawiązać umowny stosunek pracy o zmienionej treści w zakresie warunków pracy i płacy.

²⁹⁴ Zob. wyrok SN z 15 kwietnia 1994 r., I PZP 14/94, OSNAPiUS 1994, nr 3, poz. 40.

²⁹⁵ Por. wyrok SN z 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 306. Por. również wyrok SN z 26 listopada 2002 r., I PKN 659/00, Lex nr 577449.

²⁹⁶ Por. wyrok SA w Białymstoku z 5 września 2012 r., III APA 10/12, Lex nr 1236048.

W związku z tą ofertą pracodawca powinien przedstawić stanowisko w tej sprawie, co najczęściej wyraża się zwrotami: „wyrażam zgodę”, „przychyłam się” itp.

Brak jakiegokolwiek odpowiedzi ze strony pracodawcy oznacza brak zgody na rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie.

Nieokreślenie w porozumieniu stron o rozwiązaniu stosunku pracy terminu jego ustania powoduje (podobnie jak przy zawarciu umowy o pracę) rozwiązanie tego stosunku w dniu zawarcia porozumienia (art. 26 k.p.)²⁹⁷.

Nie jest wykluczone rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron pod warunkiem zawieszającym²⁹⁸. Zgodnie z wyrokiem SN z 4 października 2000 r.²⁹⁹ wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. Porozumienie stron oznacza zgodę pracownika i pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Jeżeli zatem pracownik w piśmie zawierającym ofertę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron oznaczył datę tego rozwiązania, to następuje ono tylko w przypadku złożenia przez pracodawcę do tego czasu oświadczenia woli o przyjęciu oferty. Pismo pracownika skierowane do pracodawcy, w którym nie został określony sposób i termin rozwiązania umowy o pracę, nie jest oświadczeniem o jej rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia ani ofertą zawarcia porozumienia stron. Może być ono zakwalifikowane wtedy jedynie jako zaproszenie do rokowań w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę³⁰⁰.

Decyzja stron o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia nie wyklucza rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia przez każdą ze stron w okresie dalszego zatrudnienia, do chwili, gdy nastąpi rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron. Nie ma bowiem podstaw do przyjęcia, że strony, które uzgodniły rozwiązanie umowy w drodze wzajemnego porozumienia, zwłaszcza w odległym terminie, automatycznie wykluczyły

²⁹⁷ Zob. wyrok SN z 11 stycznia 2001 r., I PKN 844/00, OSNP2002, nr 18, poz. 432.

²⁹⁸ Por. wyrok SN z 20 czerwca 2001 r., I PKN 474/00, OSNAPiUS 2001, nr 20, wkładka.

²⁹⁹ I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 211. Zob. także wyrok SN z 14 września 1998 r., I PKN 315/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 617.

³⁰⁰ Por. wyrok SN z 24 czerwca 2015 r., III PK 139/14, Lex nr 1747848.

inne sposoby rozwiązania umowy. Tego rodzaju klauzula (o wyłączeniu innych sposobów rozwiązania umowy o pracę) nie jest jednak niedopuszczalna jako korzystniejsza dla pracownika (art. 18 § 2 k.p.). Musiałaby być ona jednak umieszczona w umowie, gdyż samo postanowienie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia nie oznacza jej wprowadzenia.

Konsekwencją tego, że porozumienie stron stanowi dwustronną czynność prawną, jest to, że od tego trybu rozwiązania umowy nie przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. Jedyną formą jego zakwestionowania jest złożenie oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, czyli w istocie powołanie się na wadę oświadczenia woli w rozumieniu art. 82 i n. k.c. Oświadczenie każdej ze stron, jak każde oświadczenie woli w znaczeniu cywilnoprawnym, może być bowiem dotknięte wadą oświadczenia woli. Prowadzi to do wniosku, że skoro przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości – jak to jest w przypadku jednostronnych czynności prawnych – zakwestionowania przez pracownika rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron, możliwe jest to wyłącznie w trybie uchylenia się przez niego od skutków prawnych swojego oświadczenia woli w przypadku, gdyby wykazał, że jest ono dotknięte wadą (art. 82-88 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pewność obrotu prawnego wymaga jednak ostrożności przy analizie wad oświadczenia woli. I tak, w wyroku z 5 grudnia 2002 r.³⁰¹ SN wyraził pogląd, że ze denerwowania pracownicy w chwili składania przez nią oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie można wywodzić *a limine* braku możliwości świadomego i swobodnego podjęcia takiej decyzji.

Do częstych należą sytuacje, w których pracodawca proponuje pracownikowi rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a następnie – w związku z brakiem zgody – zapowiada złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym.

Przykład:

Pracodawca Jan K. złożył powodowi Adamowi P. propozycję rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Wskazywał,

³⁰¹ I PKN 582/01, Prawo Pracy 2003, nr 5, s. 33.

że zachował się on niełojalnie, przekazując listę klientów podmiotowi konkurencyjnemu, i jeżeli nie wyrazi na to zgody i tak rozwiąże z nim umowę w trybie dyscyplinarnym. Pracownik wyraził zgodę i podpisał porozumienie stron, a następnie wystąpił do sądu pracy, domagając się przywrócenia do pracy z uwagi na to, że złożył oświadczenie pod wpływem groźby – zapowiedzi niezwłocznego rozwiązania umowy.

W powołanym przykładzie powództwo powinno zostać oddalone, albowiem zapowiedź zastosowania innego trybu rozwiązania umowy o pracę nie jest groźbą w rozumieniu art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wyrażenie przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron, w sytuacji gdy wcześniej złożył jednostronne oświadczenie woli o rozwiązaniu tego stosunku pracy, oznacza, że cofnął w sposób dorozumiany wcześniejsze oświadczenie³⁰².

Porozumienie stron w przedmiocie zmiany umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony jest dopuszczalne i wywołuje wynikające z treści porozumienia skutki prawne³⁰³.

Zgodnie z uchwałą (7) SN z 17 października 1986 r.³⁰⁴ dopuszczalne jest zawarcie ugody, na mocy której strony przekształcają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na rozwiązanie umowy w drodze porozumienia także bez zmiany daty rozwiązania umowy o pracę, jeżeli oświadczenie pracodawcy o wcześniejszym rozwiązaniu tej umowy zostało skutecznie odwołane, a zawarcie ugody nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego i słusznym interesem stron.

ZAPAMIĘTAJ!

Decyzja stron o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia nie wyklucza rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia przez każdą z nich w okresie pozostawania w zatrudnieniu, do chwili, w której miało nastąpić rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron.

³⁰² Por. wyrok SN z 8 stycznia 2010 r., III PK 47/09, Lex nr 578144.

³⁰³ Por. wyrok SN z 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80, OSNCP 1981, nr 2-3, poz. 39.

³⁰⁴ III PZP 60/86, OSNCP 1987, nr 5-6, poz. 67.

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przez zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika. Oświadczenia takie nie mogą być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy, tj. w istocie w formie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, które zostało sformułowane w sposób sugerujący, że pracownik wyraził na nią zgodę.

3. Sprawy związane z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę – zagadnienia ogólne

3.1. Schemat prowadzenia sprawy z odwołania od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę

Instytucja sądowej kontroli rozwiązania umowy o pracę (stosunku pracy) przez pracodawcę jest charakterystycznym elementem prawa pracy. Stosowne regulacje funkcjonują w większości albo wręcz we wszystkich europejskich systemach prawnych. Śmiało można zatem określić tę instytucję jako esencję prawa pracy.

Liczba odwołań od wypowiedzeń i rozwiązań bez wypowiedzenia umów o pracę oraz procentowy udział spraw tego typu w ogólnej liczbie postępowań prowadzonych przez sądy pracy sprawia, że pierwszoplanowego znaczenia nabiera zagadnienie efektywnego prowadzenia procesu. Przedmiotem niniejszego opracowania jest spojrzenie na tę sprawę z zakresu prawa pracy z perspektywy sądu pracy. Powinności procesowe stron rzutujące na sprawny przebieg procesu pozostaną zatem na dalszym planie głównego wątku rozważań, który można zdefiniować w skrócie następująco: jak efektywnie prowadzić postępowanie w sprawie z odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia)? Zaproponowana poniżej „mapa” postępowania ma charakter ramowy, uwzględnia i uwypukla elementy najbardziej typowe i powtarzalne. Zapewne przy prowadzeniu wielu spraw ujawnią się elementy specyficzne, rzadziej

spotykane w praktyce. Założeniem zaproponowanego schematu jest jednak to, by przynajmniej ułatwić ulokowanie tych rzadziej spotykanych elementów w granicach schematu ramowego, albo chociaż usytuowanie ich w logicznym miejscu sekwencji podejmowanych czynności – po określonym elemencie, a przed kolejnym.

Z punktu widzenia procesowego sprawy z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia cechuje daleko idące podobieństwo. Większość uwag odnośnie do poszczególnych etapów postępowania w sprawie wywołanej odwołaniem od rozwiązania umowy w jednym z tych trybów znajduje pełne zastosowanie także do sprawy drugiego rodzaju. Dlatego uzasadnione jest łączne omówienie instytucji *stricte* procesowych. Dopiero na dalszym etapie, gdy nastąpi analiza zagadnień materialnoprawnych i procesowych, dotyczących konkretnie wypowiedzenia umowy o pracę i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, rozważania zostaną poprowadzone odrębnie co do obu typów spraw.

3.2. Wstępna analiza pozwu

3.2.1. Identyfikacja charakteru sprawy

Pierwszym punktem postępowania powinna być ocena charakteru sprawy – czy istotnie przedmiotem roszczenia jest przywrócenie do pracy (odszkodowanie) w związku z wypowiedzeniem (rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy o pracę, czy inne żądanie o zbliżonym charakterze, mające w intencji powoda doprowadzić do powstania, restytucji, ustalenia istnienia stosunku pracy lub innego stosunku prawnego. Zagadnienie to pojawia się w polu rozważań szczególnie wtedy, gdy nie jest jednoznaczne, czy strony łączył w ogóle stosunek pracy, czy też inny stosunek prawny, a powód działający bez profesjonalnego pełnomocnika nie przedstawia dokumentów pozwalających sądowi od razu dokonać oceny tego zagadnienia – np. dlatego, że takich dokumentów w ogóle nie ma, gdyż umowę zawarto w formie ustnej. Dodatkowych trudności nastęrcza niekiedy niejasny sposób wyartykułowania roszczenia (roszczeń). Zatem już na tym etapie może zająć konieczność zobowiązania powoda do sprecyzowania jego roszczenia. Jest to zagadnienie o tyle istotne, że determinuje właściwość miejscową,

rzeczową i funkcjonalną oraz skład sądu, umożliwia zborne, niewymagające późniejszych uzupełnień przedstawienie stanowiska pozwanego i efektywną organizację procesu. Rezultatem analizy przedmiotu roszczenia może być zaklasyfikowanie sprawy jako:

- 1) odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę – i dalsze procedowanie w tym właśnie trybie;
- 2) innej sprawy z zakresu prawa pracy (np. sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie, sprawy o wynagrodzenie za pozostały okres wypowiedzenia, w związku z zastosowaniem przez pracodawcę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia – art. 49 k.p.) – i dalsze prowadzenie według stosownego schematu;
- 3) sprawy spoza zakresu prawa pracy (zazwyczaj sprawy cywilno-prawnej) – i przekazanie jej do właściwego sądu i wydziału (zazwyczaj cywilnego), zgodnie z właściwością miejscową, rzeczową i funkcjonalną.

ZAPAMIĘTAJ!

Ze względu na różnorodność roszczeń, które przewiduje prawo pracy oraz liczne sytuacje zatrudnienia na podstawie umów z pogranicza prawa cywilnego i prawa pracy, na etapie wstępnego badania pozwu należy ustalić charakter sprawy determinujący właściwość funkcjonalną oraz skład sądu (art. 47 k.p.c.).

3.2.2. Właściwość sądu

Po identyfikacji charakteru zgłoszonego przez powoda roszczenia, kolejnym etapem analizy powinna być weryfikacja właściwości sądu, do którego skierowano pozew – zagadnienie to omówiono wyczerpująco w punkcie 2 *Właściwość sądu pracy*, w części ogólnej, rozdziale II *Tok postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy*. W tym miejscu należy jedynie przypomnieć, że rezultatem weryfikacji właściwości sądu będzie albo dalsze procedowanie sprawy, jako należącej do kompetencji konkretnego sądu, albo przekazanie jej innemu sądowi, względnie wydziałowi, zgodnie z właściwością miejscową, rzeczową i funkcjonalną. W przypadku przekazania sprawy w obrębie jednego sądu stosowną formą rozstrzygnięcia będzie wydanie niezaskarżalnego zarządzenia przewodniczącego. W razie przekazania sprawy innemu sądowi

(w szczególności konieczność taka może zająć w sytuacji wniesienia pozwu do sądu, w którym w ogóle nie utworzono wydziału pracy) niezbędne będzie wydanie zaskarżalnego zażaleniem postanowienia.

Niejednokrotnie w takich sytuacjach zachodzi konieczność rozwiązania, któremu z sądów przemiennie właściwych przekazać sprawę. Nasuwającym się rozwiązaniem jest tu przekazanie sprawy sądowi właściwemu miejscowo według zasad ogólnych, czyli dla miejsca siedziby pracodawcy (art. 30 k.p.c.). Z kolei względ na ekonomikę procesową i ułatwienie powodowi dostępu do sądu może w poszczególnych sytuacjach przemawiać za przekazaniem sprawy sądowi właściwemu miejscowo dla zakładu pracy lub miejsca świadczenia pracy (art. 461 § 1 k.p.c.), o ile da się to miejsce łatwo zidentyfikować.

ZAPAMIĘTAJ!

W sprawach z odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę rzeczowo właściwy jest wyłącznie sąd rejonowy, bez względu na wartość przedmiotu sporu (art. 461 § 1¹ k.p.c.).

3.2.3. Braki formalne pozwu

Trzecim punktem analizy powinna być weryfikacja spełnienia wymogów formalnych i fiskalnych pozwu. Jeżeli chodzi o wymogi formalne, to jakkolwiek są one typowe dla wszystkich spraw cywilnych, to w sprawach z odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia) niektóre z nich mają szczególne znamię.

Pozew, którym pracownik kwestionuje wypowiedzenie (rozwiązanie bez wypowiedzenia) umowy o pracę dokonane przez pracodawcę i wnosi o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (względnie przywrócenie do pracy) albo o zasądzenie odszkodowania, Kodeks pracy nazywa odwołaniem. Odwołanie to powinno spełniać wszystkie wymogi formalne przewidziane w art. 126 i art. 187 k.p.c. Zasadniczą część tych wymogów jest typowa, standardowa dla większości pozwów – należy tu wymienić choćby wymóg oznaczenia sądu, do którego kierowane jest pismo, rodzaju pisma, sformułowania żądania i przytoczenia okoliczności faktycznych na poparcie żądania, podpisania pisma. Warto jednak skoncentrować uwagę na tych wymogach,

które mają szczególny, specyficzny charakter w sprawach z zakresu prawa pracy, zwłaszcza w sprawach z odwołania od wypowiedzenia. Tymi wymogami, których spełnienie wymaga najczęściej weryfikacji są:

- 1) oznaczenie pozwanego;
- 2) sformułowanie żądania;
- 3) podanie wartości przedmiotu sporu;
- 4) uiszczenie opłaty od pozwu.

Jeżeli chodzi o zagadnienie (1), to zostało ono omówione w części ogólnej, rozdziale I *Sprawa z zakresu prawa pracy. Strony postępowania*, punkt 3.1. W tym miejscu warto zatem jedynie zasygnalizować i podkreślić doniosłość tego zagadnienia właśnie w sprawach z odwołania od wypowiedzenia, w których termin na podjęcie decyzji o odwołaniu się od wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę, przygotowanie i wniesienie pozwu jest stosunkowo krótki. Natomiast konsekwencje wadliwego oznaczenia pozwanego, które może skutkować odrzuceniem pozwu, względnie oddaleniem powództwa, są nieodwracalne.

Sformułowanie żądania (2) to elementarny wymóg pozwu. Mimo że w każdym stanie faktycznym do wyboru są maksymalnie dwie możliwości: uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (w odwołaniu od wypowiedzenia) bądź przywrócenie do pracy (w odwołaniu od wypowiedzenia trwającego 2 tygodnie, w razie złożenia pozwu po upływie okresu wypowiedzenia i w odwołaniu od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia) albo odszkodowanie, to pracownicy mają niekiedy problem ze sformułowaniem żądania.

W praktyce spotyka się takie niejasne, nieporadne sformułowania jak: „wnoszę o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie”, „żądam uznania wypowiedzenia za niezgodne z prawem i zasądzenia odprawy”, „wnoszę, aby sąd nakazał pozwanemu przywrócenie mnie do pracy i przyznał mi odszkodowanie za szkody moralne za utratę pracy”.

Wszystkie te sformułowania cechuje widoczny brak precyzji. Oczywiście, możliwe jest usunięcie wątpliwości w zakresie sformułowania roszczenia na posiedzeniu wyjaśniającym, ale mimo jego odformalizowanego charakteru samo wyznaczenie terminu tego posiedzenia z wyprzedzeniem odpowiednim dla skutecznego dokonania doręczeń prowadzi nieuchronnie do wydłużenia etapu czynności wstępnych. Warto zatem doprowadzić do usunięcia tego braku w drodze zobowiązania na piśmie. Istotnym elementem jest tutaj poprawne sformułowanie zobowiązania,

które powinno zawierać adekwatne do potrzeby wyjaśnienie prawne i rygor sformułowany w taki sposób, by pochośnie nie narazić powoda na zwrot pozwu w sytuacji, gdyby zobowiązanie zignorował. W miarę możliwości sformułowanie rygoru powinno zakładać, że w razie zaniechania przez powoda odpowiedzi na zarządzenie, żądanie będzie rekonstruowane w sposób możliwie najbliższy domniemanym intencjom powoda, które można wyinterpretować także z uzasadnienia pozwu.

Przykład:

Powód formułuje żądanie następująco:

„Żądam nakazania pozwanemu, z tytułu umowy o pracę, której nie zawarliśmy na piśmie, żeby zapłacił mi kwotę 3000 zł tytułem wynagrodzenia i odszkodowania za szkody za bezprawne zwolnienie do czasu powrotu do pracy”.

Z uzasadnienia pozwu wynika, że strony nie zawarły umowy na piśmie, mimo że domniemany pracownik się tego domagał, a po pewnym czasie został zwolniony słowami „już tu nie pracujesz” i nie otrzymał za swoją pracę żadnego wynagrodzenia.

Propozycja zobowiązania adresowanego do powoda:

„Zobowiązać powoda do sprecyzowania żądania pozwu przez wskazanie, czy domaga się:

- a) ustalenia istnienia stosunku pracy – jeśli tak, to należy sprecyzować treść ustalenia, którego powód dochodzi, tj. (i) od kiedy do kiedy trwał stosunek pracy (od dnia ... do dnia...), (ii) w jakim wymiarze powód był zatrudniony (pełen etat, ½ etatu, ¾ etatu), (iii) na jakim stanowisku, jaką pracę wykonywał (kierowca, zaopatrzeniowiec, handlowiec),*
 - b) zasądzenia wynagrodzenia – w kwocie 3000 zł czy też w innej (jakiej),*
 - c) zasądzenia odszkodowania czy przywrócenia do pracy – sąd powinien wskazać, że powód może dochodzić tylko jednego z tych roszczeń, a nie obu równocześnie; jeśli powód dochodzi odszkodowania to w jakiej kwocie,*
- w terminie 7 dni, pod rygorem:
- przyjęcia, że powód nie żąda ustalenia istnienia stosunku pracy (nie zgłasza takiego odrębnego żądania, mimo, że twierdzi, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta ustnie i dlatego sprawę kieruje do sądu pracy),

- przyjęcia, że powód żąda zasądzenia kwoty 3000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę,
- zwrotu pozwu w zakresie żądania „odszkodowania za szkody za bezprawne zwolnienie do czasu powrotu do pracy”.

Zagadnienie (3), czyli **wymóg podania wartości przedmiotu sporu** aktualizuje się jedynie w sytuacji dochodzenia przez pracownika roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne albo o przywrócenie do pracy. Sposób liczenia wartości przedmiotu sporu w tych sprawach reguluje art. 23¹ k.p.c., zgodnie z którym w sprawach o roszczenia pracowników dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy wartość przedmiotu sporu stanowi przy umowach na czas określony – suma wynagrodzenia za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony – za okres jednego roku. Chociaż wartość przedmiotu sporu w tej kategorii spraw nie wpływa na właściwość rzeczową sądu, to – wobec treści art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – determinuje obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, względnie zwolnienie od tej opłaty. Poprawne ustalenie wartości przedmiotu sporu ma zatem istotne znaczenie fiskalne.

Wykładnia i stosowanie tego przepisu budzą niekiedy wątpliwości. Nie pretendując do wymienienia wszystkich, należy zasygnalizować te, które pojawiają się najczęściej.

Po pierwsze, należy podkreślić, że w sytuacji dochodzenia przez powoda odszkodowania pełne zastosowanie znajduje zasada statutowana w art. 19 § 1 k.p.c., zgodnie z którą w sprawach o roszczenia pieniężne, zgłoszone choćby w zamian innego przedmiotu, podana kwota pieniężna stanowi wartość przedmiotu sporu. W praktyce natomiast zdarza się, że powód określa wartość przedmiotu sporu kwotą obliczoną zgodnie z art. 23¹ k.p.c., mimo, że dochodzi odszkodowania. W takiej sytuacji, jeżeli jest zupełnie jednoznaczne, że powód dochodzi właśnie tylko wyłącznie odszkodowania, stosowne jest przeprowadzenie procedury sprawdzenia wartości przedmiotu sporu i wydanie stosownego postanowienia (art. 25 k.p.c.).

Przykład:

Powód formułuje żądanie następująco:

„Wnoszę o zasądzenie kwoty 9000 zł tytułem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę za niezgodne

z prawem wypowiedzenie umowy o pracę” i podaje wartość przedmiotu sporu „36 000 zł”. Z umowy o pracę załączonej do pozwu wynika, że wynagrodzenie powoda wynosiło 3000 zł miesięcznie.

Propozycja postanowienia o sprawdzeniu wartości przedmiotu sporu (sentencja).

„Sprawdzić wartość przedmiotu sporu i ustalić ją na kwotę 9000 zł”.

Natomiast, jeżeli treść pozwu (żądania i uzasadnienia) nasuwa wątpliwości co do intencji powoda (co do rodzaju dochodzonego roszczenia) – to właściwe byłoby zobowiązanie go do wyjaśnienia tej wątpliwości, pod rygorem adekwatnym do rodzaju wątpliwości i możliwości wyinterpretowania intencji powoda.

Po drugie, wartość przedmiotu sporu powinna być określana według tzw. wynagrodzenia brutto – zgodnie z utrwaloną w orzecznictwie zasadą, że wynagrodzeniem pracownika, o którym orzeka sąd pracy (oraz przyjmuje, orzekając o innych roszczeniach, których wysokość jest określana jako pochodna wynagrodzenia) – jest właśnie tzw. wynagrodzenie brutto, czyli przed dokonaniem potrąceń składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy. Praktyka sądowa zna natomiast przypadki manipulowania przez stronę powodową wartością przedmiotu sporu, np. przez podanie jej w formule „netto” w kwotach poniżej niż 50 000 zł, w sytuacjach, gdy wartość ta w formule „brutto” przekraczałaby 50 000 zł, pociągając za sobą konieczność uiszczenia opłaty od pozwu.

Przykład:

Powód zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony dochodzi przywrócenia do pracy. Wynagrodzenie powoda wynosi 5000 zł brutto (= 3550 zł netto). Wartość przedmiotu sporu wynosi zatem 60 000 zł (= 12 x 5000 zł). Tymczasem powód podaje wartość przedmiotu sporu na kwotę 42 600 zł (12 x 3550 zł).

Propozycja postanowienia o sprawdzeniu wartości przedmiotu sporu (sentencja):

„Sprawdzić wartość przedmiotu sporu i ustalić ją na kwotę 60 000 zł (= 12 x 5000 zł)”.

Po trzecie, powstaje niekiedy wątpliwość, czy wartość przedmiotu sporu powinna uwzględniać wynagrodzenie zasadnicze przewidziane umową (często załączaną jako dowód do pozwu), czy też wynagrodzenie powiększone o dodatki (stażowy, funkcyjny itp.), czy powiększone jeszcze dodatkowo o składniki „niestałe” – wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, premie regulaminowe, uznaniowe. Punktem wyjścia do udzielenia odpowiedzi na te wątpliwości powinno być założenie, że wartość przedmiotu sporu ma odzwierciedlać interes ekonomiczny powoda w wytoczeniu powództwa. W sprawach z odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę interesem tym są utracone przychody z tytułu pracy. W związku z tym wartość przedmiotu sporu powinna być kalkulowana jako suma wynagrodzenia (za okres sporny, za okres jednego roku), które pracownik na pewno otrzymałby, gdyby kontynuował zatrudnienie. Z pewnością wynagrodzenie to obejmuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stałe (stażowy, funkcyjny, itp.), ewentualnie stałe wypłacane premie regulaminowe. Jeśli chodzi o wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, to za uwzględnieniem tego składnika może przemawiać wcześniejsze, regularne otrzymywanie go, zwłaszcza jeśli był wypłacany przez dłuższy czas co miesiąc, w kwotach ryczałtowych albo w kwotach do siebie zbliżonych. Natomiast brak dostatecznych podstaw do uwzględnienia tzw. premii lub nagród uznaniowych, chyba że składnik wynagrodzenia zwany „premią uznaniową” był wypłacany przez dłuższy czas w tej samej kwocie.

Na etapie weryfikacji wartości przedmiotu sporu stosowne ustalenia można poczynić na podstawie dokumentów załączonych do pozwu, zwłaszcza jeżeli powód przywołuje je na poparcie innych, równoległe zgłoszonych roszczeń pieniężnych. Można się również zetknąć z sytuacją, gdy powód – także w celu wykazania swoich twierdzeń i roszczeń – przedkłada już przy pozwie zaświadczenie o zarobkach wystawione przez pracodawcę. Takie zaświadczenie, o ile nie budzi wątpliwości co do swej wiarygodności, zwłaszcza wobec treści innych dokumentów czy powoływanych w pozwie twierdzeń, może stanowić wiarygodną podstawę weryfikacji poprawności określenia wartości przedmiotu sporu.

Po czwarte, zupełnie swoiste wątpliwości powstają w sytuacji odwołania się przez powoda od wypowiedzenia warunków pracy i płacy (tzw. wypowiedzenia zmieniającego). Jeżeli istotą wypowiedzenia zmieniającego

jest jedynie obniżenie wynagrodzenia, to wartością przedmiotu sporu będzie różnica wynagrodzeń dotychczasowego i proponowanego za okres sporny. W taki sam sposób należy ustalić wartość przedmiotu sporu w sytuacji, gdy istotą wypowiedzenia zmieniającego jest obniżenie wymiaru zatrudnienia i jednocześnie obniżenie wynagrodzenia.

Przykład:

Powód zatrudniony dotąd na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 6000 zł miesięcznie odwołuje się od wypowiedzenia zmieniającego o następującej treści:

„Wypowiadam Panu dotychczasowe warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie dnia 31 grudnia 2018 r. Po upływie terminu wypowiedzenia proponuję następujące warunki: wynagrodzenie zasadnicze: 4000 zł. Pozostałe warunki zatrudnienia pozostają bez zmian”.

Wartością przedmiotu sporu będzie kwota 24 000 zł [12 (miesięcy) x 6000 zł (dotychczasowe wynagrodzenie miesięczne) – 4000 zł (zaproponowane wynagrodzenie miesięczne)].

Większe wątpliwości nasuwają przypadki wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, bez zmiany warunków wynagradzania (przykładowo: było – starszy mistrz zmianowy, ma być – pracownik magazynu). Wobec braku możliwości ustalenia wartości przedmiotu sporu na podstawie różnicy wynagrodzeń nasuwa się rozwiązanie, aby wartość przedmiotu sporu ustalić w taki sposób, jak przy wypowiedzeniu definitywnym, czyli w oparciu na wynagrodzeniu za okres sporny. Rozwiązanie to jest nieprzekonujące. Interes ekonomiczny powoda dochodzącego zachowania dotychczasowych warunków pracy i płacy nie jest przecież identyczny z interesem pracownika poszukującego ochrony przed zwolnieniem definitywnym. Zatem w tego typu sprawie stosunkowo trudno będzie zweryfikować wartość przedmiotu sporu podaną przez powoda, zwłaszcza jeśli powód nie uzasadnił konkretnej kwoty, którą wskazał. Stawia to pod znakiem zapytania możliwość weryfikacji wartości przedmiotu sporu z urzędu (art. 25 § 1 k.p.c.). Natomiast kwestionowanie wartości podanej przez pozwanego będzie miało zupełnie inne implikacje, gdyż wówczas obie strony dla poparcia swych stanowisk będą musiały podać i uzasadnić przyjmowaną wartość

przedmiotu sporu. W praktyce sądowej zagadnienie to ma ograniczoną doniosłość. Spory w tym zakresie są niezwykle rzadkie – już choćby z tego względu, że nieliczne są odwołania od wypowiedzeń zmieniających, a pracownicy przeważnie odwołują się tylko od tych wypowiedzeń zmieniających, którymi pracodawca zmierza do obniżenia wysokości wynagrodzenia, a nie innych warunków zatrudnienia.

Obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu (4) aktualizuje się w sytuacji, gdy wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł. Oczywiście, w pełni stosuje się zasadę sumowania wartości poszczególnych roszczeń (art. 21 k.p.c.), co ma kolejne implikacje i konsekwencje.

Po pierwsze, w praktyce roszczeniu o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy towarzyszy niekiedy roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.). Wartość obu roszczeń podlega sumowaniu, co w typowej sytuacji dochodzenia przywrócenia do pracy przy rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przy wynagrodzeniu miesięcznym bliskim średniemu skutkuje przekroczeniem progu i koniecznością uiszczenia opłaty od całego pozwu, podczas gdy dochodzenie wyłącznie roszczenia o przywrócenie do pracy takich konsekwencji by nie miało.

Przykład:

Powód, zatrudniony od 4 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem w wysokości 4000 zł brutto miesięcznie, odwołuje się od wypowiedzenia umowy o pracę, domagając się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wartością przedmiotu sporu będzie kwota 52 000 zł [12 (miesiący) x 4000 zł (wynagrodzenie miesięczne) {wartość przedmiotu sporu roszczenia o przywrócenie do pracy} + 4000 zł {wynagrodzenie za 1 miesiąc pozostawania bez pracy}].

Opłata od pozwu wyniesie 2600 zł (= 5% x 52 000 zł).

Po drugie, brak przeszkód do tego, aby powód, uprawniony do dochodzenia odszkodowania w kwocie przekraczającej przykładowo 120 000 zł (co rodzi konieczność uiszczenia opłaty od pozwu), dokonał rozdrobnienia swojego roszczenia, dochodząc trzema pozwami kwot po 40 000 zł. Oczywiście względy praktyczne, zasady ekonomiki

procesowej przemawiają naturalnie za niezwłocznym połączeniem wszystkich tych spraw celem łącznego prowadzenia i rozstrzygnięcia³⁰⁵.

Wreszcie, w konkluzji tego fragmentu rozważań wskazać należy na pewien element formalny. Otóż, stosunkowo często jest tak, że ostatecznie dopiero po sprawdzeniu i ustaleniu wartości przedmiotu sporu na kwotę przewyższającą 50 000 zł zachodzi konieczność uiszczenia opłaty od pozwu. Pożądane jest zatem wyraźne wyartykułowanie stanowiska sądu i przewodniczącego w obu tych kwestiach w przepisanych prawem formach. Odnośnie do sprawdzenia wartości przedmiotu sporu będzie to niezaskarżalne postanowienie sądu, a odnośnie do ustalenia wysokości opłaty zaskarżalne (art. 394 § 1 pkt 9 k.p.c.) – zarządzenie przewodniczącego. Naturalnym rozwiązaniem jest równoległe wydanie tego postanowienia i zarządzenia.

Przykład:

Powód zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony dochodzi przywrócenia do pracy. Wynagrodzenie powoda wynosi 5000 zł brutto (3550 zł netto). Wartość przedmiotu sporu wynosi zatem 60 000 zł (12 x 5000 zł). Tymczasem powód podaje wartość przedmiotu sporu 42 600 zł (12 x 3550 zł).

Propozycja postanowienia o sprawdzeniu wartości przedmiotu sporu (sentencja):

„Sprawdzić wartość przedmiotu sporu i ustalić ją na kwotę 60 000 zł (12 x 5000 zł)”.

Propozycja zarządzenia o ustaleniu wysokości opłaty od pozwu (sentencja z uzasadnieniem):

„Opłatę od pozwu ustalić na kwotę 3000 zł”.

Uzasadnienie

Powód dochodzi roszczenia o przywrócenie do pracy. Wartość przedmiotu sporu, po sprawdzeniu przez sąd, została ustalona na kwotę 60 000 zł. Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych

³⁰⁵ Autor tych słów spotkał się w swojej praktyce z rozdrobnieniem roszczenia odszkodowawczego opiewającego na kwotę 270 000 zł na sześć oddzielnych pozwów, które zarejestrowane jako sześć odrębnych spraw trafiły do sześciorga sędziów tego samego wydziału. Następnie, na podstawie art. 219 k.p.c. wszystkie te sprawy połączono do sprawy o najniższej sygnaturze, w celu łącznego prowadzenia i rozstrzygnięcia.

w sprawach cywilnych opłata stosunkowa w sprawach o prawa majątkowe wynosi 5% wartości przedmiotu sporu. Zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, od wszystkich pism procesowych pobiera się opłatę stosunkową. Mając powyższe na względzie, przewodniczący ustalił opłatę stosunkową na kwotę 3000 zł (5% x 60 000 zł).

Dopiero pozytywne przejście przez wyżej scharakteryzowane wymogi ściśle proceduralne, zakotwiczone w Kodeksie postępowania cywilnego, uzasadnia przejście do analizy zasadności powództwa w płaszczyźnie przepisów prawa pracy. Nie należy tutaj używać sformułowania „analiza merytoryczna powództwa”, gdyż także w obrębie przepisów i instytucji znajdujących się na pograniczu prawa pracy i prawa procesowego można wyróżnić te o zabarwieniu bardziej formalnym i inne, które można określić jako „ściśle materialnoprawne”. Chodzi tutaj zarówno o wymogi dotyczące pracownika, tj. złożenie odwołania – pozwu w terminie określonym w art. 264 k.p. i skierowanie powództwa przeciwko pozwanemu legitymowanemu biernie, jak i wymogi dotyczące pozwanego pracodawcy, tj. dopełnienie formalności w zakresie złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu (rozwiązaniu bez wypowiedzenia) umowy o pracę. Konsekwencją niedopełnienia tych wymogów jest wydanie rozstrzygnięcia merytorycznego, tj. odpowiednio: oddalenie powództwa (w razie uchybienia popełnionego przez pracownika – powoda) albo uwzględnienie powództwa (w razie uchybienia popełnionego przez pracodawcę – pozwanego).

ZAPAMIĘTAJ!

Wartość przedmiotu sporu w sprawach z odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę determinuje powstanie obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu (art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Dlatego istotne jest precyzyjne ustalenie roszczenia, którego dochodzi powód, oraz wartości przedmiotu sporu (art. 19 i art. 23¹ k.p.c.).

3.3. Termin do złożenia odwołania. Przywrócenie terminu

W schemacie prowadzenia przez sąd pracy sprawy z odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę zagadnienie zachowania terminu do złożenia pozwu (odwołania) sytuuje się pomiędzy elementami *stricte* procesowymi (instytucjami zakotwiczonymi w kodeksie postępowania cywilnego) a zagadnieniami prawa pracy uregulowanymi w kodeksie pracy i dotyczącymi wymogów formalnych wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę. Chodzi tutaj bowiem o wymóg, warunek formalny, który powinien dopełnić pracownik wnoszący powództwo, którego niezachowanie skutkuje wydaniem rozstrzygnięcia merytorycznego, a nie formalnego.

Art. 264 k.p.:

§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma powiadamiającego umowę o pracę.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Art. 265 k.p.:

§ 1. Jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

§ 2. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Termin, o którym traktuje art. 264 k.p., należy liczyć zgodnie z Kodeksem postępowania cywilnego, czyli pomijając dzień, w którym nastąpiło zdarzenie, od którego liczy się bieg terminu (art. 164 § 1 k.p.c. w zw. z art. 111 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)³⁰⁶.

Przykładowo, w razie dokonania wypowiedzenia 3 lutego termin do wniesienia odwołania upłynie 24 lutego.

Zgodnie z ogólnymi regułami prawa cywilnego istotny jest dzień, w którym oświadczenie pracodawcy dotarło do pracownika (adresata) w ten sposób, że mógł się z nim zapoznać (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W praktyce ciągle zdarzają się sytuacje, w których pracownik odmawia przyjęcia dokumentu zawierającego oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Takie zachowanie pracownika jest oczywiście pozbawione wszelkiej doniosłości prawnej. Wszakże niejednokrotnie pracodawca – po takiej odmowie przyjęcia jego oświadczenia przez pracownika – wysyła dokument zawierający to oświadczenie pocztą w celu informacyjnym czy porządkowym. Należy jednoznacznie stwierdzić, że takie działanie jest zbędne i nie wywołuje żadnych skutków prawnych, chociaż może mieć pewne konsekwencje o charakterze proceduralnym, o czym poniżej.

Zachowanie terminu do wniesienia odwołania sąd pracy bada z urzędu, a w razie stwierdzenia, że pozew wniesiono po terminie, wydaje wyrok oddalający powództwo bez badania jego zasadności na podstawie art. 45 § 1 k.p. lub art. 52 i art. 53 k.p., czyli bez badania, czy wypowiedzenie (rozwiązanie bez wypowiedzenia) umowy o pracę jest zgodne z prawem i uzasadnione³⁰⁷. Rygorystom tej regulacji prawnej zapobiega instytucja przywrócenia terminu do złożenia odwołania. Jest to zagadnienie wymagające nieco szerszego omówienia. Pomimo podobieństwa konstrukcyjnego do przywrócenia terminu przewidzianego w art. 169 k.p.c., zbliżona instytucja k.p.ma bowiem pewne cechy swoiste.

Po pierwsze, w orzecznictwie przyjęła się liberalna wykładnia analizowanego przepisu w zakresie złożenia przez pracownika wniosku o przywrócenie uchybionego terminu. Nie jest zatem wymagane

³⁰⁶ Por. odmienności liczenia terminu w procedurze sprzeciwu od nałożenia kary porządkowej i procedurze sprostowania świadectwa pracy.

³⁰⁷ Tak SN w wyrokach: z 23 czerwca 2005 r., II PK 287/04, Legalis nr 72209 oraz z 8 października 2015 r., I PK 284/14, Legalis nr 1350320.

złożenie wniosku o przywrócenie terminu w jakiejś szczególnej formie. Nie musi to być odrębne pismo procesowe, wystarczy bowiem wyartykułowanie wniosku w treści pozwu. Według orzecznictwa za dorozumiane złożenie takiego wniosku może być poczytywane nawet samo złożenie pozwu po terminie³⁰⁸.

W tym miejscu należy poczynić pewną dygresję. Wiedza o liberalnym podejściu judykatury do zagadnienia przywrócenia terminu do wniesienia odwołania i przyjęcie przez sąd podejścia odformalizowanego, zorientowanego na merytoryczne rozpoznanie sporu, może w szczególnych okolicznościach prowadzić do rozstrzygnięć wadliwych, co więcej, podejmowanych po długotrwałym i zbędnym procesie. W praktyce sądów pracy powtarza się pewien stan faktyczny, w którym takie ryzyko zachodzi.

Przykład:

31 sierpnia 2018 r. pracownik otrzymuje osobiście oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Odmawia jego przyjęcia, po czym opuszcza zakład pracy, udaje się do lekarza i uzyskuje zaświadczenie o niezdolności do pracy obejmujące dzień 31 sierpnia 2018 r. Następnie pracodawca wysłała pracownikowi (pocztą, kurierem) dokument wypowiedzenia, a pracownik otrzymuje ten dokument w dniu 7 września 2018 r., czyli w dniu, w którym nadal korzysta ze zwolnienia lekarskiego.

Pracownik odwołuje się od wypowiedzenia, składając 28 września 2018 r. odwołanie. W uzasadnieniu twierdzi, że otrzymał oświadczenie pracodawcy dopiero 7 września 2018 r. (nie wcześniej). Argumentuje, że skoro w tym dniu korzystał z ochrony przed wypowiedzeniem w związku z absencją chorobową (art. 41 k.p.), to wypowiedzenie jest niezgodne z prawem. W odpowiedzi na pozew pracodawca podnosi, że oświadczenie o wypowiedzeniu złożył 31 sierpnia 2018 r., na co powołuje dowód z zeznań świadków. Ponadto pracodawca wyjaśnia, że wysłał pracownikowi dokument wypowiedzenia jedynie „w celach informacyjnych”.

W opisanym stanie faktycznym sąd powinien ograniczyć postępowanie dowodowe do ustalenia, czy pracownik otrzymał

³⁰⁸ Tak SN w uzasadnieniu uchwały (7) z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194 oraz w wyroku z 3 lutego 2016 r., II PK 304/14, niepubl.

wypowiedzenie przed 7 września 2018 r. (w szczególności 31 sierpnia 2018 r.). W razie pozytywnej odpowiedzi na to pytanie pozew podlega oddaleniu ze względu na przekroczenie terminu do wniesienia odwołania bez badania jakichkolwiek innych okoliczności faktycznych. Wobec twierdzeń powoda o dacie otrzymania oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy, zagadnienie przywrócenia terminu w ogóle nie powinno pojawić się w polu analizy sądu. Skoro powód jednoznacznie twierdzi, że wypowiedzenie otrzymał 7 września 2018 r., a pozew złożył 28 września 2018 r., to znaczy, że twierdzi, iż dochował terminu. Nie ma zatem żadnych podstaw do przypisywania powodowi zamiaru – „domniemanego”, „konkludentnego”, „dorozumianego” czy „ewentualnego” – złożenia wniosku o przywrócenie terminu.

Po drugie, ocena zasadności wniosku o przywrócenie terminu wymaga w zasadzie zawsze przeprowadzenia postępowania dowodowego, chociażby w ograniczonym zakresie, obejmującego zazwyczaj co najmniej przesłuchanie powoda. Implikuje to konieczność skierowania sprawy na rozprawę i stanowi przeszkodę do rozpoznania sprawy na posiedzeniu niejawnym (art. 148¹ k.p.c.). W ramach tego postępowania należy ustalić dwie grupy faktów:

- 1) moment ustania przyczyn uchybienia terminowi do wniesienia odwołania; 7-dniowy termin na złożenie wniosku o przywrócenie terminu liczony od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi (art. 265 § 2 k.p.) jest bowiem nieprzywracalny i jego przekroczenie skutkuje zawsze koniecznością oddalenia powództwa, wobec uchybienia terminowi do wniesienia odwołania i niedopuszczalności przywrócenia tego terminu, a w razie ustalenia, że 7-dniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania został zachowany, należy badać także
- 2) przyczyny i okoliczności uchybienia terminowi do wniesienia odwołania.

Po trzecie, ocena zasadności wniosku o przywrócenie terminu zawiera w sobie dość szeroki zakres uznania sędziowskiego. Granice tego uznania wyznacza norma interpretowana z analizowanego przepisu. Przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest bowiem przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Może to być przy tym wina w postaci zarówno umyślnej, jak i nieumyślnej. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować

na podstawie całokształtu okoliczności sprawy w sposób uwzględniający z jednej strony subiektywne zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzone zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś – obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy³⁰⁹. Ciężar dowodzenia okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu obciąża pracownika.

Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają na wyczerpujące omówienie wszystkich stanów faktycznych, które mogą uzasadniać uznanie, że do uchybienia terminowi doszło bez winy pracownika. Należy jednak wskazać na okoliczności, które pojawiają się w praktyce stosunkowo najczęściej:

- 1) choroba pracownika sama przez się nie uzasadnia uchybienia terminowi; oceniając zasadność wniosku o przywrócenie terminu uchybionego z powodu choroby pracownika, należy zbadać czas wystąpienia tej choroby (czy trwała przez cały okres biegu terminu na wniesienie odwołania, czy tylko przez pewną część tego okresu), jej charakter (choroba somatyczna czy dotycząca sfery mentalnej), dolegliwość (przeziębienie czy uraz oka), to, na ile uniemożliwiła ona wniesienie pozwu w terminie (choroba leczona w domu czy wymagająca operacji i hospitalizacji), to, czy pracownik mógł być skorzystać z pomocy domownika, członka rodziny przy choćby ogólnikowym sformułowaniu pozwu albo przy wysłaniu pozwu pocztą lub doręczeniu w sądzie, czy też nie (osoba samotna);
- 2) brak wiedzy pracownika o kwestiach prawnych i potrzeba konsultacji z prawnikiem, inspektorem pracy. Oceniając zasadność wniosku o przywrócenie uchybionego terminu z tej przyczyny, należy rozważyć cechy indywidualne pracownika oraz to, czy miał możliwość złożenia pozwu w terminie, zważywszy na jego wiek, wykształcenie, doświadczenie życiowe, wcześniejsze uczestnictwo w procesach sądowych, możliwość konsultacji z inspektorem pracy albo innymi osobami lepiej obeznanymi z kwestiami prawnymi, ale także

³⁰⁹ Tak SN w wyrokach z 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, Lex nr 78379 oraz z 25 lutego 2016 r., II PK 365/14, Lex nr 2038972.

ewentualnie popełnione przez pracodawcę uchybienia w zakresie pouczenia o prawie, terminie i trybie złożenia odwołania, których należy udzielić przy rozwiązywaniu umowy o pracę;

- 3) wprowadzenie przez pracodawcę w błąd odnośnie do przyczyny wypowiedzenia³¹⁰. Typowym przykładem jest tu sytuacja, w której pracodawca wypowiada umowę o pracę, powołując się na przyczyny organizacyjne i ekonomiczne (np. reorganizacja, likwidacja oddziału, likwidacja pracodawcy). Pracownik nie odwołuje się od takiego wypowiedzenia, postrzegając podaną przyczynę jako prawdziwą, po czym, po dłuższym czasie, orientuje się, że pracodawca funkcjonuje nadal w dotychczasowej formie, a na miejsce zwolnionego pracownika zatrudniono kolejną osobę.

Oceniając zasadność wniosku o przywrócenie uchybionego terminu i sięgając do starszego orzecznictwa w tej materii, warto mieć świadomość, że przed 2017 r. termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 7 dni, a na wniesienie odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – 14 dni. Obecnie termin na wniesienie odwołania w każdym z tych trybów wynosi jednolicie 21 dni. Wobec tego należy uznać, że straciła na aktualności teza powoływana niekiedy w orzecznictwie pochodzącym sprzed 2017 r., że skoro terminy na wniesienie odwołania do sądu są bardzo krótkie, to usprawiedliwione jest względnie liberalne podejście do oceny spełnienia przesłanki braku winy w uchybieniu terminu.

Po czwarte, swoisty charakter mają rozstrzygnięcia i wypowiedzi sądu w zakresie oceny zasadności wniosku o przywrócenie terminu. Jeżeli sąd uzna, że zachodzą przesłanki do przywrócenia terminu, to prowadzi dalej postępowanie dowodowe i zmierza do wydania rozstrzygnięcia merytorycznego. Jeżeli zaś uzna, że takie przesłanki nie zachodzą, to wydaje od razu rozstrzygnięcie merytoryczne oddalające powództwo. Sąd nie wydaje zatem odrębnego postanowienia w przedmiocie przywrócenia terminu do złożenia odwołania. W orzecznictwie utrwalona została taka praktyka i stosowanie jej należy zarekomendować w przeważającej większości spraw³¹¹.

³¹⁰ Tak SN w wyroku z 30 maja 2001 r., I PKN 415/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 168.

³¹¹ Por. uzasadnienie uchwały (7) SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194 oraz ww. wyrok SN z 3 lutego 2016 r.

Z drugiej strony, warto wskazać na sytuacje procesowe, w których wydanie odrębnego postanowienia o przywróceniu terminu jest zasadne i celowe (niepodobna natomiast wyobrazić sobie sytuacji, w której zasadne byłoby wydanie postanowienia o oddaleniu wniosku o przywrócenie terminu – to bowiem zawsze implikuje oddalenie powództwa *a limine*). Zdarza się bowiem, że strony już na etapie składania pozwu i odpowiedzi na pozew przejawiają dużą aktywność w powoływaniu wniosków dowodowych, zwłaszcza dowodu z zeznań świadków. Niejednokrotnie powoływani świadkowie mają wypowiadać się zarówno na temat zasadności przywrócenia terminu, jak i merytorycznej zasadności powództwa. W takiej sytuacji pożądane i celowe jest wyodrębnienie obu tych zagadnień, które będą (muszą być) przedmiotem postępowania dowodowego i rozważań sądu w określonej, logicznej kolejności. Pierwszym etapem postępowania będzie oczywiście przeprowadzenie dowodów, w tym przesłuchanie świadków, wyłącznie na okoliczność zasadności wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. W sytuacji gdy po przeprowadzeniu tylko części zaoferowanych na tę okoliczność dowodów sąd uznaje, że kwestia ta została dostatecznie wyjaśniona i prowadzenie dalszych dowodów jest zbędne, celowe jest zasygnalizowanie stronom stanowiska sądu przez wydanie zwięzłego postanowienia o przywróceniu terminu do wniesienia odwołania (niezaskarżalne, wpisywane do protokołu rozprawy). Postanowienie takie jest również wyraźną cezurą oddzielającą postępowanie w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od właściwego postępowania, dotyczącego merytorycznej oceny zasadności powództwa.

ZAPAMIĘTAJ!

Termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę ma charakter materialnoprawny. Uchybienie temu terminowi skutkuje oddaleniem powództwa, a nie odrzuceniem pozwu. Przywrócenie uchybionego terminu jest dopuszczalne na wniosek pracownika, a procedura w tym zakresie jest uregulowana wyczerpująco w art. 265 k.p.

3.4. Wymogi formalne oświadczenia pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę

Wymogi formalne oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu (rozwiązaniu bez wypowiedzenia) umowy o pracę uregulowane są przede wszystkim w Kodeksie pracy. Fragmentaryczne uregulowania tych wymogów formalnych znajdują się także w wielu innych aktach prawnych, przy czym chodzi tu przede wszystkim o przepisy statuujące ochronę poszczególnych kategorii pracowników przed wypowiedzeniem. Schemat postępowania przy rozpoznawaniu sprawy z odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę wymaga przeprowadzenia najpierw analizy przepisów „ochronnych” oraz weryfikacji poprawności przeprowadzenia tzw. konsultacji związkowej (art. 38 i art. 52 § 3 k.p.). Naruszenie tych przepisów przesądza bowiem, że rozwiązanie umowy przez pracodawcę jest sprzeczne z prawem, co w zasadzie determinuje kierunek rozstrzygnięcia sprawy, przez uwzględnienie powództwa.

3.4.1. Ochrona przed wypowiedzeniem (rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy o pracę

Przepisy prawa pracy regulujące ochronę przed wypowiedzeniem (rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy o pracę są rozproszone zarówno w Kodeksie pracy, jak w innych aktach prawnych. Warto zatem zebrać i zasygnalizować je w jednym miejscu, by wychwycić zarówno elementy wspólne, jak i te, które są charakterystyczne tylko dla niektórych sytuacji faktycznych i prawnych, lub odnoszące się do partykularnych grup pracowników.

3.4.1.1. Przepisy Kodeksu pracy

W praktyce sądowej statystycznie największą doniosłość ma przewidziana w Kodeksie pracy ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę związana z wiekiem przedemerytalnym ze względu na usprawiedliwioną nieobecność w pracy, jak też związana z rodzicielstwem.

Art. 39 k.p.:

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Art. 40 k.p.:

Przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Art. 41 k.p.:

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 41¹ k.p.:

§ 1 W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Art. 177 k.p.:

§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

§ 3¹. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zwartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika – ojca wychowującego dziecko – w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego³¹².

Przepis art. 177 k.p. stosuje się odpowiednio do urlopu rodzicielskiego (art. 182¹⁸ k.p.), urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 k.p.), urlopu na prawach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 2 k.p.).

Art. 186⁸ k.p.:

§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą

³¹² Przepis zmieniony ustawą z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1043) – art. 1 pkt 10.

przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 3. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

§ 4. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

3.4.1.1.1. Ochrona przedemerytalna

Ochrona przedemerytalna dotyczy jedynie wypowiedzenia umowy o pracę, zatem nie obejmuje przypadków rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia, i to zarówno wówczas, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy są przyczyny zawinione przez pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne – art. 52 § 1 k.p.)³¹³, jak i inne przyczyny (w szczególności długotrwała usprawiedliwiona nieobecność – art. 53 § 1 k.p.).

Ochrona przedemerytalna obejmuje wszystkie rodzaje umów o pracę, w tym także umowę o pracę na czas określony. W szczególności wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony dokonane w dacie, w której pracownik korzysta z ochrony przedemerytalnej, nawet jeżeli umowa zgodnie z jej treścią miała ulec rozwiązaniu (z upływem czasu, na który została zawarta) przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego, narusza art. 39 k.p.³¹⁴. Natomiast nie narusza zasad ochrony przedemerytalnej wypowiedzenie przed wejściem w okres ochronny takiej umowy o pracę zawartej na czas określony, która zgodnie z jej treścią, miała ulec rozwiązaniu z upływem czasu, na który została zawarta w trakcie biegu okresu ochronnego.

³¹³ Tak SN w wyroku z 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13, OSNP 2015, nr 3, poz. 33.

³¹⁴ Tak SN w wyroku z 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14, OSP 2016, nr 1, poz. 9; por. również stanowisko SN w tej kwestii w wyroku z 27 lipca 2011 r., II PK 20/11, Legalis nr 447393.

Należy podkreślić, że w okresie objęcia ochroną (4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego) pracownik jest chroniony jedynie przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy, natomiast nie narusza zasad ochrony przedemerytalnej wypowiedzenie umowy o pracę przed wejściem w okres ochronny, skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy w trakcie trwania okresu ochronnego³¹⁵.

Przykład:

Pracownica urodzona 1 grudnia 1962 r. jest zatrudniona u pracodawcy od 1 stycznia 2015 r. Pracodawca wypowiedział jej umowę 30 września 2018 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązującym umowę 31 grudnia 2018 r.

Pracownica osiągnie ustawowy wiek emerytalny (60 lat) 1 grudnia 2022 r. Okres czteroletniej ochrony przedemerytalnej rozpoczyna się dla niej od 1 grudnia 2018 r. Zatem wypowiedzenie z 30 września 2018 r. zostało dokonane jeszcze przed wejściem w okres ochronny i nie narusza art. 39 k.p.

Konsekwencją i lustrzanym odbiciem wykładni zaprezentowanej w akapicie poprzedzającym jest także to, że wypowiedzenie dokonane w okresie 4 lat poprzedzających osiągnięcie wieku emerytalnego narusza przepis o ochronie przedemerytalnej, nawet jeśli skutek rozwiązujący umowę ma nastąpić już po osiągnięciu tego wieku.

Przykład:

Pracownik urodzony 30 grudnia 1953 r. jest zatrudniony u pracodawcy od 1 stycznia 2015 r. Pracodawca wypowiedział mu umowę 30 września 2018 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązującym umowę 31 grudnia 2018 r.

Pracownik osiągnie ustawowy wiek emerytalny (65 lat) 30 grudnia 2018 r. Korzysta z ochrony przedemerytalnej od 30 grudnia 2014 r. do 29 grudnia 2018 r. Zatem wypowiedzenie z 30 września 2018 r. zostało dokonane jeszcze w okresie ochronnym i narusza art. 39 k.p.

³¹⁵ Tak SN w wyroku z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 643/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 418.

Z dniem osiągnięcia wieku emerytalnego ochrona przedemerytalna ustaje³¹⁶. Odtąd pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę na zasadach ogólnych.

Zagadnieniem, które budzi dużo wątpliwości przy wykładni i stosowaniu analizowanego przepisu, jest jego związek z prawem ubezpieczeń społecznych, regulującym zasady nabywania prawa do emerytury – w szczególności z przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ustawa emerytalno-rentowa)³¹⁷. Sięgnięcie do tych przepisów jest niezbędne dla ustalenia, po pierwsze tego, jaki jest dla danego pracownika wiek emerytalny, po drugie tego, czy osiągnięcie tego wieku umożliwia mu nabycie prawa do emerytury.

Po nowelizacji ustawy emerytalno-rentowej³¹⁸, która weszła w życie 1 października 2017 r., powszechny wiek emerytalny wynosi 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet (art. 24 ustawy emerytalno-rentowej). Jednakże oprócz powszechnego wieku emerytalnego przepisy prawa ubezpieczeń społecznych przewidują dla poszczególnych grup pracowników również tzw. obniżony wiek emerytalny. W języku prawniczym funkcjonuje też pojęcie emerytury wcześniejszej. Kluczowym zagadnieniem jest zatem ustalenie tego, osiągnięcie jakiego wieku kalendarzowego determinuje rozpoczęcie biegu okresu ochronnego dla konkretnego pracownika. Materię tę należy uporządkować w następujący sposób: w sytuacjach, gdy prawo ubezpieczeń społecznych ustanawia określony, niższy niż powszechny wiek emerytalny dla poszczególnych kategorii pracowników (górnicy, kolejarze, osoby pracujące w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze) – to ten właśnie niższy wiek determinuje liczenie okresu ochrony przedemerytalnej³¹⁹.

Przykład:

Pracownik urodzony 1 stycznia 1958 r., podlegał ubezpieczeniom społecznym nieprzerwanie od dnia 1 stycznia 1974 r. do dnia 31 grudnia

³¹⁶ Tak SN w wyrokach: z 24 października 2017 r., II PK 300/16, Legalis nr 1715373 oraz z 24 października 2017 r., II PK 295/16, Legalis nr 1715371.

³¹⁷ Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270, ze zm.).

³¹⁸ Ustawa z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r. poz. 38).

³¹⁹ Więcej na ten temat: L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 204 i n.

2008 r., pracował nieprzerwanie w szczególnych warunkach w okresie 1 stycznia 1984 r. do 31 grudnia 1998 r., nie należy do otwartego funduszu emerytalnego.

Zgodnie z art. 32 i art. 184 ustawy emerytalno-rentowej pracownik ten nabędzie prawo do emerytury w wieku obniżonym z tytułu pracy w warunkach szczególnych wynoszącym 60 lat, czyli 1 stycznia 2018 r. Pracownik był objęty ochroną przedemerytalną w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2017 r.

Natomiast w sytuacjach, gdy prawo ubezpieczeń społecznych nie ustanawia niższego niż powszechny wieku emerytalnego, ale umożliwia, pod pewnymi dodatkowymi warunkami nabycie prawa do emerytury w wieku innym (niższym) niż powszechny, to data, w której może nastąpić nabycie prawa do emerytury w tym trybie, nie determinuje rozpoczęcia biegu okresu ochrony przedemerytalnej. Przykładem regulacji tego typu jest art. 88 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela³²⁰.

Mniej wątpliwości nasuwa obecnie druga przesłanka determinująca rozpoczęcie liczenia okresu ochrony przedemerytalnej, tj. możliwość nabycia emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego ze względu na okres zatrudnienia. W praktyce wśród nowo przyznawanych świadczeń emerytalnych dominują obecnie tzw. emerytury kapitałowe. Nabycie prawa do emerytury tego typu nie jest uzależnione od osiągnięcia określonego stażu ubezpieczeniowego (okresów składkowych i nieskładkowych), a jedynie od osiągnięcia wieku emerytalnego (art. 24 ustawy emerytalno-rentowej). Natomiast staż ubezpieczeniowy – i to tylko staż przed 1999 r. – ma doniosłość jedynie dla kalkulacji kapitału początkowego, co rzutuje na wysokość świadczenia, ale nie na datę nabycia prawa do emerytury.

Wreszcie należy przypomnieć, że ochronę przedemerytalną uchyla nabycie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.), przy czym uchylenie tej ochrony będzie trwało jedynie przez okres, na który przyznano świadczenie. Prawo do renty może być bowiem przyznane na stałe bądź okresowo (art. 59 ustawy emerytalno-rentowej). Charakter przyznanej renty (z tytułu częściowej czy całkowitej niezdolności do pracy, na stałe czy okresowo)

³²⁰ Dz. U. z 2018 r. poz. 967, ze zm.

można ustalić, sięgając do decyzji o przyznaniu świadczenia, względnie do tzw. akt rentowych prowadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych dla konkretnej osoby ubiegającej się o świadczenie. Dla uchylenia ochrony przedemerytalnej doniosłe prawnie jest bowiem nie tyle stwierdzenie (przez pracodawcę, sąd pracy), że pracownik spełnia ustawowe kryteria nabycia prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, ile skonsumowanie prawa do nabycia tego świadczenia, przyznanie renty decyzją organu rentowego³²¹.

ZAPAMIĘTAJ!

Art. 39 k.p. statuuje ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla konkretnego pracownika. Nie gwarantuje jednak ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie natychmiastowym (art. 52 i art. 53 k.p.).

3.4.1.1.2. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy

Ochrona przed wypowiedzeniem w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy jest instytucją powszechnie znaną pracodawcom i pracownikom. Ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę – **ale nie przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia** – zapewnia każda usprawiedliwiona nieobecność przewidziana przepisami prawa pracy. Już w tym miejscu należy jednak zastrzec, że nie każdy okres zgodny z prawem nieprzebywania pracownika w miejscu pracy jest usprawiedliwioną nieobecnością w rozumieniu art. 41 k.p., zapewniającą ochronę przed wypowiedzeniem. Taką usprawiedliwioną nieobecnością nie jest w szczególności dzień wolny od pracy dla danego pracownika, wynikający z rozkładu i norm czasu pracy, w typowych sytuacjach: sobota, niedziela, ale także inny dzień tygodnia („dzień powszedni”), jeżeli dla danego pracownika jest dniem wolnym od pracy³²².

³²¹ Tak SN w wyroku z 18 stycznia 2012 r., II PK 149/11, OSNP 2012, nr 23-24, poz. 287.

³²² U jednego z pracodawców prowadzących platformę sprzedaży internetowej i centra logistyczne obowiązuje czterodniowy tydzień pracy po 10 h pracy dziennie – zatem pracownik ma w każdym tygodniu trzy dni wolne od pracy, przy czym żaden z nich nie jest dniem usprawiedliwionej nieobecności – por. wyrok SN z 14 marca 2017 r., III PK 84/16, OSNAPiUS z 2018 r., nr 4, poz. 44.

W praktyce największą statystycznie doniosłość mają jednak dwa typy nieobecności – absencje chorobowe i urlopowe, dlatego na nich wypada skoncentrować niniejsze rozważania.

Sytuacje, w których pracodawca otwarcie i z premedytacją dokonywałby wypowiedzenia z naruszeniem art. 41 k.p., są zupełnie sporadyczne właśnie ze względu na powszechną znajomość instytucji przewidzianej w tym przepisie. Natomiast częstsze są sytuacje nieświadomego naruszenia tego przepisu przez pracodawcę niedysponującego wiedzą o usprawiedliwionej nieobecności pracownika, względnie sytuacje, które od razu nasuwają przypuszczenie, że pracownik manipuluje instytucją usprawiedliwionej nieobecności dla uzyskania ochrony przed wypowiedzeniem. Wreszcie warto wyodrębnić sytuacje, w których kluczowa jest ocena prawna – kwalifikacja określonego stanu faktycznego, jako okresu usprawiedliwionej nieobecności.

Sytuacje pierwszego typu (brak wiedzy pracodawcy o tym, że nieobecność pracownika jest usprawiedliwiona) wiążą się z doręczaniem dokumentu wypowiedzenia umowy o pracę przez pocztę, kuriera pracownikowi, który jest nieobecny w pracy, ale pracodawca nie wie, że jest niezdolny do pracy. Nie ma tutaj zatem wątpliwości, że pracownik w chwili otrzymywania wypowiedzenia jest nieobecny w miejscu pracy (zazwyczaj jest w domu), ale istotny jest stan niezdolności do pracy, stanowiący przyczynę i uzasadnienie owej nieobecności, i brak wiedzy pracodawcy o tej okoliczności. Stan ten pracownik może wykazać, przedkładając zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy. Pracownik niezdolny do pracy jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o swej nieobecności i przypuszczalnym okresie jej trwania³²³ oraz – jeśli nieobecność spowodowana jest chorobą – przedstawić stosowne zaświadczenie lekarskie³²⁴. Zatem, do takiego naruszającego przepisy wypowiedzenia może dojść w zasadzie w sytuacji niefortunnego minięcia się korespondencji wysłanej przez pracodawcę (dokument wypowiedzenia umowy o pracę) i wysłanej przez pracownika (zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pra-

³²³ § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632; dalej: rozporządzenie z 15 maja 1996 r.).

³²⁴ Art. 62 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645).

cy). Jeżeli pracodawca dopuścił się takiego naruszenia nieświadomie, wskutek opisywanego zbiegu okoliczności, to uzasadnione będzie odwołanie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, ewentualnie za zgodą pracownika (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zupełnie marginalne znaczenie mogą mieć sytuacje, w których pracodawca nie wie, że nieobecność pracownika jest usprawiedliwiona, a usprawiedliwieniem tym są okoliczności inne niż choroba pracownika. Korzystanie z takich nieobecności jak urlop, urlop okolicznościowy³²⁵ wymaga przecież uprzedzenia pracodawcy, złożenia wniosku, uzyskania jego akceptacji. Ewentualny brak wiedzy przy składaniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę może zatem wynikać z wadliwego obiegu informacji „w obrębie”, u pracodawcy, czyli jest okolicznością w pełni obciążającą pracodawcę. Wyjątkiem może być tutaj urlop udzielany w trybie art. 167² k.p. (tzw. urlop na żądanie).

Przykład:

W dniu 7 listopada 2018 r. (środa) pracodawca wysłała pracownikowi pocztą dokument wypowiedzenia umowy o pracę. W dniu 12 listopada 2018 r. (poniedziałek) rano, pracownik nie stawia się do pracy i zgłasza telefonicznie wniosek o udzielenie urlopu na żądanie w wymiarze 3 dni (12-14 listopada 2018 r.). Pracodawca urlopu tego udziela. W dniu 13 listopada 2018 r. pracownik otrzymuje pocztą korespondencję od pracodawcy – dokument wypowiedzenia umowy o pracę.

Sytuacja ta wypełnia hipotezę art. 41 k.p., ale nie można postawić pracodawcy zarzutu zawinionego naruszenia któregośkolwiek przepisu. Przecież wysyłając korespondencję 7 listopada 2018 r., mógł zakładać, że zostanie ona doręczona 8 lub 9 listopada 2018 r., a zatem w okresie, kiedy pracownik jeszcze nie korzystał z urlopu i związanej z tym ochrony przed wypowiedzeniem.

Znacznie częstsze w praktyce i wymagające przeprowadzenia starannego postępowania dowodowego oraz analiz prawnych są sytuacje, w których *prima facie* nasuwa się podejrzenie manipulowania przez pracownika przepisami ochronnymi.

³²⁵ § 15 rozporządzenia z 15 maja 1996 r.

Przykład 1:

Pracownik po kilkudniowej nieobecności stawił się w zakładzie pracy rano, o godzinie 8.00, kiedy powinien rozpocząć świadczenie pracy. Podpisał w dziale kadr listę obecności i udał się na swoje stanowisko pracy. Kierownik działu poinformował go, że ma niezwłocznie stawić się w gabinecie prezesa. Tam pracownik zastał prezesa i szefową działu kadr, która wręczyła mu wypowiedzenie umowy o pracę. Pracownik odmówił przyjęcia dokumentu i poinformował, że źle się czuje. Udał się do lekarza i następnego dnia do pracodawcy wpłynęło zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy obejmujące także dzień poprzedni.

W odwołaniu od wypowiedzenia pracownik twierdzi, że było ono niezgodne z prawem, gdyż w chwili jego dokonywania był niezdolny do pracy.

Przykład 2:

Pracownik był przełożonym przedstawicieli handlowych. Świadczył pracę zazwyczaj „w terenie”, a w biurze był zazwyczaj tylko we wtorki. Konkretnego dnia, w środę, przyjechał do pracy rano, odwiedził dział kontroli, oddał sprawozdania miesięczne, które opracowywał poprzedniego dnia i zapytał o plan zadań na kolejny miesiąc. W rozmowie towarzyszącej tym działaniom poinformował kolegę, że źle się czuje. Następnie z własnej inicjatywy udał się do prezesa spółki, gdzie został poproszony o pozostanie na chwilę w gabinecie. Wówczas na miejsce przyszedł szef działu kadr i wręczył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę. Pracownik dokument przyjął. Następnie niezwłocznie udał się do lekarza i otrzymał zaświadczenie o niezdolności do pracy od dnia wizyty lekarskiej.

W odwołaniu od wypowiedzenia pracownik twierdzi, że w dniu jego dokonania był niezdolny do pracy, a w zakładzie pracy stawił się tylko na chwilę, aby oddać ważne dokumenty, a potem zamierzał od razu iść do lekarza.

Sytuacje zarysowane w przytoczonych przykładach mają pewne elementy wspólne, ale również istotne różnice. W toku postępowania sądowego kluczowe będzie poczynienie szczegółowych ustaleń faktycznych niezbędnych dla oceny prawnej zasadności powoływania się na ochronę przez wypowiedzeniem przewidzianą w art. 41 k.p. W tym miejscu należy zasygnalizować najważniejsze zagadnienia wiążące się z ukierunkowaniem postępowania dowodowego i oceną prawną.

Należy przede wszystkim podkreślić, że art. 41 k.p. wiąże ochronę przed wypowiedzeniem z faktem usprawiedliwionej nieobecności, a nie z chorobą czy niezdolnością do pracy³²⁶. Pracownik, który pomimo choroby kwalifikującej go do orzeczenia niezdolności do pracy, stawia się na stanowisku pracy i podejmuje jej świadczenie, a następnie po otrzymaniu wypowiedzenia uzyskuje zaświadczenie o niezdolności do pracy, nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p. Stanowisko judykatury w tym przedmiocie jest ugruntowane i znajduje wyraz w wielu orzeczeniach³²⁷.

Po drugie, sama fizyczna obecność pracownika w zakładzie pracy nie determinuje automatycznie oceny, że podjął on świadczenie pracy. Praktyka sądowa dostarcza wielu przykładów sytuacji, w których pomimo krótkotrwałego przebywania pracownika w zakładzie pracy należy uznać, że spełniona została przesłanka objęcia ochroną przed wypowiedzeniem, w postaci nieobecności w rozumieniu art. 41 k.p. Klasycznym przykładem jest przyście do zakładu pracy celem poinformowania o chorobie, wizycie u lekarza i przewidywanej nieobecności albo wręcz celem oddania zwolnienia lekarskiego. Wreszcie podobnie potraktować można sytuację, w której pracownik zajmujący odpowiedzialne stanowisko, działając w interesie pracodawcy, przybywa do zakładu pracy po to, by przekazać stanowisko pracy i obowiązki osobie zastępującej (np. przekazuje komputer z kluczowymi danymi, informacje niezbędne do dalszego prowadzenia spraw służbowych, którymi się dotąd zajmował).

Dokonanie oceny prawnej powyższych okoliczności zazwyczaj wymaga poczynienia detalicznych ustaleń faktycznych. Niezbędne jest bowiem zrekonstruowanie charakteru obecności pracownika w zakładzie pracy – ile czasu trwała, jak przebiegała, czy w jej trakcie pracownik podjął świadczenie pracy, czy informował współpracowników, przełożonych o chorobie (złym samopoczuciu), wizycie u lekarza, kiedy takie informacje przekazywał (przed dokonaniem wypowiedzenia, w trakcie niego czy po dokonaniu wypowiedzenia). Ustalenia wymagają także okoliczności wizyty pracownika u lekarza i uzyskania zaświadczenia o niezdolności do pracy – kiedy pracownik

³²⁶ Por. L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 212.

³²⁷ Tak SN w uchwale (7) z 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNCP 1993, nr 9, poz. 140.

umówił się na wizytę, a kiedy na nią faktycznie się udał, na jaki okres uzyskał zaświadczenie o niezdolności do pracy (czy od dnia wizyty, czy także za dni poprzedzające).

Środkami dowodowymi pozwalającymi na poczynienie powyższych ustaleń mogą być:

- 1) zapisy z ewidencji czasu pracy (w tym elektronicznych systemów ewidencji czasu pracy);
- 2) lista obecności z podpisem pracownika i ewentualnymi dodatkowymi zapisami (np. korekty, dopiski odnośnie do przebiegu obecności w pracy w danym dniu, wcześniejszego opuszczenia zakładu pracy);
- 3) zeznania świadków i stron odnośnie do przebiegu obecności w pracy, informowania przez pracownika jego przełożonego, współpracowników o chorobie;
- 4) dokumentacja związana z przebiegiem wizyty u lekarza – nie tylko zaświadczenie o niezdolności do pracy, lecz także wywiad w przychodni odnośnie do daty i godziny umówienia oraz odbycia wizyty lekarskiej;
- 5) ewentualna dokumentacja z postępowania w przedmiocie kontroli zasadności zwolnienia lekarskiego, o ile pracodawca taką kontrolę zainicjował.

Odrębnym zagadnieniem jest rozkład ciężaru dowodzenia wyżej opisanych faktów. W zwykłym przebiegu procesu z odwołania od wypowiedzenia to na pozwanym pracodawcy spoczywa ciężar wykazania zgodności z prawem i zasadności wypowiedzenia. Kwestia ta jawi się jako nieco bardziej złożona w rozbudowanych stanach faktycznych, np. w sytuacji, w której na początku sporu strony poprzestają na okazaniu dokumentów: pracownik – zaświadczenia o niezdolności do pracy, a pracodawca – listy obecności z podpisem pracownika z dnia dokonania wypowiedzenia. Wówczas określenie tego, na której stronie będzie spoczywał ciężar dowodu, nie jest już takie oczywiste. Rozstrzygnięcie tego zagadnienia będzie zależało od tego, jakie twierdzenia powołują strony odnośnie do faktów kluczowych dla ustalenia objęcia ochroną przed wypowiedzeniem. Jeżeli pracodawca składa listę obecności z podpisem pracownika i twierdzi, że ów podjął świadczenie pracy – to jego powinnością procesową będzie wykazanie tego twierdzenia. Natomiast, jeżeli pracownik – składając zaświadczenie

lekarskie obejmujące dzień dokonania wypowiedzenia, uzyskane po otrzymaniu tegoż wypowiedzenia – twierdzi, że był chory, już idąc do pracy na godzinę 8.00, chciał tylko poinformować o tym przełożonego, a wizytę lekarską miał umówioną na godzinę 9.00 – to z kolei na nim będzie spoczywała powinność wykazania tych twierdzeń.

Na zakończenie, dla porządku, należy wskazać, że niezdolność pracownika do pracy, która rozpoczęła się po chwili wypowiedzenia umowy o pracę jest irrelevantna z punktu widzenia przepisów prawa pracy. Natomiast inaczej zagadnienie to przedstawia się w przepisach prawa ubezpieczeń społecznych regulujących prawo do zasiłku chorobowego³²⁸.

ZAPAMIĘTAJ!

Zgodnie z art. 41 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę jest niedopuszczalne w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Wypowiedzenie dokonane z naruszeniem tego przepisu jest jednak w pełni skuteczne. Pracownik może takie wypowiedzenie zakwestionować, składając odwołanie do sądu pracy.

3.4.1.1.3. Ochrona związana z rodzicielstwem

Już pobieżna analiza art. 177 k.p. wskazuje, że ochrona trwałości stosunku pracy kobiety ciężarnej i korzystającej z urlopu macierzyńskiego jest bardzo silna. Po pierwsze, regulacja ta nie tylko bardzo ogranicza możliwość rozwiązania umowy o pracę (za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia), lecz także zawiera dodatkowo gwarancję przedłużenia okresu trwania umów terminowych do dnia porodu. Po wtóre, dla poznania zakresu ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 177 k.p. nie wystarcza lektura samego przepisu, niezbędne jest bowiem sięgnięcie do bogatego orzecznictwa wypracowanego na bazie tej regulacji prawnej. Poniższe rozważania stanowią próbę syntetycznego ujęcia i uporządkowania tych zagadnień związanych z ochroną przewidzianą w trybie art. 177 k.p., które najczęściej pojawiają się w praktyce, bądź tych, które trudno wyinterpretować z treści samego przepisu, a które zostały wypracowane przez judykaturę.

³²⁸ Por. art. 4 i n. ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645, ze zm.).

Art. 177 § 1 k.p. chroni pracownicę ciężarną zarówno przed wypowiedzeniem, jak i rozwiązaniem umowy o pracę. Ochrona przed wypowiedzeniem umowy oznacza, że w okresie ciąży niedopuszczalne jest złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ochrona przed rozwiązaniem umowy stanowi o wadliwości takiego wypowiedzenia, które zostało złożone przed zajściem w ciążę, ale którego skutek w postaci rozwiązania umowy miał nastąpić w okresie ciąży³²⁹.

Przykład:

30 września 2018 r. pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownicy zatrudnionej od 4 lat. Okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące i ma upłynąć 31 grudnia 2018 r. W listopadzie 2018 r. pracownica zachodzi w ciążę. Potwierdzenie stanu ciąży uzyskuje u lekarza 20 listopada 2018 r. Odwołanie od wypowiedzenia składa 27 listopada 2018 r., kwestionując je z powodu naruszenia art. 177 § 1 k.p.

Odwołanie się przez pracownicę od wypowiedzenia w okolicznościach opisanych w powyższym przykładzie niemal zawsze będzie spóźnione, tj. po terminie statuowanym w art. 264 § 1 k.p. Zatem zawsze w takiej sytuacji zaktualizuje się kwestia badania przesłanek przywrócenia terminu. O ile nie powinno budzić wątpliwości to, że uchybienie terminu jest przez pracownicę niezawinione (art. 265 § 1 k.p.), o tyle nadal aktualne pozostaje badanie tego, czy zachowano 7-dniowy termin na złożenie wniosku o przywrócenie uchybionego terminu (art. 265 § 2 k.p.). Kobieta jest chroniona przed wypowiedzeniem umowy o pracę także w sytuacji, gdy wprowadzie w dacie złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia była w ciąży, ale w okresie trwania wypowiedzenia ciąża zakończyła się (np. wskutek poronienia), tak że w dacie upływu okresu wypowiedzenia stan ciąży już nie występował.

Ochrona przed wypowiedzeniem doznaje ograniczeń, przewidzianych w art. 177 § 4 k.p., stanowiącym *lex specialis* w stosunku do ogólnie obowiązującego art. 41¹ k.p. Natomiast w sytuacji, gdy pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownicy, ochrona zależy od tego, czy pracownica jest reprezentowana przez zakładową organizację związkową. Jeśli pracownica korzysta

³²⁹ Tak SN w wyroku z 15 stycznia 1988 r., I PRN 74/87, Sł. Prac. 1988, nr 5, s. 28 oraz z 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11, MoPr 2012, nr 9, s. 450.

z reprezentacji związkowej, to zgoda organizacji związkowej jest warunkiem dopuszczalności rozwiązania umowy. Zgoda ta musi mieć formę wyraźną, powinna być wyrażona przed rozwiązaniem umowy o pracę. Jeżeli jednak nie została wyrażona uprzednio, to w przypadku braku wiedzy pracodawcy i organizacji związkowej o fakcie ciąży, może być wyrażona także następczo, do chwili wydania orzeczenia sądu w sprawie z odwołania od rozwiązania umowy³³⁰. Jeżeli natomiast pracownica nie korzysta z reprezentacji związkowej, to pracodawca może rozwiązać z nią umowę o pracę w trybie natychmiastowym, z przyczyn przez pracownicę zawinionych (art. 52 § 1 k.p.)³³¹.

Wreszcie art. 177 k.p. chroni przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie natychmiastowym z przyczyn przez pracownika niezawinionych. Zagadnienie to nie ma jednak istotnej, praktycznej doniosłości, jeśli pracodawca decyduje się zwolnić pracownicę w okresie ciąży, to niemal zawsze czyni to w trybie bez wypowiedzenia (dyscyplinarnym).

Analiza art. 177 k.p. byłaby niepełna bez odniesienia się do jeszcze dwóch aspektów, mimo że nie mieszczą się one ściśle w zakresie zagadnienia ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy dokonywanego przez pracodawcę.

Pierwszym z tych zagadnień jest rozwiązanie umowy o pracę przez pracownicę będącą w ciąży, ale faktu tego nieświadomą. Rzecz jasna art. 177 k.p. nie ogranicza prawa pracownicy do rozwiązania umowy ani w trybie wypowiedzenia dokonywanego przez nią samą, ani w trybie natychmiastowym (w razie spełnienia przesłanek ustawowych – art. 55 § 1¹ i art. 94³ k.p.), ani w trybie porozumienia stron. Brak również innych instytucji prawa pracy umożliwiających wprost unicestwienie skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę złożonego przez pracownicę w takich okolicznościach. W orzecznictwie wypracowano jednak stanowisko, zgodnie z którym pracownica może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli, jako złożonego pod wpływem błędu. Wskazuje się tutaj na odpowiednie stosowanie art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p., mimo że chodzi o oświadczenie woli dotyczące czynności prawnej odpłatnej, złożone drugiej stronie, która błędu nie wywołała³³².

³³⁰ Tak SN w wyroku z 3 czerwca 1998 r., I PKN 164/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 366.

³³¹ Tak SN w uchwale z 18 marca 2008 r., II PZP 2/08, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 211.

³³² Tak SN w wyroku z 3 lutego 1993 r., I PZP 72/92, niepubl. Zob. także wyrok SN z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, MoPr 2003, nr 1, s. 11.

Drugą instytucją, którą należy zasygnalizować, jest przedłużenie czasu obowiązywania umowy terminowej do dnia porodu (art. 177 § 3 k.p.). W przepisie tym pojawiają się sformułowania, których znaczenie prawne nie jest tożsame ze znaczeniem przypisywanym intuicyjnie na gruncie języka ogólnego. Chodzi mianowicie o sposób liczenia okresu po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Zgodnie z orzecznictwem przy obliczaniu czasu trwania ciąży miesiąc ciąży nie oznacza miesiąca w rozumieniu art. 112 k.c. (czyli okresu długości 28, 29, 30 lub 31 dni), ale zawsze miesiąc księżycowy (liczący równo 28 dni), odpowiadający typowej długości cyklu³³³. Dla stosowania przepisu niezbędne jest również ustalenie początku ciąży. Z tych samych motywów, które legły u podstaw przyjęcia, że chodzi o miesiące księżycowe, a nie kalendarzowe, przyjmując należy, że początek ciąży oznaczać należy w sposób zobietywizowany, przyjmowany przez lekarzy ginekologów, czyli pierwszy dzień ostatniego cyklu miesięczkowego³³⁴. Termin ten widnieje w dokumentacji medycznej kobiety i według niego kalkulowany jest wiek ciąży, aż do jej rozwiązania.

Przykład:

Pracownicę obowiązuje umowa o pracę zawarta na czas określony do 31 grudnia 2018 r. Pracownica jest w ciąży od 5 października 2018 r. Trzeci miesiąc ciąży upłynie 27 grudnia 2018 r., czyli po 84 (3 x 28) dniach ciąży. Należy uznać, że zastosowanie znajduje instytucja przedłużenia umowy do dnia porodu.

ZAPAMIĘTAJ!

Stan ciąży, macierzyństwo i ojcostwo to stany faktyczne, w których pracownik jest chroniony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ochrona ta nie jest jednak bezwzględna. Jej zakres i intensywność są zróżnicowane i uzależnione m.in. od rodzaju umowy wiążącej strony i trybu, w jakim pracodawca zamierza rozwiązać umowę.

³³³ Tak SN w wyroku z 5 grudnia 2002 r., I PK 33/02, OSNP 2004, nr 12, poz. 204.

³³⁴ Z zastrzeżeniem specyfiki oznaczania początku ciąży w razie zapłodnienia pozaustrojowego – jest nią wówczas data implantacji zarodka.

3.4.1.2. Uchylenie ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę

Poszczególne regulacje Kodeksu pracy oraz ustaw pozakodeksowych przewidują niekiedy uchylenie ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem bez wypowiedzenia umowy o pracę. Najbardziej typowymi przesłankami uchylenia ochrony są upadłość, likwidacja pracodawcy oraz przeprowadzanie zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. zwolnień grupowych).

Instytucja upadłości jest uregulowana kompleksowo w ustawie z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe³³⁵. Wykładnia przepisów o uchyleniu ochrony w związku z ogłoszeniem upadłości pracodawcy w praktyce nie nastęrcza trudności.

Termin „likwidacja” odnosi się jedynie do pracodawców innych niż osoby fizyczne – osób prawnych, jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej. Nie stanowi natomiast likwidacji pracodawcy zakończenie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, połączone z wykreśleniem działalności z ewidencji³³⁶. Powzięcie przez sąd informacji o tych okolicznościach wymaga weryfikacji, czy rzeczywiście pracodawca został postawiony w stan upadłości, kiedy wydano postanowienie o ogłoszeniu upadłości, czy następuje likwidacja pracodawcy w trybie przewidzianym Kodeksem spółek handlowych albo w innym trybie na podstawie przepisów szczególnych właściwych ze względu na formę prawną pracodawcy. Likwidacja pracodawcy to proces, który zmierza do całkowitego zakończenia działalności i bytu prawnego pracodawcy – nie spełnia zatem warunków likwidacji transfer zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. na nowego pracodawcę³³⁷ ani likwidacja poszczególnych stanowisk pracy, czy nawet dużej, wydzielonej części zakładu pracy³³⁸. W orzecznictwie dostrzeżono, że pojęcie likwidacji dotyczy pracodawcy istniejącego, odnośnie do którego proces ten nie został jeszcze zakończony i nie doprowadził (jeszcze) do utraty bytu prawnego pracodawcy. Gdyby bowiem pracodawca został już zlikwidowany, to rzecz jasna nie

³³⁵ Dz. U. z 2019 r. poz. 498, ze zm.

³³⁶ Tak SA w Lublinie w wyroku z 19 września 2012 r., III AUa 720/12, Legalis nr 704835, zob. także wyrok SN z 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 355.

³³⁷ Tak SN w wyroku z 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005, nr 6, poz. 78.

³³⁸ Tak SN w wyroku z 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011, nr 11-12, poz. 154.

mógłby dokonywać żadnych czynności prawnych, w tym nie mógłby zwolnić pracowników, a sąd nie mógłby prowadzić ważnego postępowania cywilnego z takim „zlikwidowanym” pracodawcą.

Natomiast procedura przeprowadzania tzw. zwolnień grupowych jest uregulowana w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. O częściowym uchyleniu i modyfikacji przepisów o ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy traktują art. 5 i art. 7 tej ustawy. Szczegółowość tej regulacji, różnorodność stanów faktycznych, w których znajduje ona zastosowanie, ale także rzadsze niż w latach spowolnienia koniunktury ekonomicznej występowanie zjawiska zwolnień grupowych i mniejsza liczba spraw tego rodzaju w sądach pracy uzasadniają ograniczenie omówienia tego zagadnienia do wskazania, że ustawa znajduje zastosowanie jedynie do pracodawców zatrudniających powyżej 20 pracowników i że statuje ona odrębnie od przepisów Kodeksu pracy rozwiązania w zakresie ochrony i uchylenia ochrony trwałości stosunków pracy osób z takiej ochrony zazwyczaj korzystających. Pod rządami omawianej ustawy ochrona ta jest słabsza.

ZAPAMIĘTAJ!

**Ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem bez wypowiedzenia umowy o pracę nie ma charakteru bezwzględnie-
go. Przepisy prawa pracy przewidują uchylenie tej ochrony
z ważnych przyczyn ekonomiczno-organizacyjnych dotyczą-
cych pracodawcy zamierzającego zwolnić pracownika.**

3.4.1.3. Przepisy pozakodeksowe

Ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uregulowana także w wielu przepisach pozakodeksowych. Przytoczone poniżej regulacje mają charakter reprezentatywny, gdyż występują w praktyce stosunkowo najczęściej. Nie jest to jednak zestawienie wyczerpujące.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych³³⁹:

Art. 32³⁴⁰:

1. Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1

– z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji³⁴¹:

Art. 17:

1. Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników.

2. Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.

3. Pracownik będący członkiem rady pracowników ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do udziału w pracach rady

³³⁹ Dz. U. z 2019 r. poz. 263, dalej: ustawa o związkach zawodowych.

³⁴⁰ Przepis zmieniony ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 1043) – art. 1 pkt 22.

³⁴¹ Dz. U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550, ze zm.

pracowników, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy, w przypadku gdy nie korzysta ze zwolnienia z innego tytułu.

Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy³⁴²:

Art. 13:

1. Zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

2. Przepis ust. 1 nie narusza art. 40 Kodeksu pracy.

3. Zakład pracy nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy.

4. Przepisy ust. 1-3 stosuje się odpowiednio w wypadku, gdy pracownik jest zatrudniony na podstawie mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym³⁴³:

Art. 25 ust. 2:

Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

³⁴² Dz. U. z 2015 r. poz. 567, ze zm.

³⁴³ Dz. U. z 2019 r. poz. 506, ze zm.; podobnie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 511) oraz art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 512).

Ustawa z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora³⁴⁴:

Art. 31:

1. Pracodawca, u którego poseł lub senator otrzymał urlop bezpłatny, jest obowiązany zatrudnić go po zakończeniu urlopu bezpłatnego lub – w razie jego gotowości do pracy – po wygaśnięciu mandatu, na tym samym lub równorzędnym pod względem płacowym stanowisku pracy, z wynagrodzeniem, jakie otrzymywałby poseł lub senator, gdyby nie skorzystał z urlopu bezpłatnego.
2. Rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z posłem lub senatorem, o którym mowa w ust. 1, z wyjątkiem stosunku pracy z wyboru, oraz zmiana warunków jego pracy lub płacy w ciągu dwóch lat po wygaśnięciu mandatu może nastąpić tylko za zgodą Prezydium Sejmu lub Prezydium Senatu.
3. Stosunek pracy z nauczycielem lub nauczycielem akademickim nie może wygasnąć wcześniej niż z końcem roku szkolnego lub akademickiego, następującym po upływie okresu, o którym mowa w art. 29 ust. 1.

Jak widać z powyższego zestawienia, ochrona przed wypowiedzeniem (rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy o pracę, także ta ochrona, którą statuują pozakodeksowe przepisy prawa pracy może mieć różną intensywność i charakter. Przepisy ochronne można klasyfikować według rozmaitych kryteriów. Można wyróżnić regulacje przewidujące ochronę trwałości stosunku pracy ze względu na pełnienie przez pracownika określonej funkcji w zakładzie pracy (społeczny inspektor pracy, działacz związkowy wskazany do ochrony) albo ze względu na pełnienie innej ważnej funkcji publicznej (radny, poseł, senator). Z punktu widzenia praktyki sądowej największą doniosłość ma przede wszystkim rozeznanie tego, kiedy, w jakich warunkach, według jakich kryteriów ochrona przysługuje, a kiedy, w jakich okolicznościach i w jakim trybie podlega uchyleniu. W wielu sytuacjach, gdy ochronę przewidują przepisy pozakodeksowe, uchYLENIE ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy

³⁴⁴ Dz. U. z 2018 r. poz. 1799.

może nastąpić w drodze wyrażenia zgody przez podmiot trzeci – zarząd zakładowej organizacji związkowej, radę gminy, powiatu, sejmik wojewódzki, prezydium sejmiku lub senatu. Wówczas w polu analizy sądowej pojawia się zagadnienie badania spełnienia przesłanki wyrażenia zgody przez ów podmiot trzeci.

Przykład:

Pracodawca zamierza zwolnić pracownika, będącego radnym gminnym. Na pracodawcy spoczywa obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie umowy przez właściwą radę gminy i ciężar udowodnienia w ewentualnym procesie, że taką zgodę uzyskał.

W razie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy pracownikowi – radnemu będzie służyła droga administracyjna do zakwestionowania tej uchwały. Niezależnie od tego uzyskanie zgody rady gminy na rozwiązanie umowy o pracę umożliwia pracodawcy zgodne z prawem dokonanie tej czynności prawnej.

ZAPAMIĘTAJ!

Ochronę przed wypowiedzeniem (rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy o pracę przewiduje wiele przepisów spoza Kodeksu pracy. Ustalenie, czy konkretny pracownik ochronie takiej podlega, względnie czy ochrona w danej sytuacji uległa uchyleniu wymaga zawsze sięgnięcia do przepisów ustaw partykularnych.

3.4.2. Konsultacja związkowa

Na samym wstępie tego fragmentu rozważań należy jednoznacznie odróżnić dwie procedury – dwa tryby współdziałania pracodawcy z organizacją związkową. Otóż czym innym jest:

- 1) tzw. konsultacja związkowa** uregulowana w art. 38 i art. 52 § 3 k.p.; procedura ta dotyczy pracowników – członków związków zawodowych i innych osób, których obrony organizacja związkowa się podjęła; procedura polega na uprzednim poinformowaniu zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem i umożliwieniu tej organizacji przedstawienia umotywowanego stanowiska (opinii) w tym przedmiocie,

przy czym pracodawca nie jest zobowiązany uwzględnić stanowisko organizacji związkowej,

- 2) **wymóg uzyskania zgody** zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem – członkiem związku objętym kwalifikowaną ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę; brak zgody zakładowej organizacji związkowej jest dla pracodawcy wiążący i uniemożliwia zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W tym miejscu przedmiotem rozważań będzie instytucja konsultacji związkowej.

Art. 38 k.p.:

§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Art. 52 k.p.:

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Omówienie tej regulacji wymaga również nawiązania do przepisów ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, stanowiących o obronie interesów pracowników przez zakładową organizację związkową:

Art. 30:

1. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków.
2. Osoba wykonująca pracę zarobkową niezrzeszona w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami związku, jeżeli wybrana przez nią zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jej praw.
3. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

Przytoczenie powyższych przepisów należy uzupełnić informacją, że obowiązek przeprowadzenia konsultacji dotyczącej zamiaru rozwiązania umowy o pracę aktualizuje się w stosunku do zakładowej organizacji związkowej liczącej co najmniej 10 członków. Informację w tym przedmiocie zakładowa organizacja związkowa obowiązana jest co 6 miesięcy przedstawiać i aktualizować³⁴⁵. Jeśli u danego pracodawcy zakładowa organizacja związkowa nie działa w ogóle albo liczy mniej niż 10 członków, to obowiązek konsultacji w ogóle nie powstanie.

³⁴⁵ Art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych.

Analiza przytoczonych przepisów wskazuje, że realizacja obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej przed rozwiązaniem umowy o pracę może przebiegać według kilku, bardzo różniących się od siebie, scenariuszy.

W pierwszym pracodawca wie, że pracownik, którego ma zamiar zwolnić, jest członkiem konkretnego związku zawodowego³⁴⁶, i świadomy tego faktu, od razu zwraca się do konkretnej zakładowej organizacji związkowej z informacją o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, podając uzasadnienie i tryb planowanego zwolnienia. Organizacja związkowa ma możliwość zgłoszenia swoich umotywowanych zastrzeżeń w adekwatnym – trzy lub pięciodniowym – terminie. Zastrzeżenia nie muszą odnosić się do wskazywanej przyczyny wypowiedzenia, mogą one dotyczyć okoliczności innego rodzaju, które zdaniem organizacji związkowej uzasadniają odstąpienie od zamiaru zwolnienia pracownika (np. sytuacja osobista, rodzinna pracownika)³⁴⁷. Pracodawca po zapoznaniu się ze stanowiskiem organizacji związkowej lub stwierdziwszy bezskuteczny wpływ terminu na złożenie zastrzeżeń, podejmuje ostateczną decyzję w przedmiocie zwolnienia pracownika i albo odstępuje od złożenia pracownikowi stosownego oświadczenia woli, albo oświadczenie takie składa, podając przyczynę rozwiązania stosunku pracy tożsamą z tą, którą przedstawił do konsultacji związkowej³⁴⁸.

W drugim scenariuszu, bardziej złożonym, wszystkie ewentualne działania pracodawcy w przedmiocie konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę są poprzedzone ustaleniem tego, czy pracownik korzysta z obrony związkowej – jest członkiem związku zawodowego lub, nie będąc członkiem związku zawodowego, korzysta z jego obrony. Pracodawca powinien przeprowadzić procedurę zasięgnięcia informacji o korzystaniu z obrony związkowej w odniesieniu do konkretnego pracownika, dopiero w sytuacji, gdy właśnie z tym pracownikiem zamierza rozwiązać umowę o pracę. Nie jest zatem wystarczające jednorazowe zasięgnięcie przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z obrony związkowej, np. wkrótce po powstaniu organizacji związkowej.

³⁴⁶ Wiedza pracodawcy w tym przedmiocie może być pochodną potrącania z wynagrodzenia za pracę składki związkowej – art. 33¹ ustawy o związkach zawodowych.

³⁴⁷ Por. SN w wyroku z 22 września 2000 r., I PKN 30/00, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 203.

³⁴⁸ Por. L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy* ..., s. 193.

ZAPAMIĘTAJ!

Należy odróżniać instytucję ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy osoby wskazanej do takiej ochrony przez zarząd zakładowej organizacji związkowej (art. 30 ustawy o związkach zawodowych) od instytucji konsultacji związkowej wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę (art. 38 i art. 52 § 3 k.p.). W pierwszej sytuacji pracodawca musi uzyskać zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z osobą korzystającą z ochrony związkowej. W sytuacji przeprowadzenia konsultacji związkowej pracodawca obowiązany jest jedynie zasięgnąć niewiążącej opinii organizacji związkowej.

3.4.3. Treść i forma oświadczenia woli pracodawcy

Pozytywne zweryfikowanie dopełnienia przez pracodawcę wszystkich wyżej opisanych warunków formalnych rozwiązania umowy o pracę – tj. stwierdzenie, że pracownik nie jest objęty ochroną przed wypowiedzeniem (rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy o pracę, względnie, że ochrona ta została we właściwym trybie uchylona, poprawne przeprowadzenie procedury konsultacji związkowej – uzasadnia przejście do kolejnego etapu analizy sprawy z odwołania i skoncentrowanie się na formie i treści samego oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę.

Podstawowe wymogi formalne oświadczenia woli składanego przez pracodawcę uregulowane są w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p.

Art. 30 k.p.:

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Syntetyczna treść tych przepisów była wielokrotnie przedmiotem wykładni w orzecznictwie sądowym, które wykryłoby się na przestrzeni kilkudziesięciu lat ich obowiązywania.

Należy przede wszystkim kategorycznie stwierdzić, że niezachowanie formy pisemnej nie skutkuje nieważnością ani bezskutecznością czynności prawnej wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę. W prawie pracy obowiązuje zasada wzruszalności czynności prawnych, a rygor nieważności pojawia się zupełnie incydentalnie. Zatem wypowiedzenie (rozwiązanie bez wypowiedzenia) umowy o pracę dokonane bez zachowania formy pisemnej jest w pełni ważne i skuteczne, wobec czego prowadzi do rozwiązania stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia, względnie natychmiastowo³⁴⁹. Stanie się tak nawet wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonała osoba nieumocowana bądź wadliwie umocowana do dokonania tej czynności prawnej w imieniu pracodawcy, o ile pracodawca przez późniejsze swoje zachowania (np. udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, wydanie świadectwa pracy) potwierdzi konkludentnie dokonaną czynność prawną³⁵⁰.

W niektórych stanach faktycznych może rodzić istotne wątpliwości co do tego, czy (względnie kiedy) pracodawca złożył oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę.

Przykład 1:

W piątek pracodawca w trakcie scysji z pracownikiem wzbudzony wypowiada wobec niego słowa: „Wynoś się i nie masz już tu po co wracać”. Następnie pracodawca wysłał pracownikowi pocztą wypowiedzenie umowy o pracę. Pracownik, otrzymawszy w poniedziałek to wypowiedzenie, ignoruje je, uważając, że został zwolniony w trybie natychmiastowym już trzy dni wcześniej.

Pracownik wnosi odwołanie do sądu pracy od domniemanego zwolnienia dyscyplinarnego. Wskazuje, że zostało ono dokonane niezgodnie z prawem, już choćby z tej przyczyny, że nie zachowano formy pisemnej. W toku procesu pracodawca broni się stwierdzeniem, że nie zwolnił pracownika w trybie natychmiastowym, lecz za wypowiedzeniem.

³⁴⁹ Tak SN w wyroku z 23 marca 1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 381.

³⁵⁰ Por. stanowisko SN w postanowieniu z 23 października 2008 r., II PK 170/08, Lex nr 496391 oraz w wyroku z 8 grudnia 2016 r., II PK 271/15, Legalis nr 1546844.

Przykład 2:

W piątek pracodawca wysłał pracownikowi dokument rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. W poniedziałek, trzy dni później, wysłał świadectwo pracy. Pracownik otrzymuje przesyłkę zawierającą świadectwo pracy w środę, a przesyłkę zawierającą dokument rozwiązania umowy o pracę następnego dnia, tj. w czwartek.

Pracownik odwołuje się do sądu, twierdząc, że został zwolniony przez doręczenie świadectwa pracy. Rozwiązanie umowy zostało zatem dokonane niezgodnie z prawem, gdyż nie wskazywało przyczyny. Tę poznał dopiero następnego dnia – po doręczeniu dokumentu zwolnienia dyscyplinarnego.

W obu wyżej opisanych przykładach wątpliwości budzi kwalifikacja prawna zachowania pracodawcy: wypowiedzenia słów: „Wynoś się...” oraz wysłania i doręczenia świadectwa pracy. Oświadczeniem woli jest każde zachowanie się osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny³⁵¹. Zatem przedmiotem postępowania dowodowego i oceny prawnej w obu wyżej opisanych sytuacjach powinno być detaliczne ustalenie przebiegu zdarzeń, intencji zachowań i czynności dokonywanych przez pracodawcę, a następnie ocena prawna, czy zachowania te stanowiły przejaw złożenia oświadczenia woli³⁵².

Już w tym miejscu, na marginesie, należy zasygnalizować, że orzecznictwo wypracowało dość liberalną interpretację pojęcia „złożenie oświadczenia woli” w odniesieniu do zachowań pracodawcy. Podejście to manifestuje się np. w sytuacji, gdy pracodawca w ogóle nie wypowiada wobec pracownika żadnych słów mających za przedmiot kwestię trwania stosunku pracy, nie wysyła żadnych dokumentów ani nie czyni żadnych gestów. Jego zachowaniem, które poddaje się interpretacji prawnej, jest zamknięcie zakładu pracy i nieosiągalność, nieuchwytność dla pracownika, a najczęściej pracownicy, zamierzającej powrócić do pracy po długotrwałych urloпах macierzyńskim i wychowawczym³⁵³. Takie zachowanie pracodawcy, które zazwyczaj postrzega się jako czynność faktyczną, a nie czynność prawną,

³⁵¹ Art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

³⁵² Obszernie na temat dopuszczalności uznania doręczenia świadectwa pracy za przejaw oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę wypowiedział się SN w wyroku z 14 lipca 2016 r., II PK 186/15, Legalis nr 1515098.

³⁵³ Tak SN w wyroku z 19 marca 2002 r., I PKN 209/01, OSNAPiUS 2004, nr 5, poz. 79.

w obszarze prawa pracy może być interpretowane jako oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Interpretacja ta umożliwia zainicjowanie sądowej kontroli dorozumianego rozwiązania umowy o pracę, udzielenie ochrony prawnej faktycznie zwolnionemu pracownikowi i wydanie orzeczenia choćby tylko nakazującego wydanie świadectwa pracy³⁵⁴.

Współcześnie dużo wątpliwości nasuwa pojęcie „formy pisemnej” – czy można uznać za równoznaczne z zachowaniem tej formy wysłanie wypowiedzenia faksem, pocztą elektroniczną, SMS-em. Dominująca w orzecznictwie wykładnia przepisów o formie pisemnej wskazuje na konieczność zachowania formy pisemnej *sensu stricto*, czyli sporządzenia i doręczenia pisma własnoręcznie podpisanego przez autora. Nie spełnia natomiast wymogu zachowania formy pisemnej przesłanie pracownikowi pisma faksem³⁵⁵, w postaci skanu oświadczenia za pośrednictwem poczty elektronicznej, w formie wiadomości tekstowej SMS lub e-mail. Sąd Najwyższy uznał jednak, że sporządzenie i wysłanie identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę równoległe zarówno w formie pisemnej pocztą, jak i e-mailem, jeśli wiadomość elektroniczna dotarła do pracownika wcześniej, nie narusza to art. 30 § 3 k.p.³⁵⁶.

Drugim elementarnym wymogiem formalnym dotyczącym wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz rozwiązania którejkolwiek umowy o pracę bez wypowiedzenia jest podanie przyczyny. Orzecznictwo wypracowało wykładnię art. 30 § 4 k.p., odpowiadając niejako na pytanie, jakie cechy powinno spełniać uzasadnienie wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę, aby uznać, że pracodawca dopełnił analizowanego wymogu formalnego. Otóż podana pracownikowi przyczyna powinna spełniać trzy warunki, tj. powinna być: a) konkretna, b) prawdziwa, c) rzeczystwa.

Trzeci wymóg formalny, czyli pouczenie o prawie do odwołania do sądu pracy, nasuwa w praktyce najmniej trudności. Brak pouczenia, względnie udzielenie pouczenia wadliwego, np. przez wskazanie niewłaściwego, nieistniejącego sądu, do którego można się odwołać (sądu okręgowego lub sądu rejonowego, w którym nie utworzono

³⁵⁴ Doświadczenie wskazuje, że w takich sytuacjach wyrok przywracający do pracy lub zasądający świadczenia pieniężne i tak jest zazwyczaj niewykonalny, ze względu na faktyczną nieosiągalność lub niewypłacalność pracodawcy.

³⁵⁵ Tak SN w uchwale z 2 października 2002 r., III PZP 17/02, OSNP 2003, nr 20, poz. 481.

³⁵⁶ Zob. wyrok SN z 18 stycznia 2007 r., II PK 178/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 59.

wydziału pracy), nie czyni wypowiedzenia niezgodnym z prawem w perspektywie możliwości dochodzenia roszczeń z art. 45 k.p.³⁵⁷. Może natomiast stanowić uzasadnienie dla przywrócenia terminu do złożenia odwołania przez pracownika wadliwie pouczonego³⁵⁸.

W tym miejscu należy zasygnalizować zakończenie łącznego omawiania instytucji wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę oraz procedowania spraw z odwołania od rozwiązania umowy w jednym bądź drugim trybie. Dalsze rozważania zostaną poprowadzone odrębnie w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę, a odrębnie w stosunku do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

ZAPAMIĘTAJ!

Oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu (rozwiązaniu bez wypowiedzenia) umowy o pracę powinno spełniać wiele warunków formalnych. Uchybienie tym rygorom nie skutkuje jednak nieważnością czynności prawnej i prowadzi do rozwiązania stosunku pracy.

4. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę

4.1. Ocena zasadności powództwa

Punktem wyjścia dla szczegółowych rozważań co do oceny zasadności odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę musi być przytoczenie podstawowego w tym zakresie przepisu Kodeksu pracy.

Art. 45 § 1 k.p.:

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

³⁵⁷ Tak SN w uchwale (7) z 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 131.

³⁵⁸ Tak SN w wyroku z 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002, nr 13, poz. 304.

Brzmienie przytoczonego przepisu wskazuje, że przesłanką uwzględnienia odwołania od wypowiedzenia jest ustalenie, że wypowiedzenie:

- a) jest nieuzasadnione lub
- b) narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Należy zauważyć, że sugerowana w przepisie kolejność badania przesłanek zasadności odwołania jest zupełnie nieracjonalna. Ocena sprzeczności z prawem – jakkolwiek wymaga poczynienia ustaleń faktycznych, dokonywania wykładni pojęć prawnych i subsumpcji stanu faktycznego – jest dokonywana według ścisłych kryteriów ustawowych. Natomiast ocena zasadności wypowiedzenia (a precyzyjniej: ocena, czy wypowiedzenie nie jest nieuzasadnione) – jest subiektywna, odwołuje się do kategorii i pojęć niedookreślonych. Dlatego celowe, racjonalne i ze wszelkich miar pożądane jest analizowanie wypowiedzenia według odmiennej kolejności. Najpierw należy badać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, a jeżeli *jest niezgodne*, to powództwo należy uwzględnić – z zastrzeżeniem badania przez pryzmat zasad słuszności (art. 8 k.p.) oraz oceny zasadności żądania przywrócenia do pracy (ewentualnego zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy). Jeżeli *jest zgodne*, to uzasadnione jest przejście do etapu badania słuszności zasadności wypowiedzenia.

Należy również wyraźnie zaznaczyć, że przedmiotem badania przez sąd jest konkretne wypowiedzenie i jego przyczyna podana przez pracodawcę w chwili składania oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Przyczyna ta nie może być skutecznie *dookreślana, dopowiadana, modyfikowana, korygowana* po złożeniu oświadczenia woli. Oczywiście jest zatem, że bezskuteczne byłoby to również w toku postępowania sądowego.

Podkreślenia wymaga również, że zastosowanie przez pracodawcę niewłaściwego okresu wypowiedzenia, tj. sprzecznego z art. 34 lub art. 36 § 1 k.p., wprawdzie jest niezgodne z prawem, ale nie uzasadnia dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p., czyli przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Powództwo o te roszczenia podlega *a limine* oddaleniu jako bezzasadne³⁵⁹. Pracownik może natomiast dochodzić wynagrodzenia za okres do rozwiązania umowy,

³⁵⁹ Tak SN w wyroku z 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 68.

przy uwzględnieniu kodeksowego terminu wypowiedzenia (art. 49 k.p.). W sytuacji wadliwości wypowiedzenia, polegającej zarówno na zastosowaniu zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia, jak i innej wadliwości, uzasadniającej powództwo z art. 45 § 1 k.p., pracownikowi przysługują równolegle roszczenia: o wynagrodzenie (art. 49 k.p.) oraz z art. 45 § 1 k.p.³⁶⁰.

ZAPAMIĘTAJ!

Na skutek odwołania wniesionego przez pracownika sąd pracy ocenia wypowiedzenie w płaszczyźnie zgodności z prawem oraz zasadności. Badanie sprawy należy zawsze rozpoczynać od analizy zgodności z prawem. Dopiero pozytywne zweryfikowanie wypowiedzenia w tym aspekcie usprawiedliwia przejście do badania jego zasadności.

4.1.1. Ocena zgodności z prawem podania przyczyny wypowiedzenia

Praktyka sądowa w zakresie spraw z odwołania od wypowiedzenia wskazuje, że w przeważającej liczbie spraw wystarczy ograniczenie postępowania dowodowego i analizy prawnej do etapu pierwszego i zagadnienia zgodności z prawem. Niekiedy jest tak, że analizowana przyczyna wypowiedzenia jawi się od razu jako niekonkretna, nieprecyzyjna. Znacznie częściej okazuje się dopiero po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, że przyczyna ta jest jednak nieprawdziwa. W takich stanach faktycznych i przy takiej ocenie prawnej przyczyny wypowiedzenia zbędne, a nawet wręcz błędne, jest przechodzenie do dalszego etapu analizy, czyli badania zasadności przyczyny wypowiedzenia. Do rozstrzygnięcia o zasadności odwołania wystarczy bowiem zupełnie konstatacja, że jest ono niezgodne z prawem.

Powyższe uwagi wskazują na celowość dokładniejszego zbadania warunków, które powinna spełniać podana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy, aby można było ją uznać za zgodną z prawem. Jak już wzmiankowano wyżej, przyczyna ta powinna być: a) konkretna, b) prawdziwa, c) rzeczywista.

³⁶⁰ Tak SN w wyroku z 17 maja 2012 r., I PK 170/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 110.

4.1.1.1. Konkretność

Przyczyna konkretna to taka, która jest precyzyjna, komunikatywna i zrozumiała. Niezwłocznie pojawia się jednak pytanie, czy powinna taką być w ujęciu obiektywnym, czy też subiektywnym, a jeżeli to drugie, to czyja perspektywa ma być decydująca dla oceny spełnienia tego kryterium. Udzielenie na te pytania odpowiedzi jednoznacznej, kategorycznej i znajdującej niezawodne zastosowanie we wszystkich stanach faktycznych jest niezmiernie trudne. Należy zasygnalizować najważniejsze elementy, kryteria oceny.

Z pewnością przyczyna wypowiedzenia powinna być komunikatywna przede wszystkim dla adresata tego oświadczenia woli, tj. pracownika – możliwie bez uwzględniania innych, niewyartykułowanych w wypowiedzeniu okoliczności faktycznych, względnie, wyjątkowo wzięcie pod uwagę takich okoliczności, o ile są pracownikowi znane³⁶¹.

Przykład:

Pracodawca formułuje przyczynę wypowiedzenia następująco: niewłaściwe wykonanie prac montażowych, które naraziło firmę na utratę klienta.

Sformułowanie to może zostać uznane za dostatecznie konkretne, jeżeli pracodawca zwalnia pracownika kilka dni po spektakularnej sytuacji, gdy *niewłaściwe wykonanie prac montażowych* przez tego konkretnego pracownika wywołało scysję, skutkowało odebraniem premii czy wymierzeniem kary porządkowej. To samo sformułowanie może być uznane za niespełniające kryterium konkretności, jeżeli następuje w okolicznościach, w których wcześniej pracownik w ogóle nie powziął informacji, że jakaś wykonana przez niego praca została uznana za wykonaną wadliwie, względnie w sytuacji, gdy pracodawca dokonuje wypowiedzenia kilka miesięcy po wydarzeniach, po okresie dobrej i wynagradzanej premiami pracy.

Inną sytuacją spotykaną w praktyce jest taka, że pracodawca podaje w wypowiedzeniu przyczynę rozwiązania umowy stanowiącą syntetyczne

³⁶¹ Por. stanowisko SN zawarte w wyrokach z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577 oraz z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 618.

podsumowanie tego, co komunikuje pracownikowi w innym piśmie, informacji lub notatce. Orzecznictwo akceptuje takie rozwiązanie, o ile owo pismo, informacja, notatka zostaną doręczone pracownikowi równoległe z doręczeniem wypowiedzenia. Natomiast sprzeczne z art. 30 § 4 k.p. jest wskazanie przyczyn wypowiedzenia w piśmie doręczonym pracownikowi później niż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy³⁶².

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna spełniać warunek konkretności również w ujęciu obiektywnym tak, aby była możliwa ocena spełnienia kryterium formalnego w procesie sądowym. Zatem w sytuacjach wątpliwych, weryfikując spełnienie kryterium konkretności podanej przyczyny wypowiedzenia, należy uwzględnić zarówno perspektywę subiektywną, jak i obiektywną.

4.1.1.2. Prawdziwość

Przyczyna prawdziwa to taka, która jest zgodna z istniejącym stanem rzeczy. Jeżeli pracodawca uzasadnia wypowiedzenie sformułowaniem: *notoryczne spóźnianie się do pracy w ciągu ostatniego miesiąca*, to analiza zapisów systemu elektronicznej ewidencji czasu pracy powinna dać odpowiedź na pytanie, czy pracownik faktycznie notorycznie spóźniał się do pracy w ostatnim miesiącu. Ocena spełnienia tego warunku formalnego wymaga analizy dowodów, względnie weryfikacji twierdzeń stron o faktach. Być może *notoryczne spóźnianie się do pracy* jest bezsporne, a motywy i argumentacja odwołania od wypowiedzenia są zgoła inne.

4.1.1.3. Rzeczywistość

Przyczyna rzeczywista to taka, która była istotnym motywem, impulsem do zwolnienia pracownika. Kryterium tego nie spełni przywołanie okoliczności prawdziwej, ale nie tej, która była autentycznym bodźcem i uzasadnieniem do wypowiedzenia umowy o pracę. W praktyce może zdarzyć się tak, że dopiero przeprowadzenie całego postępowania dowodowego pozwala na ustalenie, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika i na zweryfikowanie poprawności formalnej uzasadnienia wypowiedzenia.

³⁶² Tak SN w wyroku z 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002, nr 12, poz. 287.

Przykład:

Pracodawca formułuje przyczynę wypowiedzenia następująco: „brak uprawnień do prowadzenia samochodów, w sytuacji poszerzania działalności o zlecenia wymagające licznych wyjazdów służbowych”. Po zwolnieniu pracownika pracodawca zatrudnia nową osobę, legitymującą się prawem jazdy.

Odwołując się od wypowiedzenia, pracownik przyznaje, że nie ma prawa jazdy i że po jego zwolnieniu zatrudniono osobę mającą stosowne uprawnienia. Przyznaje również, że ostatnio pracodawca częściej kierował pracowników w podróże służbowe, przy czym zatrudniał dostateczną liczbę osób na podobnych stanowiskach, mających prawo jazdy, aby brak tych uprawnień u powoda nie stanowił problemu. Pracownik podnosi jednak, że rzeczywistą przyczyną jego zwolnienia była jego aktywność w reprezentowaniu załogi wobec pracodawcy – domaganie się poprawy warunków BHP i przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz zainspirowanie kontroli inspekcji pracy.

Powyższy przykład dobrze ilustruje jeszcze jedną obserwację związaną z charakterystyką przyczyny wypowiedzenia. Otóż zazwyczaj sąd będzie zobligowany do starannej weryfikacji *rzeczywistości* przyczyny dopiero wówczas, gdy pracownik wyraźnie ją zakwestionuje. W przeważającej liczbie sytuacji kwestionowane są bowiem *konkretność* bądź *prawdziwość* przyczyny.

Podsumowaniem tego fragmentu rozważań niech będzie przywołanie nieco żartobliwej przyczyny wypowiedzenia, na przykładzie której łatwo punktowo zaznaczyć znamiona konkretności, prawdziwości i rzeczywistości.

Wypowiadam Panu umowę, ponieważ jest Pan łysy:

- podana przyczyna jest konkretna – sformułowanie *łysy* jest zupełnie komunikatywne i zrozumiałe dla każdego użytkownika języka – zarówno adresata wypowiedzenia, jak i sądu i osób postronnych;
- podana przyczyna być może jest prawdziwa – będzie to można ocenić szybko i niezawodnie po spojrzeniu na twarz zwolnionego pracownika, względnie jego fotografię z daty dokonania wypowiedzenia;
- to, czy podana przyczyna jest rzeczywista, będzie można ocenić dopiero po przeprowadzeniu postępowania dowodowego – być może faktycznie pracodawca zwolnił pracownika dlatego,

że ów był łysy. Mogło być jednak i tak, że rzeczywistym motywem wypowiedzenia umowy o pracę była zgoła inna okoliczność (nie-rzetelne wykonywanie obowiązków, zatarg z pracodawcą, aktywność związkowa pracownika), której nie wyartykułowano w dokumencie wypowiedzenia.

Podanie przyczyny wypowiedzenia spełniającej trzy omawiane przesłanki konkretności, prawdziwości i rzeczywistości pozwala uznać za spełniony warunek formalny z art. 30 § 4 k.p. Tak uzasadnione wypowiedzenie należy uznać za zgodne z prawem w zakresie podania przyczyny.

ZAPAMIĘTAJ!

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę podawana przez pracodawcę przy składaniu oświadczenia woli w przedmiocie zwolnienia pracownika powinna być konkretna, prawdziwa i rzeczywista. Spełnienie tych trzech kryteriów usprawiedliwia uznanie wypowiedzenia za zgodne z prawem w zakresie wywiązania się z obowiązku podania przyczyny.

4.1.2. Ocena zasadności wypowiedzenia

Przejsie z etapu badania wypowiedzenia w aspekcie zgodności z prawem do fazy badania tego, czy jest ono zgodne z prawem, to swoiste przekroczenie Rubikonu. Zawiera ono w sobie przede wszystkim założenie, że pod kątem formalnym pracodawca dopełnił wszystkich wymogów formalnych wypowiedzenia. W zasadzie nie można pracodawcy zarzucić złej woli, złośliwości czy premedytacji w zwolnieniu pracownika. Przeciwnie, punktem odniesienia dalszych rozważań jest założenie, że pracodawca miał, albo co najmniej mógł mieć, usprawiedliwione przekonanie, że istniały rozsądne, racjonalne i prawnie dopuszczalne podstawy do zwolnienia pracownika.

Z punktu widzenia sądu przejście do tej fazy rozważań oznacza opuszczenie dobrze znanych, precyzyjnie uregulowanych struktur prawnych Kodeksu pracy i ustaw pozakodeksowych oraz wejście w obszar analiz prowadzonych według znacznie mniej pewnych reguł i kryteriów wypracowanych w orzecznictwie. Zadania nie ułatwia to, że nie ma żadnego katalogu dopuszczalnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Punktem

wyjścia oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być stwierdzenie, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę³⁶³. Każda sprawa, każde konkretne wypowiedzenie, sformułowanie wymaga jednak analizy i oceny, czy wypowiedzenie było *uzasadnione, godziwe, sprawiedliwe, usprawiedliwione*. Ponieważ spektrum możliwych przyczyn wypowiedzenia jest praktycznie nieograniczone, celowe jest ograniczenie niniejszych rozważań do wskazania tych, które najczęściej pojawiają się w praktyce, i do zasygnalizowania pewnych wzorów i schematów oceniania zasadności tych przyczyn.

4.1.2.1. Utrata zaufania

Utrata zaufania jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę pojawia się najczęściej w kontekście rozwiązywania umów z osobami zajmującymi stanowiska wyższe niż szeregowy – menedżerami, kierownikami, dyrektorami, prezesami spółek itp. Od osób piastujących takie stanowiska oczekuje się więcej niż jedynie efektywnego, rzetelnego wykonywania codziennych, rutynowych obowiązków pracowniczych. Wymaga się bowiem takiego postępowania, które będzie rodziło przekonanie, że – mówiąc najprzystępniej – można na nich polegać, powierzyć im zarządzanie personelem i mienie pracodawcy o większej wartości, scedować na nich przygotowanie, wdrażanie i nadzorowanie bardziej złożonych procesów decyzyjnych i operacyjnych, reprezentowanie pracodawcy wobec podmiotów zewnętrznych (kontrahentów, partnerów biznesowych, urzędów, instytucji państwowych). Osoba, której pracodawca powierza tego rodzaju zadania, powinna nie tylko posiadać wysokie kompetencje merytoryczne, tzw. kompetencje miękkie (istotne przy zarządzaniu personelem), lecz także odznaczać się zaangażowaniem i lojalnością. Posiadanie wszystkich tych cech i postępowanie zgodnie z adekwatnymi do nich wzorcami zachowań to elementy niezbędne dla wytworzenia zaufania pracodawcy do jego personelu³⁶⁴.

Natomiast utrata owego zaufania, której przyczyny są prawdziwe, obiektywne i racjonalne oraz która nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń, stanowi usprawiedliwioną

³⁶³ Tak SN w wyroku z 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163.

³⁶⁴ Stan zaufania dookreślił SN w uzasadnieniu wyroku z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 90.

przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę³⁶⁵. Powtarzającą się w praktyce orzeczniczej przyczyną *utrata zaufania* jest postępowanie pracownika niełojalne, manifestujące się np. w krytykowaniu pracodawcy i kwestionowaniu jego decyzji³⁶⁶. Należy podkreślić, że dotyczy to nie tylko menedżerów, dyrektorów handlowych, czy prezesów spółek, ale w praktyce, to najczęściej w stosunku do nich pojawia się w wypowiedzeniu sformułowanie *utrata zaufania*.

W tym miejscu należy się jeszcze cofnąć do poprzedniego fragmentu rozważań na temat zgodności wypowiedzenia z prawem w aspekcie formułowania przyczyny. Określenie *utrata zaufania* bez żadnych dodatkowych dookreśleń, kontekstów i uzupełnień jest przyczyną wadliwie sformułowaną, gdyż jest niedostatecznie konkretne. Zatem już z tej tylko przyczyny odwołanie od wypowiedzenia należałoby uznać za usprawiedliwione co do zasady. W praktyce jednak tego rodzaju wadliwość przyczyny wypowiedzenia zdarza się niezmiernie rzadko. Zazwyczaj słowom *utrata zaufania* towarzyszą dalsze, przybliżające motyw, dla których pracodawca je utracił. Judykatura przyjmuje, że *utrata zaufania* może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pracodawca ma usprawiedliwione, obiektywne i racjonalne powody do utraty zaufania – co oczywiście musi wykazać w procesie z odwołania od wypowiedzenia.

Przykład:

Pracodawca uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę dyrektorowi oddziału spółki słowami: *przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania, spowodowana nieudolnym zarządzaniem pracownikami, co spowodowało niedobory kadrowe w zarządzanym przez Pana oddziale oraz brak właściwego nadzoru nad sprawozdawczością, wskutek czego zarząd spółki nie miał pełnej wiedzy o sytuacji ekonomicznej oddziału w bieżącym roku.*

W procesie z odwołania od wypowiedzenia pracodawca wykazuje wadliwe zarządzanie personelem podejmowane przez zwolnionego dyrektora (zatrudnianie osób o zbyt niskich kwalifikacjach, niedostateczne szkolenia dla osób nowo przyjętych i słabe motywowanie

³⁶⁵ Tak SN w postanowieniu z 19 stycznia 2012 r., I PK 121/11, Legalis nr 478584 oraz w wyroku z 13 lipca 2016 r., I PK 187/15, Legalis nr 1482413.

³⁶⁶ Tak SN w wyroku z 6 marca 2018 r., II PK 75/17, Legalis nr 1767599.

placowe, skutkujące mniejszą wydajnością produkcyjną) oraz brak nadzoru nad opracowywaniem sprawozdań (skutkujący wysyłaniem do zarządu spółki informacji niepełnych, wadliwych). Można hipotetycznie zakładać, że powód będzie się bronił argumentem, że nie miał dostatecznych środków finansowych na zatrudnienie, szkolenie i motywowanie pracowników, a sprawozdawczość miała być nadzorowana wyłącznie przez dział finansowy w centrali spółki.

Rzeczą sądu będzie w tym procesie nie tylko ustalenie trafności dwóch konkretniej sformułowanych zarzutów, lecz także ocena, czy w szerszym kontekście wszystkich nominalnych zadań, kompetencji i odpowiedzialności dyrektora oraz dotychczasowej oceny jego pracy można uznać, że wskazane uchybienia usprawiedliwiały utratę zaufania.

4.1.2.2. Niewłaściwe wykonywanie pracy

Wypowiedzenia uzasadnione zastrzeżeniami do jakości pracy pracownika są uzasadnione różnymi sformułowaniami. Najczęściej można spotkać takie określenia jak: *niska jakość świadczonych usług, nierzetelne wykonywanie obowiązków, częste błędy w wykonywanej pracy wymagające poprawek, słaba wydajność pracy*. Niekiedy słowom tym towarzyszy jeszcze dopowiedzenie w rodzaju: *powodująca spadek obrotów, skutkująca utratą klientów, powodująca straty finansowe po stronie pracodawcy*.

Przy analizowaniu zasadności wypowiedzenia uzasadnianego zastrzeżeniami do jakości pracy istotne jest dostrzeżenie dwóch aspektów. Po pierwsze, pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika sumiennego i starannego wykonywania pracy i stosowania się do poleceń przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Są to podstawowe obowiązki pracownika (art. 100 § 1 i 2 k.p.). Po drugie, cechą charakterystyczną stosunku pracy jest to, że to pracodawca ponosi prawne, organizacyjne, ekonomiczne i osobowe ryzyko prowadzonej przez siebie działalności. Zatem skutki niepowodzenia finansowego prowadzonego biznesu nie powinny obciążać pracownika.

Przedstawione teoretyczne konstrukcje prawne, chociaż wyglądają na przejrzyste i jednoznaczne, to zgoła inaczej prezentują się w praktyce. Spektrum prac, które są świadczone na podstawie stosunku pracy, jest bardzo szerokie. Ze względu na stopień skomplikowania

poszczególnych prac i wymaganych przy ich wykonywaniu kompetencji, pracodawcy mają inne oczekiwania w stosunku do pracowników zatrudnionych do ich wykonywania.

Przykład 1:

Pracodawca oczekuje od magazyniera, że będzie przychodził do pracy punktualnie, utrzymywał porządek w magazynie, rzetelnie prowadził dokumentację i poprawnie przygotowywał zamówienia, a w relacjach ze współpracownikami będzie przestrzegał podstawowych zasad kultury.

Nierzetelnym, niewłaściwym wykonywaniem pracy, stanowiącym uzasadnioną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę magazyniera, będzie zatem uchybienie wyżej wymienionym, podstawowym obowiązkom. Zupełnie niecodzienne byłyby natomiast próby wiązania ewentualnych zaniedbań magazyniera z wynikiem ekonomicznym działalności pracodawcy. Zazwyczaj za zupełnie wystarczającą, usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia zostanie przecież uznane spóźnianie się do pracy, zaniedbania w dokumentowaniu stanów magazynowych czy konfliktowość w relacjach ze współpracownikami.

Przykład 2:

Pracodawca oczekuje od regionalnego kierownika sprzedaży, że będzie proponował nowe formy sprzedaży, aktywnie poszukiwał klientów, zwiększał systematycznie obroty, nadzorował ściąganie należności i respektował limity kosztów oraz egzekwował od podwładnych rzetelne wykonywanie pracy i prowadzenie dokumentacji.

Podsumowując rok obrotowy, pracodawca stwierdził, że regionalny kierownik sprzedaży w Poznaniu nie wdrożył nowych form sprzedaży, pozyskał zaledwie pięciu nowych klientów i zwiększył obroty zaledwie o 5%. Dokumentacja nadsyłana z jego regionu przez przedstawicieli handlowych kilka razy wymagała korygowania. Ze względu na wysokie koszty działalności, rentowność regionu poznańskiego była o 50% niższa niż średnia pozostałych regionów sprzedaży. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę regionalnemu kierownikowi sprzedaży z Poznania, podając jako uzasadnienie wszystkie powyższe parametry.

Pracownik, odwołując się od wypowiedzenia, kwestionuje takie uzasadnienie, argumentując, że region poznański to najtrudniejszy rynek sprzedaży, już silnie nasycony stałymi klientami spółki w poprzednich

latach, działający w warunkach ostrej konkurencji innych spółek, co powodowało konieczność oferowania towarów w niższych cenach, aby zachować udziały rynkowe.

W toku procesu konieczne będzie poczynienie wyraźnego rozróżnienia pomiędzy tym, za co odpowiada pracownik (co powinien był czynić w ramach rzetelnego wykonywania pracy), a ryzykiem gospodarczym działalności obciążającym pracodawcę. Ramy zarysowanego przykładu nie pozwalają na wyekspozowanie wszystkich możliwych niuansów stanu faktycznego. Istotne jest jednak dostrzeżenie tych dwóch sfer odpowiedzialności. Sprzeczne z zasadami prawa pracy byłoby obciążanie pracownika ryzykiem ekonomicznym działalności pracodawcy³⁶⁷.

Końcowo, należy również zwrócić uwagę na istotny judykat SN, że nie jest rolą pracownika decydowanie o prawidłowości struktury organizacyjnej pracodawcy i właściwej obsadzie stanowisk. Z pewnością nie sposób z treści stosunku pracy wywieść dla pracownika uprawnienia do kontestowania takiego stanu rzeczy, szczególnie prawa odmowy wykonywania poleceń. Niezależnie bowiem od wadliwości lub prawidłowości obsady pracodawca musi funkcjonować i w przyjętych ramach organizacyjnych powierzać pracownikom pracę do wykonania. Podległość dwóm kierownikom jest spotykana w praktyce, szczególnie w sytuacji gdy zadania pracodawcy są wielorakie i podległość musi dotyczyć wszystkich zadań (np. szpital, filharmonia, uczelnia wyższa). Nie jest ona nigdy oceniana z góry jako dyskryminująca³⁶⁸.

4.1.2.3. Nieobecność w pracy

Usprawiedliwioną przyczyną wypowiedzenia może być spowodowana różnymi okolicznościami nieobecność w pracy³⁶⁹.

Nie ma wątpliwości, że taką przyczyną mogą być nieobecności nieusprawiedliwione – najczęściej zresztą taka nieobecność, nawet jednorazowa, jest podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tzw. dyscyplinarnego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Z kolei długotrwała usprawiedliwiona nieobecność może stanowić zgodną

³⁶⁷ Por. stanowisko SN w wyroku z 4 kwietnia 2017 r., III PK 93/16, Legalis nr 1591717.

³⁶⁸ Teza 1 wyroku SN z 10 grudnia 2012 r., I PK 147/12, Lex nr 1308039.

³⁶⁹ Tak SN w wyroku z 24 października 2017 r., I PK 290/16, Legalis nr 1715366.

z prawem podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale nie w trybie dyscyplinarnym (art. 53 k.p.). W tym miejscu należy poddać rozważaniom analizę nieobecności „niedługotrwałych”, usprawiedliwionych jako podstawy wypowiedzenia umowy o pracę.

Pracodawcy wypowiadający umowy o pracę z powodu usprawiedliwionych nieobecności pracownika posługują się sformułowaniami takimi jak: *przyczyną wypowiedzenia są wielokrotne, długotrwałe nieobecności w pracy, zakłócające organizację pracy* albo *wypowiedzenie jest uzasadnione częstymi, nieprzewidzianymi absencjami, powodującymi konieczność zapewniania zastępstw, co utrudnia pracę i powoduje dodatkowe koszty działalności* – lub podobnymi.

W toku procesu z odwołania pracownika od wypowiedzenia uzasadnionego w powyższy sposób, należy w pierwszej kolejności zbadać elementy formalne podanej przyczyny:

- 1) *konkretność* (w podanych przykładach nie budzi wątpliwości);
- 2) *prawdziwość* (wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego, chyba że jest bezsporna);
- 3) *rzeczywistość* (w zasadzie na zarzut powoda, że mimo podania w uzasadnieniu wypowiedzenia okoliczności prawdziwych, istotnym motywem jego zwolnienia były inne okoliczności).

Jeżeli chodzi o badanie *prawdziwości*, to zazwyczaj nie jest sporne to, czy pracownik był w pracy, czy też nie. Staranniejszych ustaleń faktycznych może wymagać natomiast to, czy istotnie jego nieobecności zakłócały organizację pracy, powodowały konieczność zapewniania zastępstw, generowały dodatkowe koszty itp. Ustalenia tych okoliczności należy dokonywać z uwzględnieniem skali i charakteru działalności pracodawcy oraz rodzaju pracy, do której pracownik był zatrudniony.

Zgodnie z ramowym schematem postępowania w sprawie z odwołania od wypowiedzenia dopiero stwierdzenie, że dopełniono wszystkich wymogów formalnych, także w zakresie sformułowania przyczyny wypowiedzenia, uzasadnia przejście do oceny, czy jest ono uzasadnione, usprawiedliwione, godziwe. Bogactwo możliwych stanów faktycznych spotykanych w praktyce z jednej strony utrudnia podanie niezawodnych kryteriów takiej oceny. Z drugiej jednak strony, powtarzalność niektórych elementów umożliwia sformułowanie pewnych wskazówek w tym zakresie.

Po pierwsze, dokonanie tej oceny powinno mieć w założeniu ważne interesy pracownika, który czasem sam choruje, czasem musi zająć się chorym dzieckiem, niekiedy z ważnych przyczyn chce (i ma prawo) skorzystać z urlopu na żądanie, oraz interesów pracodawcy, który zatrudnia pracowników i płaci im za wykonywanie pracy, a działalność gospodarczą prowadzi po to, aby wypracowywać zysk.

Po drugie, warto dostrzec, jaki był charakter nieobecności pracownika. Czym innym są bowiem wielokrotne, kilkudniowe, nieprzewidziane nieobecności z różnych przyczyn (choroba własna, choroba dziecka, urlop na żądanie, opieka nad dzieckiem zdrowym, oddanie krwi przez honorowego krwiodawcę), zgłaszane w dniu rozpoczęcia, a czym innym dwie, trzy, nieco dłuższe absencje, związane np. z operacją i dwoma kilkutygodniowymi okresami rehabilitacji.

Po trzecie, celowe jest rozważenie, za jaki okres poprzedzający wypowiedzenie należy badać nieobecności. Niekiedy już w dokumencie wypowiedzenia pracodawca podaje przykładowo, że *w ostatnim roku kalendarzowym miała Pani 123 dni nieobecności w pracy*. Wątpliwe wydaje się analizowanie absencji za okres przekraczający, a zwłaszcza znacznie przekraczający jeden rok przed wypowiedzeniem.

Po czwarte, refleksji wymaga niekiedy przyczyna nieobecności chorobowej pracownika. Ocenę zasadności wypowiedzenia o pracę z powodu długotrwałej absencji może niekiedy zdeterminować właśnie jej przyczyna. Klóciłoby się z elementarnym poczuciem sprawiedliwości wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który kilka lat dobrze wykonywał ciężką, ryzykowną pracę, a w pewnym momencie, przy jej wykonywaniu uległ wypadkowi albo zapadł na chorobę zawodową, następnie chce wrócić i wraca do świadczenia pracy, ale ze względu na osłabienie zdrowia od tego momentu częściej choruje.

4.1.2.4. Przyczyny organizacyjno-ekonomiczne dotyczące pracodawcy

Przyczyny organizacyjno-ekonomiczne dotyczące pracodawcy (ze względów praktycznych, w dalszej części rozważań będzie stosowane skrótowe określenie *przyczyny ekonomiczne*) są częstym motywem wypowiedzenia umowy o pracę. Regulacje dotyczące tego zagadnienia w odniesieniu do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników zawiera

ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Natomiast w odniesieniu do pracodawców zatrudniających mniejszą liczbę pracowników brak jest kompleksowej regulacji tej materii. Przypomnieć jedynie należy, że prawo pracy w przypadku rozwiązywania umowy o pracę z powodu likwidacji lub upadłości pracodawcy modyfikuje zakres ochrony przed wypowiedzeniem.

Uzasadnienie wypowiedzenia tzw. przyczynami ekonomicznymi rodzi w praktyce sądowej swoiste problemy. Warto dostrzec zróżnicowanie przyczyn ekonomicznych i sposób ich artykułowania przez pracodawców. Konkretne sformułowanie przyczyny determinuje bowiem zakres i sposób badania sprawy. Należy przytoczyć więc typowe uzasadnienia wypowiedzeń z tzw. przyczyn ekonomicznych: „przyczyny organizacyjne leżące po stronie pracodawcy”, „konieczność redukcji zatrudnienia, spowodowana sytuacją ekonomiczną pracodawcy”, „likwidacja stanowiska pracy”, „likwidacja działu księgowego, w którym jest Pan zatrudniony, w związku z przejęciem obsługi księgowej przez podmiot zewnętrzny”.

Charakterystycznym rysem spraw z odwołania od wypowiedzenia uzasadnionego tzw. przyczynami ekonomicznymi jest to, że stosunkowo często pracownicy kwestionują prawdziwość, względnie rzetelność podanej przyczyny. W modelowym stanie faktycznym, pracownik argumentuje: *podana przyczyna jest nieprawdziwa, ponieważ na moje miejsce od razu zatrudniono nową osobę*. Typowa obrona pracodawcy będzie brzmiała: *stanowisko pracy zlikwidowaliśmy, nowo przyjęty pracownik ma dużo szerszy zakres obowiązków, a czynności, które wykonywał zwolniony podzielono między kilka osób*. Ustalenie stanu faktycznego w takim procesie wymaga niekiedy prowadzenia szczegółowego postępowania dowodowego, które nie ogranicza się do porównania liczby zatrudnionych przed zwolnieniem powoda i po nim, ale także weryfikacji zakresów obowiązków osób z działu (obszaru działalności), w którym powód był zatrudniony. Celem i przedmiotem tego badania jest zatem ustalenie prawdziwości podanej przyczyny wypowiedzenia, czyli czy istotnie przeprowadzono redukcję zatrudnienia, zlikwidowano stanowisko, dokonano reorganizacji. Nie jest natomiast rzeczą sądu i nie powinno być przedmiotem badania to, czy decyzje pracodawcy o wdrożeniu konkretnych

redukcji, likwidacji i reorganizacji były uzasadnione merytorycznie, trafne i racjonalne³⁷⁰.

Innym zagadnieniem, które często występuje w sprawach z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, jest kwestia tzw. doboru do zwolnienia. Przejrzyste będzie zilustrowanie tego zagadnienia przykładem.

Przykład:

Dział księgowy pracodawcy zatrudniał trzy osoby. Od dłuższego czasu działalność pracodawcy miała bardzo niską rentowność, liczba klientów i transakcji malała. Pracodawca podjął decyzję o redukcji zatrudnienia w dziale księgowym przez likwidację jednego stanowiska pracy i zwolnienie jednego pracownika.

Pan A ma 45 lat, jest zatrudniony u pracodawcy od 5 lat, ma wyższe wykształcenie ekonomiczne i wieloletnią praktykę księgową; w ostatnim czasie kilka razy chorował, co spowodowało dodatkowe obciążenie pracą pozostałych księgowych i pewne perturbacje; ma rodzinę – pracującą żonę i dwoje dzieci.

Pani B ma 27 lat, jest zatrudniona u pracodawcy od 1,5 roku, ma wyższe wykształcenie, kończy studia podyplomowe z zakresu rachunkowości; nigdy dotąd nie chorowała; nie ma nikogo na utrzymaniu; w ostatnim czasie, przy wdrażaniu nowego informatycznego programu do obsługi procesów księgowo-płacowych pokazała swoje wysokie kompetencje i pomagała przyswoić program pozostałym pracownikom.

Pani C ma 55 lat, jest zatrudniona u pracodawcy od 13 lat, ma wykształcenie średnie, ale wieloletnią praktykę księgową; ze względu na schorzenia, na które cierpi, regularnie raz na kilka miesięcy w uzgodnieniu z pracodawcą korzysta z tygodniowego urlopu bezpłatnego w celu przeprowadzenia rehabilitacji; rodzinę Pani C tworzą jej mąż (66 lat) pobierający wysoką emeryturę i niepełnosprawna córka (20 lat), wymagająca kosztownej opieki.

Pracodawca staje tutaj przed koniecznością doboru do zwolnienia, tj. wyboru, której z wymienionych osób wypowiedzieć umowę o pracę. Do obrony zasadności zwolnienia konkretnego pracownika pracodawca, dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, powinien wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru do zwolnienia

³⁷⁰ Tak SN w wyroku z 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 8.

i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników. Odstępstwa zaś od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia. Jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji, istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, np. dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia)³⁷¹. Natomiast nietrafne jest przyjęcie jako jedynego kryterium doboru do zwolnienia zakładowego stażu pracy³⁷². Dobór do zwolnienia pracownika znajdującego się w dużo gorszej sytuacji osobistej niż pozostali pracownicy może zostać uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, a wypowiedzenie – za nieuzasadnione³⁷³.

Warto zasygnalizować, że w sytuacji dokonywania zwolnień grupowych w warunkach uregulowanych ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca obowiązany jest zawrzeć ze związkami zawodowymi porozumienie, względnie, w razie braku porozumienia wydać regulamin prowadzenia zwolnień grupowych (art. 3 ustawy). Dokument taki reguluje kryteria doboru do zwolnienia. W sytuacji zignorowania tych kryteriów ocena wypowiedzenia umowy o pracę sytuuje się raczej w sferze zgodności z prawem niż zasadności³⁷⁴.

4.1.2.5. Pozostałe przyczyny wypowiedzenia

W tym miejscu należy wymienić, bez szczegółowego omawiania, inne pojawiające się w praktyce przyczyny wypowiedzenia:

- 1) odmowa wykonania polecenia pracodawcy, jeśli polecenie jest zgodne z prawem, a odmowa bezzasadna – stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia³⁷⁵;

³⁷¹ Tak SN w wyroku z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNAPiUS 2013, nr 11-12, poz. 128.

³⁷² Tak SN w wyroku z 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 363.

³⁷³ Tak SN w wyroku z 19 grudnia 1996 r., I PKN, OSNP 1997, nr 15, poz. 273.

³⁷⁴ Tak SN w wyroku z 24 listopada 2011 r., I PK 60/11, OSNAPiUS 2012, nr 23-24, poz. 281.

³⁷⁵ Tak SN w wyroku z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 77/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 75.

- 2) bezrefleksyjne wykonanie bezprawnego polecenia pracodawcy – może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia³⁷⁶;
- 3) przekroczenie granic krytyki pracodawcy³⁷⁷ – może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia;
- 4) naruszenie obowiązków pracowniczych, w tym obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), np. wykorzystywanie stanowiska pracy do celów prywatnych, sprzecznych z interesem pracodawcy³⁷⁸, notoryczne spóźnianie się do pracy³⁷⁹ – stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia;
- 5) odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji, wspieranie lub prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, nawet, jeżeli stron nie łączyła umowa o zakazie konkurencji – może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia³⁸⁰;
- 6) osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury – nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia³⁸¹. Należy jednak wyraźnie zastrzec i podkreślić, że spełnienie przesłanek nabycia prawa do emerytury, a tym bardziej przyznanie prawa do tego świadczenia i jego pobieranie może stanowić doniosłe kryterium doboru takiego pracownika – emeryta do zwolnienia w razie redukcji zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych³⁸².

4.1.2.6. Wielość przyczyn wypowiedzenia

W razie podania przez pracodawcę kilku przyczyn jako uzasadnienia dla rozwiązania umowy o pracę wypowiedzenie będzie uznane za zgodne z prawem, jeżeli chociaż część z tych przyczyn się

³⁷⁶ Tak SN w wyroku z 10 września 1997 r., I PKN 244/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 358.

³⁷⁷ Tak SN w wyroku z 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 626.

³⁷⁸ Tak SN w wyroku z 26 listopada 2003 r., I PK 16/03, MoPr, wkładka 2004, nr 12, s. 1.

³⁷⁹ Tak SN w wyroku z 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16, Legalis nr 1629866.

³⁸⁰ Tak SN w wyrokach: z 24 września 2003 r., II PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316, z 12 lutego 2013 r., II PK 165/12, Legalis nr 667402, z 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 219 i z 5 września 1997 r., I PKN 223/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 327.

³⁸¹ Tak SN w uchwale (7) z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 248.

³⁸² Tak SN w wyrokach: z 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 641 i z 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004, nr 21, poz. 363.

potwierdzi³⁸³. Patrząc z perspektywy odwołującego się pracownika, obalenie jednej czy dwóch z kilku przyczyn, którymi uzasadniono wypowiedzenie, nie przesądza o zasadności odwołania. Należy jednak zastrzec, że przyczyny, których konkretność, prawdziwość, rzeczywistość oraz zasadność pracodawca wykazał powinny pozostawać „w istotnej proporcji” do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione, pomimo potwierdzenia się jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn³⁸⁴.

4.1.2.7. Dezaktualizacja przyczyny wypowiedzenia

W przeciwieństwie do trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika (art. 52 § 1 i 2 k.p.), pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie jest ograniczony ramami czasowymi. Jeżeli impulsem do zwolnienia pracownika jest jedno szczególne zdarzenie (np. sprzeczne z przepisami i projektem wykonanie zabudowy stoiska targowego dla klienta pracodawcy, co spowodowało konieczność obniżenia ceny i utratę klienta na przyszłość), to pracodawca może zdecydować o wypowiedzeniu umowy o pracę od razu. Jeżeli jednak motywy zwolnienia nie są spektakularne, lecz bardziej złożone (np. wielokrotne spóźnienia, rekompensowane częściowo pozostawaniem w pracy „po godzinach”), to niekiedy pracodawca dopiero po dłuższym, czasem nawet kilkumiesięcznym okresie decyduje się na wypowiedzenie umowy, często podkreślając, że wadliwe postępowanie pracownika nie uległo poprawie, mimo wielokrotnego zwracania uwagi oraz powołując więcej niż jedną przyczynę (np. spóźnianie się pomimo zwracania uwagi, niezgodne z przyjętymi zasadami sporządzanie dokumentacji i publiczna kłótnia z pracodawcą 6 miesięcy temu). Ten drugi sposób postępowania rodzi ryzyko, że pracodawca dla uzasadnienia wypowiedzenia sięgnie do zdarzenia z przeszłości tak odległej, że mimo uznania, iż zdarzenie jako takie mogłoby stanowić zasadną przyczynę wypowiedzenia, to z uwagi na upływ czasu należy przyjąć, że przyczyna ta uległa dezaktualizacji. Skoro po kłótni z pracodawcą pracownik

³⁸³ Tak SN w wyroku z 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 265.

³⁸⁴ Tak SN w wyroku z 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, OSP 2017, nr 6, poz. 63.

nadal pracował bezkonfliktowo przez 6 miesięcy, to nieuzasadnione jest sięganie do tak zamierchłego zdarzenia. Wypowiedzenie uzasadnione wyłącznie taką zdezaktualizowaną, „przeterminowaną” przyczyną może zostać uznane za nieuzasadnione w świetle art. 45 § 1 k.p.³⁸⁵.

ZAPAMIĘTAJ!

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę polega na swoistym wazeniu interesów i racji stron stosunku pracy. Pracodawca może zatrudniać i zwalniać pracowników według swoich potrzeb, kierując się interesem ekonomicznym prowadzonej przez siebie działalności. Może nawet zwolnić pracownika dobrego po to, aby zatrudnić jeszcze lepszego, mającego wyższe, bardziej pożądane kwalifikacje i kompetencje. Z drugiej strony, nie zawsze i nie każde uchybienie popełnione przez pracownika usprawiedliwia wypowiedzenie umowy o pracę. Nieostre kryteria sądowej oceny zasadności wypowiedzenia wyznaczają takie pojęcia jak: zasadność, słuszność, sprawiedliwość i godziwość.

4.1.3. Ocena zgodności z prawem wypowiedzenia terminowej umowy o pracę

Rozważania przeprowadzone powyżej dotyczyły wypowiedzania i badania zgodności z prawem oraz zasadności wypowiedzeń umów o pracę na czas nieokreślony. Tymczasem Kodeks pracy reguluje jeszcze dwa inne rodzaje umów o pracę, tzw. terminowych – na okres próbny i na czas określony (art. 25 § 1 k.p.). Zwłaszcza umowy tego ostatniego typu licznie występują na polskim rynku pracy. Dlatego zasadne jest poczynienie kilku uwag co do badania odwołań od wypowiedzeń umów tego rodzaju.

Po pierwsze, pracodawca zamierzający wypowiedzieć pracownikowi te rodzaje umów nie ma obowiązku przeprowadzenia tzw. konsultacji związkowej (art. 38 k.p.).

³⁸⁵ Tak SN w wyrokach z: 1 grudnia 2016 r. I PK 86/16, Legalis nr 1549940 i 12 października 2017 r., I PK 300/16, Legalis nr 1715337 oraz w postanowieniu z 19 września 2018 r., I PK 210/17, Legalis nr 1832788.

Po drugie, zmodyfikowana jest ochrona przed wypowiedzeniem związana z rodzicielstwem. Pracownicy ciężarne zatrudnione na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca z takiej szczególnej ochrony w ogóle nie korzystają (art. 177 § 2 k.p.), a pracownicy zatrudnione na tzw. umowę na zastępstwo nie korzystają z dobrodziejstwa możliwości przedłużenia umowy do dnia porodu (art. 177 § 3 i 3¹k.p.).

Po trzecie – i jest to najważniejsza różnica w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony – zgodnie z Kodeksem pracy wypowiedzenie terminowej umowy nie wymaga uzasadnienia (art. 30 § 4 k.p.)³⁸⁶.

Regułą było i jest, że pracodawcy, wypowiadając umowę o pracę na czas określony, nie podają uzasadnienia. W takiej sytuacji, w razie odwołania do sądu, badanie wypowiedzenia ogranicza się w zasadzie jedynie do płaszczyzny zgodności z prawem (czy wypowiedzenia nie dokonano w okresie usprawiedliwionej nieobecności, czy zostało dokonane w przepisanej prawem pisemnej formie itp.), a nie zasadności. W ostatnich latach można jednak było zaobserwować tendencję przeciwną – niektórzy pracodawcy decydowali się na uzasadnianie wypowiedzeń w sytuacjach, gdy formalnie nie mieli takiego obowiązku. Pojawienie się tej tendencji wiązać należy z rozpowszechnieniem się zatrudnienia na czas określony i z wykrystalizowaniem się stanowiska doktryny i judykatury dopuszczającym dochodzenie przez pracownika w drodze powództwa z art. 189 k.p.c. ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę (stosunek pracy) na czas nieokreślony, pomimo formalnego zawarcia umowy o pracę na czas określony. Uwzględnienie takiego rozszczenia miało dalsze konsekwencje na gruncie prawa pracy. Otóż uznanie, że strony łączyła umowa na czas nieokreślony, prowadziło automatycznie do uznania wypowiedzenia takiej umowy pozbawionego uzasadnienia za niezgodne z prawem i do uwzględnienia powództwa. Właśnie takiemu scenariuszowi zdarzeń zapobiegali pracodawcy, podając uzasadnienie wypowiedzenia. Działanie pracodawców miało jednak również skutek uboczny. Pracownicy, otrzymując wypowiedzenie zawierające uzasadnienie, znajdowali w nim przesłankę, „punkt zaczepienia” dla wniesienia odwołania do sądu, mimo, że gdyby uzasadnienia wypowiedzenia nie było, zapewne w ogóle zaniechaliby podjęcia akcji prawnej.

³⁸⁶ Zob. wyrok TK z 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK ZU 2008, nr 10/A, poz. 173 z glosą B. Bury, MPP 2009, nr 7, s. 382 i n.

Badanie okoliczności (przyczyn) jakie doprowadziły do ustania stosunku pracy aktualizuje się również w chwili analizy zasadności roszczenia pracownika o wypłatę odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Także bowiem w przypadku rozwiązywania umów terminowych pracownik nie zostaje *a limine* pozbawiony prawa do tego świadczenia. Wymaga to jednak oceny okoliczności – przyczyn, które doprowadziły do jego ustania. To może powodować również umieszczenie w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony przyczyny determinującej decyzję pracodawcy.

O zjawisku tym należy pisać w czasie przeszłym, gdyż nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 22 lutego 2016 r.³⁸⁷, radykalnie przebudowała konstrukcję umowy o pracę na czas określony i uwarunkowania prawne jej zawierania i rozwiązywania. Czas, który upłynął od wejścia w życie tej nowelizacji nie pozwala jeszcze na sformułowanie kategorycznych wniosków, czy tendencja ostrożnościowego uzasadniania wypowiedzeń umów o pracę na czas określony utrzyma się, czy zaniknie.

Niezależnie od powyższego, wskazać należy na pewne stany faktyczne, w których można, a wręcz należy badać motywy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony:

- a) odwołujący się pracownik zarzuca albo sąd z urzędu dostrzega, że wypowiedzenie może naruszać podstawowe zasady prawa pracy – np. zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i art. 11³ k.p.), zasadę niedyskryminacji (art. 18^{3a} i n. k.p.),
- b) zwolnienie pracownika narusza pewne regulacje szczególne ograniczające możliwość wypowiedzenia; np. przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 23¹ § 6 k.p.),
- c) w pewnych sytuacjach wypowiedzenie umowy o pracę może zostać uznane za naruszające zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.)³⁸⁸; np. jeśli jest przejawem działań mobbingowych, którym poddawany jest pracownik (art. 94³ k.p.).

³⁸⁷ Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220).

³⁸⁸ Tak SN w wyroku z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321.

ZAPAMIĘTAJ!

Wypowiedzenie terminowej umowy o pracę sąd pracy ocenia w zasadzie jedynie według kryterium zgodności z prawem. W wyjątkowych sytuacjach względ na podstawowe zasady prawa pracy może jednak wymagać poczynienia ustaleń faktycznych i dokonania oceny wypowiedzenia według kryteriów sprawiedliwości, godziwości i zasadności.

4.2. Uwzględnienie powództwa z odwołania od wypowiedzenia

Obowiązkowym elementem pozwu w sprawie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest wskazanie przez pracownika roszczenia, którego dochodzi. Uwzględnienie powództwa, co do zasady, aktualizuje powinność sądu do rozważenia tego, czy uwzględnić konkretne roszczenie, które zgłosił powód. Ramy prawne rozważań tworzą następujące przepisy:

Art. 45 k.p.:

§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

§ 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

§ 3. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określony w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Dodatkowe regulacje:

Art. 47¹ k.p.:

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Art. 50 k.p.:

§ 1. Jeżeli wypowiedzenie umowy zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

§ 2. (uchylony)

§ 3³⁸⁹. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

§ 4. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

§ 5³⁹⁰. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.

³⁸⁹ Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z 11 grudnia 2018 r., P 133/15 (Dz. U. z 2018 r. poz. 2377), uznał art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.) w zakresie, w jakim nie przyznaje pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 tej ustawy, któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, za niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

³⁹⁰ Przepis zmieniony ustawą z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1043) – art. 1 pkt 4.

Art. 477¹ k.p.c.:

Jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się niezasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne.

4.2.1. Żądanie pracownika. Uwzględnienie roszczenia

Rozważania na temat sposobu rozstrzygnięcia w razie uwzględnienia powództwa co do zasady należy przeprowadzić na bazie najbardziej typowej i najczęściej występującej w praktyce sądowej sytuacji procesowej, w której pracownik odwołuje się od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powód – pracownik musi już w pozwie przedstawić swoje roszczenie, zgłaszając jedno z dwóch żądań:

- a) uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, względnie przywrócenia do pracy lub
- b) zasądzenia odszkodowania.

Jeżeli chodzi o pierwszą możliwość, to najczęściej właściwe będzie zgłoszenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. To roszczenie należy zgłosić w sytuacji, gdy w dacie składania odwołania okres wypowiedzenia jeszcze nie minął, innymi słowy – stosunek pracy trwa, a pracownik chce zapobiec jego rozwiązaniu.

Przykład:

28 września 2018 r. pracodawca wypowiedział umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 31 października 2018 r.

Pracownik odwołał się od wypowiedzenia pozwem złożonym 12 października 2018 r. Był zainteresowany kontynuowaniem zatrudnienia, wobec czego zgłosił roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W dacie składania pozwu stosunek pracy jeszcze trwał.

Przy obecnie obowiązujących okresach wypowiedzenia umowy o pracę (3 dni robocze, 1 tydzień, 2 tygodnie – art. 34 k.p. oraz 2 tygodnie, 1 miesiąc, 3 miesiące – art. 36 § 1 k.p.) i terminie na złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (21 dni – art. 264 § 1 k.p.), może się jednak zdarzyć, że już w dacie składania odwołania właściwe będzie zgłoszenie roszczenia o przywrócenie do pracy.

Przykład:

28 września 2018 r. pracodawca wypowiedział umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, upływającego 13 października 2018 r.

Pracownik odwołał się od wypowiedzenia pozwem złożonym 19 października 2018 r. Był zainteresowany kontynuowaniem zatrudnienia, wobec czego zgłosił roszczenie oprzywrócenie do pracy. W dacie składania pozwu stosunek pracy uległ już rozwiązaniu.

Jeżeli chodzi o sposób działania sądu w sytuacjach nieprecyzyjnego wyboru czy sformułowania roszczenia niepieniężnego (chodzi tu jedynie o alternatywę: *uznanie za bezskuteczne czy przywrócenie do pracy*), należy jednoznacznie rekomendować praktykę zaniechania detalicznego wyjaśniania i korygowania ewentualnych nieścisłości w tym zakresie. Podstawowym argumentem jest to, że najprawdopodobniej i tak stosunek pracy ulegnie już rozwiązaniu przed dniem wyrokowania przez sąd. W praktyce termin pierwszej rozprawy nie przypada przecież wcześniej niż 1, 2 miesiące od dnia wniesienia pozwu i usunięcia jego braków formalnych, a nierzadko są to terminy jeszcze dłuższe. Prowadzenie z powodem korespondencji, zawierającej pouczenie o roszczeniach przysługujących w jego sytuacji faktycznej i procesowej oraz zobowiązanie do sprecyzowania stanowiska, przeważnie doprowadzi jedynie do przedłużenia postępowania i przerodzenia się *prawdopodobieństwa* rozwiązania stosunku pracy do dnia wyrokowania, w *pewność*, że ten stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu do dnia pierwszej rozprawy. Jest to zatem działanie zupełnie bezproduktywne. Z podobnych praktycznych przyczyn niecelowe jest zobowiązanie powoda do modyfikacji roszczenia z *uznania wypowiedzenia za bezskuteczne na przywrócenie do pracy* w sytuacji, gdy termin wypowiedzenia upłynął w toku procesu sądowego, albowiem jest to następstwo naturalne.

Zgola inaczej przedstawia się sytuacja, gdy powód nie precyzuje, którego z dwóch roszczeń dochodzi – czy żąda kontynuowania stosunku pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne/przywrócenia do pracy), czy dochodzi roszczenia odszkodowawczego. Tutaj bezwzględnie należy wyegzekwować od powoda sprecyzowanie żądania,

gdyż jest to element formalny pozwu. Ponadto, ze względu na przepisy o wartości przedmiotu sporu (art. 19 i art. 23¹ k.p.c.) oraz przepisy ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (art. 35), wybór jednego albo drugiego roszczenia może determinować obowiązek uiszczenia przez powoda opłaty sądowej od pozwu.

W praktyce często spotyka się sformułowania takie jak: *żądam przywrócenia do pracy ewentualnie zasądzenia odszkodowania*. Takie określenie żądania spełnia warunki formalne – powód w pierwszej kolejności eksponuje jedno roszczenie, dopuszczając ewentualnie uwzględnienie innego, alternatywnego, do czego sąd i tak ma podstawę prawną w art. 45 § 2 k.p. i art. 477¹ k.p.c. Ustalenie wartości przedmiotu sporu determinuje zatem art. 23¹ k.p.c.

Inna wątpliwość powstaje wówczas, gdy pracownik odwołujący się od wypowiedzenia terminowej umowy o pracę (na okres próbny, na czas określony) zgłasza roszczenie niepieniężne (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne/przywrócenie do pracy), mimo że nie należy do kręgu osób, o których mowa w art. 50 § 3 k.p. Opisana sytuacja nie wypełnia formalnie hipotezy art. 477¹ k.p.c., nie można bowiem powiedzieć, że pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu roszczeń, skoro roszczenie niepieniężne w ogóle mu nie przysługuje. Nie zachodzą zatem przesłanki do uwzględnienia innego roszczenia alternatywnego, a powództwo podlega oddaleniu *a limine*. Takie podejście do zagadnienia raziłoby jednak skrajnym rygoryzmem. Należy zatem rekomendować pouczenie powoda o tym, jakie roszczenie przysługuje mu w danym stanie faktycznym i umożliwić jego wyartykułowanie – nie tylko co do charakteru, ale także co do wysokości.

Jeżeli chodzi o formułowanie roszczenia pieniężnego, to sytuacją spotykaną w praktyce jest prezentowanie go słowami: *wnoszę o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia*. Takie określenie wydaje się zupełnie wystarczające na etapie wnoszenia pozwu, jeżeli w uzasadnieniu powód podaje wysokość swojego wynagrodzenia albo załącza do pozwu umowę o pracę. Natomiast po złożeniu przez pracodawcę odpowiedzi na pozew sąd powinien już dysponować zaświadczeniem o zarobkach obliczonych jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, które stanowi podstawę

zasądzenia odszkodowania³⁹¹. Pierwsza rozprawa jest dobrym momentem na uzyskanie od pracownika wiążącego stanowiska w przedmiocie wysokości dochodzonego odszkodowania i sposobu jego kalkulacji, zarówno przy uwzględnieniu umowy o pracę, wynagrodzenia faktycznie wypłacanego, zaświadczenia o zarobkach, jak i twierdzeń stron przedstawionych na tym wstępnym etapie postępowania.

Jeżeli odwołujący się pracownik wnosi o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, to sąd jest związany takim żądaniem pozwu i – w razie uznania, że powództwo należy uwzględnić co do zasady – w ogóle nie rozważa kwestii, o jakim roszczeniu orzekać. W grę wchodzi jedynie orzekanie o odszkodowaniu³⁹².

Wątpliwości powstają w sytuacji, w której odwołujący się pracownik dochodzi przywrócenia do pracy, a sąd wprawdzie uznaje, że powództwo należy uwzględnić co do zasady, ale ma jednak wątpliwości odnośnie do uwzględnienia roszczenia niepieniężnego. Podstawowe dylematy, które powstają w takich sytuacjach, można omówić na kilku przykładach.

Jeżeli powód nie należy do pracowników objętych ochroną przewidzianą w art. 39 i art. 177 k.p. ani też w przepisach szczególnych, a pozwany pracodawca podejmuje obronę przed powództwem co do zasady, ale nie wypowiada żadnych twierdzeń ani nie naprowadza dowodów na obronę przed roszczeniem o przywrócenie do pracy, to wówczas sąd nie powinien w zasadzie rozważać z urzędu orzekania o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy³⁹³. W konsekwencji sąd nie ma obowiązku obszernie przedstawiać w uzasadnieniu motywów uwzględnienia właśnie

³⁹¹ Por. § 2 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych przewidzianych w Kodeksie pracy, które odwołuje się do ww. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

³⁹² Por. uzasadnienie wyroku SN z 24 sierpnia 2010 r., I PK 43/10, Legalis nr 397135.

³⁹³ Por. stanowisko SN w wyroku z 24 września 2009 r., II PK 69/09, Legalis nr 287808; wydaje się jednak, że nie można przekreślić możliwości prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego w tym zakresie *ex officio* wyjątkowo, w sytuacjach, które w sposób zupełnie oczywisty mieszczą się w hipotezie art. 45 § 2 k.p.

roszczenia o przywrócenie do pracy, a nie zasądzenia odszkodowania. Zakres rozważań prawnych jest bowiem zdeterminowany przez roszczenie dochodzone przez powoda i argumentację prezentowaną przez pozwanego na obronę przed zgłoszonym roszczeniem.

Jeżeli powód nie należy do pracowników objętych ochroną przewidzianą w art. 39, art. 177 k.p. ani też w przepisach szczególnych, ale pozwany pracodawca podejmuje obronę przed powództwem co do zasady oraz odrębnie, „z ostrożności procesowej” przedstawia argumentację, którą można streścić słowami: „na wypadek, gdyby – wbrew stanowisku pozwanego – sąd uznał, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem, wnoszę o orzeczenie o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy”, to wówczas sąd, uznając, że powództwo zasługuje na uwzględnienie co do zasady, powinien odrębnie rozważyć zasadność roszczenia o przywróceniu do pracy i dać wyraz wynikowi tych rozważań w uzasadnieniu orzeczenia. Ciężar dowodu okoliczności przemawiających przeciwko przywróceniu do pracy spoczywa na pracodawcy.

Wreszcie, jeżeli powód należy do pracowników objętych ochroną przewidzianą w art. 39, art. 177 k.p. lub w przepisach szczególnych, to – niezależnie od stanowiska pozwanego, zarówno co do zasady, jak i co do dochodzonego roszczenia – sąd, uznając wypowiedzenie za niezgodne z prawem albo nieuzasadnione, nie ma podstaw do prowadzenia rozważań co do rodzaju roszczenia, o którym należy orzec: należy uwzględnić roszczenie o przywrócenie do pracy. Trzeba tu uczynić jedynie dwa zastrzeżenia. Pierwsze dotyczy sytuacji, w której przywrócenie do pracy jest niemożliwe ze względu na ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ i art. 45 § 3 k.p.). Drugie zastrzeżenie to sytuacja, w której dochodzenie przez powoda roszczenia należy uznać za naruszające zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.). O ile sytuacje pierwszego typu nie budzą wątpliwości w praktyce, o tyle te drugiego rodzaju są bardzo dyskusyjne. Należy rekomendować szczególnie ostrożne sięganie do klauzuli zasad współżycia społecznego w tym kontekście, na poparcie nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy³⁹⁴. Zagadnienie to zostanie

³⁹⁴ Por. wyroki SN: z 8 lutego 2018 r., I PK 350/16, Legalis nr 1765973 oraz z 8 marca 2018 r., II PK 8/17, MoPr 2018 r., nr 8, s. 31.

omówione nieco dokładniej w części opracowania poświęconej odwołaniu od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Należy podkreślić, że uwzględnienie roszczenia pieniężnego zamiast żądania przywrócenia do pracy nie leży w obszarze swobodnego uznania sędziowskiego. Przeciwnie – rozstrzygnięcie takie powinno opierać się na konkretnych ustaleniach faktycznych odnośnie do niemożliwości/niecelowości przywrócenia do pracy.

Zgodnie ze stosunkowo nową linią orzecznictwa przyjmuje się, że strony (zwłaszcza powód – pracownik) powinny być uprzedzone o możliwości zastosowania przez sąd instytucji z art. 45 § 2 k.p. po to, aby mogły przedstawić swoje stanowisko odnośnie do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy³⁹⁵.

W praktyce sądowej wątpliwości związane z tym, czy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, dotyczą kilku powtarzających się stanów faktycznych. Warto syntetycznie wskazać stanowisko judykatury odnośnie do tych właśnie, najbardziej charakterystycznych sytuacji.

Nie stanowi o niemożliwości przywrócenia do pracy zatrudnienie innego pracownika na miejsce zwolnionego i domagającego się przywrócenia do pracy³⁹⁶. Z kolei o niecelowości przywrócenia do pracy nie przesądza długość trwania postępowania sądowego w sprawie z odwołania od wypowiedzenia ani podjęcie przez zwolnionego pracownika zatrudnienia w innym miejscu, w czasie trwania procesu³⁹⁷. Mniej kategorycznie można wypowiedzieć się o likwidacji stanowiska pracy osoby zwolnionej, większej liczby stanowisk pracy, względnie likwidacji określonej jednostki organizacyjnej pracodawcy. Ocena, czy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe powinna być zindywidualizowana i dokonywana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy – tego, ile stanowisk poddano likwidacji, jakie były okoliczności likwidacji (przyczyny ekonomiczne, powodujące konieczność redukcji zatrudnienia

³⁹⁵ Por. wyroki SN: z 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, Legalis nr 393920, z 23 listopada 2016 r., II PK 222/15, Legalis nr 1550015, z 24 października 2017 r., II PK 300/16, Legalis nr 1715373 i z 4 grudnia 2018 r., I PK 179/17, Legalis nr 1852717.

³⁹⁶ Tak SN w wyroku z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 83.

³⁹⁷ Tak SN w wyrokach: z 17 stycznia 2007 r., I PK 259/06, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 156 oraz z 18 maja 2017 r., II PK 111/16, Legalis nr 1625046.

i wydatków osobowych, przebudowa organizacyjna, planowe zakończenie działalności w pewnym zakresie, związane np. z ukończeniem dużego projektu, do realizacji którego zatrudniono przejściowo większą liczbę pracowników itp.).

Sytuacją stosunkowo często występującą w praktyce sądowej jest powoływanie się przez pracodawcę na konflikt z pracownikiem jako na okoliczność czyniącą przywrócenie do pracy niecelowym. Każdy stan faktyczny wymaga tutaj zindywidualizowanej oceny. Z pewnością nie jest wystarczające ogólne powoływanie się na konflikt. Rzecz jasna, o konflikcie nie przesądza samo pozostawanie pracownika i pracodawcy w sporze sądowym, związanym z kwestionowaniem wypowiedzenia³⁹⁸. Nie jest również konfliktem, przemawiającym za niecelowością przywrócenia do pracy, jedno lub kilka zdarzeń, które miałyby miejsce w przeszłości, nawet jeżeli były tłem lub przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Konfliktem tego rodzaju nie jest również krytyczna ocena pracownika przez pracodawcę. Natomiast przemawia za niecelowością przywrócenia do pracy konflikt poważny, głęboki, długotrwały, zawiniony przez pracownika lub choćby wywołany przez jego postępowanie i cechy osobowościowe³⁹⁹, konflikt uniemożliwiający prawidłowe funkcjonowanie pracownika w zespole, niedający widoków na poprawne ułożenie stosunków międzyludzkich w środowisku pracy.

Na zakończenie, dla porządku, należy wskazać na katalog roszczeń przysługujących pracownikowi odwołującemu się od wypowiedzenia terminowej umowy o pracę. W przypadku umowy o pracę na okres próbny przysługuje wyłącznie roszczenie odszkodowawcze (art. 50 § 1 zd. 1 k.p.). W razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, w typowej sytuacji przysługuje również tylko roszczenie o odszkodowanie (art. 50 § 3 *in fine* k.p.), z zastrzeżeniem, że pracownikom korzystającym ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem w związku z rodzicielstwem albo z ochrony przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych przysługują alternatywnie roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p., tj. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy) albo o odszkodowanie.

³⁹⁸ Por. wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243.

³⁹⁹ Tak SN w wyroku z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 780.

4.2.2. Modyfikacja roszczenia w toku procesu

Zgodnie z ogólnymi zasadami postępowania cywilnego zmiana powództwa w toku procesu jest co do zasady dopuszczalna, jeżeli nie wpływa na właściwość sądu (art. 193 § 1 k.p.c.). Ponieważ w sprawach z odwołania od wypowiedzenia, bez względu na wartość przedmiotu sporu, zawsze właściwy jest wyłącznie sąd rejonowy (art. 461 § 1¹ k.p.c.), to zmiana roszczenia w perspektywie art. 193 § 1 k.p.c. jest dopuszczalna. W praktyce stosunkowo często zmiana polega na korekcie kwoty dochodzonej tytułem odszkodowania, po zapoznaniu się przez powoda (pracownika) z zaświadczeniem o zarobkach składanym przez pozwanego pracodawcę wraz z odpowiedzią na pozew.

Ograniczenie powództwa w stosunku do kwoty pierwotnie dochodzonej formalnie powinno być połączone z częściowym cofnięciem pozwu, chociaż w praktyce, w sytuacjach korekt zupełnie drobnych, ten uporządkowany sposób działania nie zawsze jest praktykowany.

Przykład:

Powód dochodzi odszkodowania w kwocie 21 000 zł, stanowiącej trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia. Po wpłynięciu zaświadczenia o zarobkach, z którego wynika, że wynagrodzenie miesięczne liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 6900 zł, powód niezwłocznie koryguje wysokość dochodzonego odszkodowania do kwoty 20 700 zł, nie cofając pozwu odnośnie do kwoty 300 zł.

Ze względu na charakter roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem (nieuzasadnione) wypowiedzenie umowy o pracę i krótki, materialnoprawny termin na jego zgłoszenie, można rozważać dopuszczalność rozszerzenia powództwa, stosownie do treści zaświadczenia o zarobkach wówczas, gdy sprawa jest prowadzona w postępowaniu uproszczonym, w którym zmiana powództwa co do zasady jest niedopuszczalna (art. 505⁴ § 4 k.p.c.).

Dopuszczalna jest zmiana roszczenia polegająca na dochodzeniu odszkodowania w miejsce pierwotnie zgłoszonego roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy). Taka zmiana powództwa ma swoje implikacje związane z koniecznością doręczenia pisma pozwanemu i umożliwienia ustosunkowania się do zmienionego powództwa, ewentualnego sięgnięcia

do zaświadczenia o zarobkach obliczonych jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy jako podstawy ustalenia wysokości odszkodowania (o ile nie uczyniono tego na wcześniejszym etapie postępowania) oraz konsekwencje „w obszarze” orzekania o kosztach sądowych (zmiana roszczenia skutkuje bowiem zmianą wartości przedmiotu sporu).

Dużo rzadziej w praktyce występuje sytuacja, w której powód, pierwotnie dochodzący odszkodowania, chce zmienić roszczenie na przywrócenie do pracy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego taka zmiana wymaga zgody pozwanego⁴⁰⁰. Jeżeli bowiem pracownik zdecydował się na odszkodowanie w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy, a następnie domaga się w jego miejsce (zamiast) przywrócenia do pracy, powyżej opisany standard dopuszczalności zmiany roszczenia nie znajduje zastosowania. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy (art. 11 k.p.) chroni bowiem również pracodawcę. W przypadku zgłoszenia przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy w miejsce odszkodowania, na jakimkolwiek etapie postępowania, rozwiązania tej sytuacji należy poszukiwać w przepisach Kodeksu cywilnego, tj. w art. 365 k.c. z uwagi na brak stosownych regulacji w Kodeksie pracy (art. 300 k.p.).

ZAPAMIĘTAJ!

Pracownik odwołujący się od wypowiedzenia powinien jednoznacznie sformułować żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenia do pracy) albo odszkodowania, przy czym roszczenie może modyfikować w toku procesu. Żądanie zasądzenia odszkodowania wiąże sąd, natomiast w razie zgłoszenia roszczenia niepieniężnego sąd, uwzględniając powództwo, niekiedy zasądza odszkodowanie.

4.2.3. Formułowanie rozstrzygnięcia

Uwzględnienie w całości roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem, względnie nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, nie rodzi szczególnych trudności na etapie redagowania rozstrzygnięcia.

⁴⁰⁰ Tak SN w wyroku z 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, OSP 2018 r., nr 1 poz. 8. Zob. także B. Bury, *Zmiana przez pracownika roszczenia z odwołania od rozwiązania umowy o pracę*, Radca Prawny. Zeszyty Naukowe 2018, nr 1 (14), s. 67-78

Formuła sentencji będzie tutaj niemal identyczna z tą, którą posługuje się sąd orzekający w sprawach cywilnych „klasycznych”. Jedyny element nietypowy to dookreślenie już w sentencji tytułu zasądzenia.

Przykład (sentencja):

- 1) *zasądza od pozwanej ABC spółka z o.o. w K. na rzecz powoda Jana K. kwotę 9000 zł (dziewięć tysięcy złotych) **tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę**;*
- 2) *nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w P. kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony;*
- 3) *wyroкови w punkcie 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3000 zł.*

Uzasadnieniem takiego formułowania rozstrzygnięcia jak wskazany w punkcie 1. jest to, że tytuł zasądzenia należności od pracodawcy na rzecz pracownika ma doniosłość prawną w perspektywie obciążenia zasądzonej kwoty należnościami publicznoprawnymi (składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, podatek dochodowy od osób fizycznych), ze względu na możliwość zaspokojenia roszczenia przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na kolejność zaspokajania roszczeń w ewentualnym postępowaniu upadłościowym.

Jeżeli chodzi o jedynie częściowe uwzględnienie roszczenia odszkodowawczego, to utrwalony w praktyce sposób formułowania również nie odbiega od znanego ze spraw *stricte* cywilnych.

Przykład:

Powód dochodzi tytułem odszkodowania zasądzenia kwoty 9000 zł. Sąd uznaje za zasadne zasądzenie kwoty 3000 zł.

(Rozważany fragment sentencji):

- 1) *zasądza od pozwanej ABC spółka z o.o. na rzecz powoda Jana K. kwotę 3000 zł (trzy tysiące złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;*
- 2) ***oddala dalej idące powództwo;***
- 3) (...)

Wydaje się, że oddalenie powództwa „w pozostałym zakresie” jest tutaj jedynym poprawnym rozwiązaniem i taki sposób formułowania sentencji nie budzi żadnych kontrowersji. Natomiast zaniechanie orzeczenia o częściowym oddaleniu powództwa należałoby uznać za błąd, polegający na nieorzeczeniu o całości żądania. Apelację powoda od takiego wyroku, zawierającą żądanie zasądzenia kwoty 9000 zł zamiast zasądzonej 6000 zł przyjęło się uznawać za niedopuszczalną, jako skierowaną przeciwko orzeczeniu nieistniejącemu. Tymczasem warto jednak odnotować odosobnione, przeciwne stanowisko Sądu Najwyższego, zawierające tezę, że wyrok uwzględniający roszczenie odszkodowawcze jedynie częściowo zawiera w sobie *implicite* oddalenie powództwa w pozostałym zakresie⁴⁰¹. Pogląd ten uznać należy za dyskusyjny.

Uwzględnienie roszczenia niepieniężnego skutkuje koniecznością zupełnie swoistego zredagowania orzeczenia.

W rzadko spotykanej sytuacji orzekania przed upływem okresu wypowiedzenia orzeczenie sądu będzie brzmiało następująco:

Uznaje za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane 31 lipca 2018 r.

W sytuacji orzekania po upływie okresu wypowiedzenia, formuła będzie brzmiała:

Przywraca powoda Jana K. do pracy w pozwanej ABC spółka z o.o. w K. na poprzednich (dotychczasowych) warunkach pracy i płacy.

Sytuacją procesową budzącą dużo wątpliwości jest taka, w której sąd, uznając powództwo za usprawiedliwione co do zasady, decyduje się nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie roszczenia o przywrócenie do pracy, lecz zasądzić odszkodowanie. Sentencję wyroku można wówczas sformułować na dwa sposoby.

Przykład 1 (rozważany fragment sentencji):

- 1) *zasądza od pozwanej ABC spółka z o.o. w K. na rzecz powoda Jana K. kwotę 9000 zł (dziewięć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;*
- 2) *oddala powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy;*
(...)

⁴⁰¹ Tak SN w postanowieniu z 6 września 2018 r., II PK 228/17, niepubl.

Przykład 2 (rozważany fragment sentencji):

- 1) *zasądza od pozwanej ABC spółka z o.o. w K. na rzecz powoda Jana K. kwotę 9000 zł (dziewięć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;*
- 2) (...) [*brak orzeczenia o oddaleniu powództwa w jakimkolwiek zakresie*].

Sposób redagowania sentencji wskazany w pierwszym przykładzie jawi się jako bardziej uporządkowany. W razie wnoszenia apelacji zarówno powód, jak i pozwany będą ją mogli skierować precyzyjnie przeciwko konkretnemu punktowi wyroku. Nie będą budziły wątpliwości ani dopuszczalność apelacji (istnienie zaskarżonego orzeczenia), ani zakres zaskarżenia. Drugi sposób formułowania sentencji jest jednak również przyjęty w praktyce i akceptowany w judykaturze Sądu Najwyższego⁴⁰². Wydaje się, że z wyżej wskazanych względów „porządkowych” warto jednak rekomendować pierwszy sposób formułowania orzeczenia.

ZAPAMIĘTAJ!

Redakcja wyroku sądu pracy orzekającego w przedmiocie roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy) ma pewne cechy swoiste, odróżniające ją od formuły orzeczenia w sprawach strictly cywilnych.

4.2.4. Orzekanie o kosztach procesu

Kwestię orzekania o kosztach procesu omówiono szczegółowo w Części ogólnej, Rozdziale III *Orzekanie o kosztach procesu w sprawach z zakresu prawa pracy*. W tym miejscu warto jednak poczynić pewne uwagi uzupełniające, dotyczące kosztów procesu w sprawach z odwołania od wypowiedzenia, zwłaszcza w sytuacjach, gdy sąd nie uwzględni w całości zgłoszonego roszczenia. Kanwą tych uwag niech będzie kilka przykładów różnych konfiguracji procesowych powtarzających się w praktyce.

Przykład 1:

Powód dochodził przywrócenia do pracy. Wartość przedmiotu sporu, ustalona zgodnie z art. 23¹ k.p.c., wynosiła 30 000 zł. Obie strony reprezentowane

⁴⁰² Tak SN w uchwale (7) z 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98, OSNAPiUS 2000, nr 2, poz. 44.

przez profesjonalnych pełnomocników wniosły o zwrot kosztów procesu. Sąd, uwzględniając powództwo, przywrócił powoda do pracy.

Przykład 2:

Powód dochodził przywrócenia do pracy. Wartość przedmiotu sporu, ustalona zgodnie z art. 23¹ k.p.c., wynosiła 60 000 zł. Przy wniesieniu pozwu powód uiścił opłatę sądową w kwocie 3000 zł (5% x 60 000 zł). Obie strony reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników wniosły o zwrot kosztów procesu. Sąd, uznając powództwo za usprawiedliwione co do zasady, nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy, lecz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 15 000 zł.

Przykład 3:

Powód dochodził zasądzenia kwoty 30 000 zł, stanowiącej trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia za pracę tytułem odszkodowania w kwocie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Zakładowy staż pracy powoda wynosił 1 rok. Obie strony reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników wniosły o zwrot kosztów procesu. Sąd, uznając powództwo za usprawiedliwione co do zasady, zasądził odszkodowanie w kwocie 10 000 zł, stanowiącej jednokrotność miesięcznego wynagrodzenia za pracę, i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Pojawia się pytanie, jak w każdej z tych sytuacji procesowych orzec o kosztach sądowych i kosztach zastępstwa procesowego stron.

W pierwszym przykładzie stroną jednoznacznie przegrywającą cały proces jest pozwany. Zatem, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, powinien ponieść w całości koszty postępowania (art. 98 § 1 i 3 k.p.c.). Orzeczenie o kosztach będzie zatem miało następujące brzmienie (tylko punkty sentencji dotyczące kosztów):

- 1) (...)
- 2) zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego);
- 3) nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w P. kwotę 1500 zł (5% x 30 000 zł), tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, tj. opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony (...).

W drugim przykładzie powód wygrał proces co do zasady, ale nie wygrał go odnośnie dochodzonego roszczenia. Powstaje pytanie, jak ten niejednoznaczny wynik procesu powinien rzutować na rozstrzygnięcie o kosztach. Można tutaj zaproponować aż trzy warianty rozstrzygnięcia (punkty sentencji dotyczące kosztów):

Wariant 1:

- 1) (...)
- 2) *zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego);*
- 3) *zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 750 zł (5% x 15 000 zł), tytułem zwrotu kosztów sądowych (opłaty od pozwu).*

Wariant 2:

- 1) (...)
- 2) *koszty zastępstwa procesowego między stronami znosi wzajemnie;*
- 3) *zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 750 zł (5% x 15 000 zł), tytułem zwrotu kosztów sądowych (opłaty od pozwu) (...).*

Wariant 3:

- 1) (...)
- 2) *zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 90 zł [75% x (180 zł + 180 zł) – 180 zł] tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;*
- 3) *zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 750 zł (5% x 15 000 zł), tytułem zwrotu kosztów sądowych (opłaty od pozwu), (...).*

Jeżeli chodzi o rozstrzygnięcie o kosztach sądowych, tj. opłacie od pozwu, którą uiszczył powód, to zdecydowanie należy rekomendować orzeczenie na zasadzie stosunkowego rozdzielenia kosztów. Skoro powód poniósł opłatę 3000 zł adekwatną do wartości przedmiotu sporu (60 000 zł) i wygrał proces odnośnie do kwoty 15 000 zł, to znaczy, że wygrał go w 25%. Zatem, pozwany powinien zwrócić powodowi 25% poniesionych kosztów, czyli kwotę 750 zł.

Zaaplikowanie zasady stosunkowego rozdzielenia nie jest już jednak tak oczywiste przy orzekaniu o kosztach zastępstwa procesowego, które określa się w stawce ryczałtowej, w znikomej kwocie 180 zł. Dla potrzeb orzekania o tych kosztach można akcentować,

że powód wygrał proces co do zasady (wariant (1)), można też podkreślać, że powód wygrał jedynie zasadę, ale nie dochodzone roszczenie (wariant (2)) albo zastosować w sposób czysto matematyczny zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów (wariant (3)). Można zatem znaleźć argumenty na poparcie każdej z tych koncepcji. Wydaje się, że najbardziej przekonujące jest jednak wzajemne zniesienie tych kosztów.

W **trzecim przykładzie** powód wygrał proces co do zasady, wygrał odnośnie dochodzonego roszczenia, ale wygrał jedynie częściowo co do wysokości. Powstaje pytanie, jak ten wynik procesu powinien rzutować na rozstrzygnięcie o kosztach. Podobnie jak w drugim przykładzie, można tutaj zaproponować aż trzy warianty orzeczenia (punkty sentencji dotyczące kosztów):

Wariant 1:

- 1) (...)
- 2) *zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego);*
- 3) *nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w P. kwotę 500 zł (5% x 10 000 zł), tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, tj. opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony.*

Wariant 2:

- 1) (...)
- 2) *koszty zastępstwa procesowego między stronami znosi wzajemnie;*
- 3) *nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w P. kwotę 500 zł (5% x 10 000 zł), tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, tj. opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony;*
- 4) (...).

Wariant 3:

- 1) (...)
- 2) *zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł [66,67% x (180 zł + 180 zł) – 180 zł] tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;*

- 3) nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w P. kwotę 500 zł (5% x 10 000 zł), tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, tj. opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony;
- 4) (...).

Podobnie, jak w przykładzie drugim, jeżeli chodzi o rozstrzygnięcie o kosztach sądowych, tj. opłacie od pozwu, to poprawne jest jedynie nakazanie ściągnięcia od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego kwoty nieuiszczonych kosztów sądowych, tj. części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony (art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych), adekwatnej do kwoty zasądzonej, czyli kwoty 500 zł = 5% x 10 000 zł (względnie przy innym algorytmie obliczenia: 33,3% x 1500 zł; 1500 zł = 5% x 30 000 zł).

Ponownie, tak jak przy omawianiu przykładu drugiego, należy zauważyć, że zaaplikowanie zasady stosunkowego rozdzielania nie jest już jednak tak oczywiste przy orzekaniu o kosztach zastępstwa procesowego. Można znaleźć argumenty na poparcie każdego z trzech wariantów orzeczenia o tych kosztach. Również w sytuacji procesowej opisanej w przykładzie trzecim jako najbardziej przekonujące jawi się wzajemne zniesienie kosztów, względnie stosunkowe ich rozdzielanie.

4.2.5. Wysokość odszkodowania

O wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony traktuje art. 47¹ k.p., zakreślając dolną i górną granicę wysokości odszkodowania. Dolną granicę (*wynagrodzenie za okres wypowiedzenia*) kształtuje nie tylko okres wypowiedzenia przewidziany w art. 36 k.p., lecz także w układzie zbiorowym pracy, jeżeli jest to okres dłuższy niż kodeksowy⁴⁰³. Rozważając, jaka jest dolna granica odszkodowania, warto również pamiętać o sposobie kalkulacji obowiązujących okresów wypowiedzenia. Otóż po pierwsze, dla długości okresu wypowiedzenia doniosły prawnie jest nie tylko okres bieżącego zatrudnienia, lecz także wszystkie inne

⁴⁰³ Tak SN w wyroku z 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 197.

wcześniejsze okresy pracy u danego pracodawcy⁴⁰⁴ – zatrudnienie to nie musi być nieprzerwane. Po drugie, o długości okresu wypowiedzenia decyduje okres zatrudnienia liczony od dnia nawiązania umowy o pracę do dnia jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia⁴⁰⁵, a nie do dnia składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy.

Przykład:

Pracownik był zatrudniony u pracodawcy w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 28 lutego 2017 r. (2 miesiące). Następnie ponownie podjął pracę u tego samego pracodawcy 1 maja 2018 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę 17 sierpnia 2018 r., z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązującym na dzień 1 września 2018 r. Pracownik odwołuje się od wypowiedzenia, kwestionując prawdziwość podanej przyczyny zwolnienia. Dochodzi odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie, w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Pracodawca zastosował zbyt krótki okres wypowiedzenia. Przy uwzględnieniu dwutygodniowego okresu wypowiedzenia stosunek pracy uległby rozwiązaniu w sobotę, tj. w 1 września 2018 r. (art. 30 § 2¹ k.p.). Okres zatrudnienia do tego dnia przekroczyłby 6 miesięcy o jeden dzień (pełne 6 miesięcy w okresach od stycznia do lutego 2017 r. i od maja do sierpnia 2018 r. oraz dzień 1 września 2018 r.). Tym samym przy wypowiedzeniu umowy obowiązuje już jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Umowa o pracę rozwiąże się zatem 30 września 2018 r. (art. 49 k.p.), a w razie uwzględnienia powództwa o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. dolną granicę odszkodowania będzie wyznaczać wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za okres wypowiedzenia stanowi jedynie dolną granicę odszkodowania, a sąd może zasądzić to odszkodowanie w kwocie wyższej, adekwatnej do okresu dłuższego niż okres wypowiedzenia⁴⁰⁶. Perspektywę rozważań o wysokości zasądzanego odszkodowania należy otworzyć stwierdzeniem, że *odszkodowanie*, o którym stanowi art. 45 i dalsze k.p., nie jest odszkodowaniem *sensu stricto* w rozumieniu prawa

⁴⁰⁴ Tak SN w uchwale (7) z 15 stycznia 2003 r., III PZP 20/02, OSNP 2004, nr 1, poz. 4.

⁴⁰⁵ Tak SN w wyroku z 11 maja 1999 r., I PKN 34/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 544.

⁴⁰⁶ Tak SN w wyroku z 21 kwietnia 2009 r., I BP 17/08, Legalis nr 258409.

cywilnego. Nie ma bowiem owo odszkodowanie wyrównać konkretnej, wyliczalnej rachunkowo kwoty, stanowiącej uszczerbek w mieniu pracownika, powstały wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Odszkodowanie nie jest powiązane z rzeczywistą szkodą i przysługuje niezależnie od jej wystąpienia⁴⁰⁷, nie ma zatem charakteru kompensacyjnego⁴⁰⁸. Zarazem okoliczności te, nie determinując prawa do odszkodowania, mogą rzutować na miarkowanie jego wysokości. Określenie wysokości zasądzanego odszkodowania mieści się w ramach swobody uznania sędziowskiego. Warto jednak wypowiedzieć pewne wskazówki i wskazać na elementy, których uwzględnienie przy miarkowaniu wysokości odszkodowania może być pomocne:

- 1) zakładowy staż pracy pracownika – jeżeli okres zatrudnienia pracownika, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, kształtująca dolną granicę wysokości odszkodowania, zbliża się do granicznych wartości (6 miesięcy – po upływie którego okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc lub 3 lata – po upływie którego okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące), to może to być argument przemawiający za przyznaniem odszkodowania w kwocie wyższej niż wyznaczona dolną granicą, wynikającą z jeszcze obowiązującej długości okresu wypowiedzenia;
- 2) charakter wadliwości wypowiedzenia – rażąca niezgodność wypowiedzenia z prawem może być argumentem przemawiającym za zasądzeniem odszkodowania w kwocie wyższej niż minimalna; jeżeli jednak wypowiedzenie zostanie uznane za formalnie naruszające przepisy, ale generalnie przyczyna wypowiedzenia jawi się jako prawdziwa i usprawiedliwiająca zwolnienie pracownika albo jeżeli wypowiedzenie okaże się zgodne z prawem, ale z jakichś przyczyn nieuzasadnione, to byłoby to wskazanie do zasądzenia odszkodowania raczej w minimalnej wysokości;
- 3) dolegliwość wypowiedzenia dla pracownika – jeżeli wypowiedzenie w okolicznościach konkretnej sprawy spowodowało wymierny albo wręcz udowodniony uszczerbek i było dla pracownika ponadprzeciętnie dolegliwe, to mogłoby to uzasadniać zasądzenie odszkodowania w wysokości wyższej niż minimalna.

⁴⁰⁷ Tak SN w wyroku z 19 maja 2009 r., II PK 288/08, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 8.

⁴⁰⁸ Tak WSA w Warszawie w wyroku z 19 października 2011 r., I OSK 459/11, Lex nr 1149380.

Zasądzenie odszkodowania w wysokości minimalnej, zdeterminowanej długością okresu wypowiedzenia, i oddalenie powództwa ponad tę kwotę, nie wymaga dodatkowego, rozbudowanego uzasadnienia. Natomiast w sytuacji, gdy powód prezentuje i rozwija argumentację na poparcie żądania zasądzenia odszkodowania w wysokości wyższej niż minimalna, zasadne będzie odniesienie się do tej argumentacji w uzasadnieniu wyroku.

Wysokość odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę terminowej (na okres próbny, na czas określony) jest uregulowana w art. 50 § 1 zd. 2 i § 4 k.p. Przepis ten przewiduje odszkodowanie w kwotach sztywnych – wysokość wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (w przypadku umowy na czas określony).

ZAPAMIĘTAJ!

Granice wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę określają art. 47¹ k.p. w zw. z art. 36 § 1 k.p. oraz roszczenie zgłoszone przez pracownika. Sąd, zasądzając odszkodowanie w tych granicach, określa jego dokładną wysokość na podstawie swojego uznania, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy.

4.2.6. Odsetki

Zagadnienie zasądzenia odsetek aktualizuje się, rzecz jasna, jedynie w sytuacji orzekania o odszkodowaniu i to tylko wówczas, gdy powód zgłasza to właśnie roszczenie. Nie wchodzi zatem w grę zasądzanie odsetek z urzędu, w sytuacji, gdy powód o odsetki nie wnosił, ani wówczas, gdy sąd zasądza odszkodowanie w miejsce dochodzonego roszczenia o przywrócenie do pracy.

Kwestią, która pojawia się w praktyce, jest termin początkowy naliczania odsetek. W orzecnictwie przyjęto, że dniem wymagalności roszczenia odszkodowawczego jest dzień doręczenia pracodawcy odpisu pozwu – odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Doręczenie tego dokumentu stanowi w perspektywie prawa cywilnego wezwanie dłużnika do zapłaty (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Przykład:

Pozwem złożonym 8 października 2018 r. powód odwołuje się od wypowiedzenia umowy o pracę otrzymanego 1 października 2018 r. Powód wnosi o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Odpis pozwu doręczono pracodawcy 31 października 2018 r.

Uwzględniając powództwo, należy zasądzić kwotę odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od 1 listopada 2018 r. i oddalić powództwo o odsetki w pozostałym zakresie.

W przeważającej liczbie spraw działanie według powyższego schematu jest zupełnie wystarczające. Jedynie na marginesie warto zasignalizować konieczność odrębnego rozważenia daty początkowej naliczania odsetek w sytuacji, gdy powód dochodzący przywrócenia do pracy zmienia roszczenie w toku procesu i zgłasza żądanie zasądzenia odszkodowania wraz z odsetkami. Wydaje się, że wówczas datą początkową naliczania odsetek powinna być data doręczenia pozwanemu pracodawcy pisma zawierającego zmianę powództwa. Zupełnie wyjątkowo zdarzają się sytuacje, w których pracownik jeszcze przed wniesieniem pozwu do sądu, przedprocesowo wzywa pracodawcę *do cofnięcia wypowiedzenia albo zapłaty odszkodowania*. Data doręczenia takiego pisma może również zostać zinterpretowana jako data wezwania do zapłaty i wymagalności roszczenia odszkodowawczego.

ZAPAMIĘTAJ!

Odsetki od odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w typowych stanach faktycznych przysługują od dnia następnego pod dniem doręczenia pozwanemu pracodawcy odpisu pozwu.

4.2.7. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

Art. 47 k.p.⁴⁰⁹:

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje 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. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Na wstępie należy podkreślić to co wynika bezpośrednio z brzmienia przepisu – że prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wchodzi w grę jedynie w sytuacji ponownego podjęcia pracy po uprzednim ustaniu stosunku pracy wskutek wypowiedzenia.

Dalej zaakcentować należy szczególny, specyficzny charakter świadczenia, o którym mowa w tym przepisie. Wynagrodzenie w rozumieniu art. 78 i n. k.p. to świadczenie pieniężne pracodawcy na rzecz pracownika, ekwiwalentne do świadczenia wzajemnego, polegającego na wykonywaniu przez pracownika pracy na rzecz pracodawcy (art. 22 § 2 k.p.). Tymczasem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie ma takiego charakteru, jest swojego rodzaju rekompensatą, *sui generis* odszkodowaniem za uszczerbek, polegający na nieotrzymywaniu wynagrodzenia, mimo że pracownik był gotów do świadczenia pracy⁴¹⁰.

W orzecznictwie wielokrotnie analizowano przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz okoliczności, w których pomimo przywrócenia do pracy i zgłoszenia roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pracownik jednak nie nabywa prawa do tego świadczenia. Generalnie wskazać należy,

⁴⁰⁹ Przepis zmieniony ustawą z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1043) – art. 1 pkt 3.

⁴¹⁰ Więcej na ten temat: L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 257 i n.

że nabycie prawa do tego świadczenia nie jest uzależnione od wykazania szkody. Nie pozbawia prawa do nabycia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy podjęcie w okresie trwania procesu innego zatrudnienia i otrzymywanie wynagrodzenia z tego tytułu. Natomiast przy orzekaniu o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy należy odliczyć okresy pobierania świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu niezdolności do pracy (zasilek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji). Nie można bowiem zasadnie twierdzić, że pracownik mógł być świadczyć pracę i nie czynił tego tylko z powodu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, skoro otrzymywał świadczenia z tytułu niezdolności do pracy⁴¹¹. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w związku z podjęciem pracy po przywróceniu do pracy, wskutek uznania wypowiedzenia za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione, wyczerpuje roszczenia pracownika o rekompensatę uszczerbku z tego tytułu⁴¹².

Przechodząc do zagadnień o charakterze procesowym, wskazać należy, że brzmienie analizowanego przepisu nie daje pełnego wyobrażenia o sposobie jego funkcjonowania w praktyce. Otóż przepis zdaje się sugerować, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest roszczeniem zupełnie odrębnym od tych, które rozpoznaje się w postępowaniu wywołanym odwołaniem od wypowiedzenia i że zawsze jest przedmiotem oddzielnego postępowania. Tymczasem w praktyce sądowej przyjęło się, że pracownik odwołujący się od wypowiedzenia może zgłosić żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od razu w pozwie – odwołaniu. Taka sytuacja najczęściej ma miejsce przy odwołaniach wnoszonych przez pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem (ochroną przedemerytalną, związaną z rodzicielstwem, ochroną związkową). Orzekanie o tym żądaniu ma swoiste implikacje.

Po pierwsze, formuła rozstrzygnięcia musi uwzględniać warunkowy charakter zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Po drugie, w sytuacji zgłoszenia roszczenia przez pracownika objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem powstaje

⁴¹¹ Tak SN w wyrokach: z 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000, nr 1, poz. 12 i z 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 99.

⁴¹² Tak SN w uchwale z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010, nr 1-2, poz. 1.

konieczność dokładnej kalkulacji wysokości wynagrodzenia za okres od dnia następnego po dniu rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem do końca okresu objętego wyliczeniem i orzekaniem. Powód obowiązany jest precyzyjnie wskazać okres, za który żąda wynagrodzenia (od dnia... do dnia...) oraz dokładnie wyliczyć dochodzącą kwotę. Natomiast sąd, w razie orzekania jednocześnie o przywróceniu do pracy i wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, nie może zasądzić tego wynagrodzenia za okres dalszy niż do dnia wyrokowania. Jeżeli pracownik podejmie pracę później, to zachowuje prawo do dochodzenia wynagrodzenia za pozostały okres, tj. od następnego dnia po zakończeniu okresu objętego orzeczeniem sądu do dnia poprzedzającego podjęcie zatrudnienia wskutek przywrócenia do pracy.

Przykład:

Pracownica będąca w ciąży otrzymuje wypowiedzenie 31 sierpnia 2018 r. Odwołuje się do sądu i żąda przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Okres wypowiedzenia upływa 30 września 2018 r. Rozprawa odbywa się 31 października 2018 r. Na tej rozprawie pracownica precyzuje wysokość wynagrodzenia dochodzonego za czas pozostawania bez pracy na kwotę 3000 zł odpowiadającą jednomiesięcznemu wynagrodzeniu, tj. za okres od 1 października 2018 r. (pierwszy dzień po ustaniu stosunku pracy) do 31 października 2018 r. (dzień rozprawy).

Na rozprawie 31 października 2018 r. sąd wydaje wyrok w następującym brzmieniu (sentencja w zakresie analizowanym):

- a) przywraca powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy,*
- b) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – pod warunkiem podjęcia pracy.*

Wyrok staje się prawomocny od 1 grudnia 2018 r. Tego dnia pracownica zgłasza gotowość podjęcia pracy. Po podjęciu zatrudnienia, pracownica otrzymuje wynagrodzenie zasądzone w punkcie 2 wyroku z 31 października 2018 r. Następnie wnosi kolejny pozew o zasądzenie kwoty 3000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od 1 listopada 2018 r. (pierwszego dnia po upływie okresu objętego

wyrokiem z 31 października 2018 r.) do 30 listopada 2018 r. (ostatniego dnia przed podjęciem pracy).

Natomiast za okres od 1 grudnia 2018 r. pracownica otrzymuje już wynagrodzenie „standardowe”, za świadczenie pracy.

Ponieważ orzeczenie o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy ma charakter warunkowy, to nie obejmuje się go rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 477² § 1 k.p.c.).

ZAPAMIĘTAJ!

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to roszczenie, które może towarzyszyć żądaniu przywrócenia do pracy, i wówczas sąd orzeka o nim warunkowo „pod warunkiem podjęcia pracy”. Wynagrodzenie to może być również dochodzone w odrębnym postępowaniu, po powrocie pracownika do pracy, na skutek wygrania procesu o przywrócenie do pracy.

4.3. Odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy

Art. 42 k.p.:

§ 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy.

§ 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

§ 3. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiedzające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

§ 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, określane często skrótowym sformułowaniem *wypowiedzenie zmieniające*, trafiają na wokandę sądów pracy stosunkowo rzadko. Sposób procedowania spraw tego rodzaju jest identyczny z tym, które opisano powyżej w odniesieniu do spraw z odwołań od wypowiedzeń definitywnych umów o pracę. Z wymienionych przyczyn, nie pretendując do wyczerpania problematyki związanej z rozpoznawaniem powodztw tego rodzaju, w ramach niniejszego opracowania należy przedstawić jedynie zarys zagadnienia. Punktem wyjścia do analizy będzie obrazowy przykład.

Przykład:

Pracownik zatrudniony na stanowisku brygadzysty, za wynagrodzeniem w wysokości 5000 zł, otrzymuje 31 sierpnia 2018 r. wypowiedzenie zmieniające o następującym brzmieniu:

Wypowiadam Panu warunki pracy i płacy przewidziane umową o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 30 listopada 2018 r. Po upływie okresu wypowiedzenia proponuję następujące warunki:

- a) stanowisko pracy: pracownik produkcyjny,*
- b) wynagrodzenie zasadnicze: 3500 zł.*

Przyczyną wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest reorganizacja wydziału, na którym jest Pan zatrudniony, związana z koniecznością redukcji kosztów produkcji, w sytuacji nierentowności prowadzonej działalności od początku roku.

Jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do 15 października 2018 r. złożą Pan oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu 30 listopada

2018 r. Jeżeli takiego oświadczenia Pan nie złoży, nowe warunki zatrudnienia będą obowiązywały od 1 grudnia 2018 r.

Pracownik, otrzymując takie wypowiedzenie zmieniające, może zachować się na kilka określonych sposobów, determinujących dalszy przebieg jego zatrudnienia:

- 1) może nie podejmować żadnego działania, nie składać żadnych oświadczeń – w konsekwencji do 30 listopada 2018 r. będzie pracował na dotychczasowych warunkach, a od 1 grudnia 2018 r. na nowych warunkach, zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym;
- 2) może do 15 października 2018 r. odmówić przyjęcia zmienionych warunków – w konsekwencji do 30 listopada 2018 r. będzie pracował na dotychczasowych warunkach, a od dnia 1 grudnia 2018 r. umowa o pracę ulegnie definitywnemu rozwiązaniu;
- 3) może odwołać się od wypowiedzenia zmieniającego do sądu, domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia poprzednich warunków zatrudnienia; wówczas, do czasu rozstrzygnięcia sprawy, będzie pracował na warunkach zatrudnienia adekwatnych do wypowiedzenia zmieniającego i stosownie do tego, czy odmówił przyjęcia nowych warunków; jeżeli nie odmówił, to po 30 listopada 2018 r. będzie pracował na warunkach zmienionych, jeżeli odmówił, to 30 listopada 2018 r. umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu – w obu tych sytuacjach, po 30 listopada 2018 r. pracownik będzie oczekiwał na rozstrzygnięcie sprawy z odwołania od wypowiedzenia zmieniającego i ewentualny powrót do pracy na poprzednich warunkach (jeżeli nie odmówił przyjęcia warunków zmienionych i kontynuuje zatrudnienie na tych warunkach po 30 listopada 2018 r.), względnie na powrót do pracy w ogóle (jeżeli odmówił przyjęcia warunków zmienionych i po 30 listopada 2018 r. nie kontynuuje zatrudnienia);
- 4) może odwołać się od wypowiedzenia zmieniającego do sądu, domagając się odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające; wówczas, do czasu rozstrzygnięcia sprawy, będzie pracował na warunkach zatrudnienia adekwatnych do wypowiedzenia zmieniającego i tego, czy odmówił przyjęcia nowych warunków; jeżeli nie odmówił,

to po 30 listopada 2018 r. będzie pracował na warunkach zmienionych, jeżeli odmówił, to 30 listopada 2018 r. umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu – w obu tych sytuacjach, po 30 listopada 2018 r. pracownik będzie oczekiwał na rozstrzygnięcie sprawy z odwołania od wypowiedzenia zmieniającego i ewentualne zasądzenie odszkodowania.

Jak widać z powyższego schematu, sąd pracy będzie zaangażowany w rozstrzygnięcie sprawy tylko w niektórych wariantach zachowania i reakcji pracownika na wypowiedzenie zmieniające.

ZAPAMIĘTAJ!

Sposób prowadzenia sprawy z odwołania od wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) nie różni się od procedowania sprawy z odwołania od wypowiedzenia definitywnego. Badając, czy wypowiedzenie zmieniające jest zgodne z prawem, należy jednak zwrócić uwagę na modyfikację ochrony przed wypowiedzeniem (por. m.in. art. 43 k.p.).

5. Odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Podobnie jak przy omawianiu instytucji odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, punktem wyjścia dla szczegółowych rozważań w przedmiocie prowadzenia postępowania z odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być przytoczenie relewantnych przepisów Kodeksu pracy. Ze względów praktycznych, dla zachowania komunikatywności, pierwsza część wywodu zostanie przeprowadzona oddzielnie odnośnie do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zawinionych (art. 52 k.p.) i odrębnie odnośnie do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 k.p.).

5.1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

Art. 52 k.p.:

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym (bez wypowiedzenia) z przyczyn zawinionych przez pracownika określa się często jako zwolnienie dyscyplinarne lub – już zupełnie potocznie – jako „dyscyplinkę”.

O ile wypowiedzenie jest traktowane w doktrynie i orzecznictwie jako zwykły, typowy sposób rozwiązania umowy o pracę, o tyle zwolnienie dyscyplinarne postrzega się jako instytucję wyjątkową. U podstaw rozwiązania umowy w tym trybie leży zachowanie pracownika tak naganne, że w ocenie pracodawcy uniemożliwia kontynuowanie zatrudnienia. Konsekwencje rozwiązania umowy o pracę w tym trybie są dla pracownika bardzo dolegliwe – po pierwsze, traci pracę i źródło utrzymania z dnia na dzień, w jednej chwili, po wtóre, otrzymuje świadectwo pracy

z piętnującym wpisem o trybie rozwiązania umowy o pracę (art. 97 § 2 k.p.), co w praktyce niejednokrotnie utrudnia mu znalezienie kolejnego zatrudnienia. W tych uwarunkowaniach ustawodawca uregulował precyzyjnie przesłanki dopuszczalności i częściowo odrębny w stosunku do wypowiedzenia tryb postępowania przy natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę. W związku z tym, o ile wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę może przybrać postać zarówno *niezgodności z prawem*, jak i *niezasadności*, to kwalifikując jako wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zawsze posługujemy się sformułowaniem *niezgodne z prawem*. Mimo to warto dostrzec, że również tutaj, oceniając poprawność rozwiązania umowy o pracę, należy najpierw zauważyć i zweryfikować spełnienie warunków formalnych, a dopiero później przejść do analizy elementów o zabarwieniu bardziej merytorycznym.

5.1.1. Przesłanki formalne rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym

Wiele z przesłanek skutecznego wniesienia odwołania się do sądu oraz przesłanek formalnych rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym jest tożsamy z tymi, które obowiązują przy wypowiedzaniu umowy. Zostały one omówione już wcześniej, w w punkcie zatytułowanym *Sprawy związane z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę – zagadnienia ogólne*, poświęconym zagadnieniom wspólnym dla rozwiązania umowy w obu trybach i dla procedowania spraw z odwołań od rozwiązania umowy. Dla zachowania przejrzystości i komunikatywności wyводу należy przypomnieć jednak skrótowo te wymogi, akcentując różnice w stosunku do trybu wypowiedzenia umowy o pracę.

5.1.1.1. Rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym a wypowiedzenie umowy

Czynności wstępne podejmowane przez sąd po wpływie odwołania od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym mają podobny zakres i przebieg, jak w odniesieniu do odwołania od wypowiedzenia. Warto jedynie podkreślić doniosłość dla pracowników spraw tego typu, związaną z piętnującym charakterem

i nieodwracalnością wpisania w świadectwie pracy dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy o pracę. Tymczasem jedynym prawnie skutecznym sposobem zakwestionowania tego wpisu jest wniesienie do sądu odwołania od zwolnienia dyscyplinarnego⁴¹³. Świadomość tych uwarunkowań powinna determinować szczególnie rozwagę przy podejmowaniu rozstrzygnięć formalnych – zwrocie pozwu⁴¹⁴, odrzuceniu pozwu⁴¹⁵ lub oddaleniu powództwa ze względu na złożenie go po terminie – zwłaszcza wtedy, gdy pracownik – powód nie jest reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Żadna inna sprawa z zakresu prawa pracy (o wynagrodzenie, o odprawę, o uchylenie kary porządkowej itp.) nie ma dla pracownika takiego ciężaru gatunkowego. Dodatkowo należy dostrzec, że w sprawach o wynagrodzenie, odprawę czy ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy termin przedawnienia roszczenia wynosi 3 lata. Zatem nawet po zwrocie lub odrzuceniu pozwu pracownik zazwyczaj będzie jeszcze miał możliwość skutecznego wniesienia pozwu. Tymczasem termin na wniesienie odwołania od rozwiązania umowy o pracę wynosi 21 dni i po zwrocie pozwu zapewne już upłynie, co uniemożliwi skuteczne wniesienie kolejnego pozwu.

Zakres ochrony przed rozwiązaniem umowy jest wyraźne odmienny w sytuacji wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Generalnie jest tak, że w wielu sytuacjach, w których pracownik jest chroniony przez wypowiedzeniem umowy, ochrona ta nie obejmuje rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – dotyczy to zarówno:

a) ochrony przedemerytalnej (art. 39 k.p.),

⁴¹³ Por. art. 97 § 3 k.p. zobowiązujący pracodawcę do zmiany świadectwa pracy w zakresie wpisu o trybie rozwiązania umowy o pracę w razie wygrania przez pracownika sprawy z odwołania od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym

⁴¹⁴ Przesłanką zwrotu pozwu jest nieuzupełnienie jego braków formalnych lub nieuiszczenie opłaty, względnie dokonanie tych czynności po terminie określonym przez sąd (art. 130 k.p.c.).

⁴¹⁵ Przesłanką odrzucenia pozwu jest m.in. usterka pojawiająca się niekiedy w pozwach wnoszonych przez pracowników działających bez profesjonalnego pełnomocnika, a polegająca na wskazaniu jako strony pozwanej podmiotu pozbawionego zdolności sądowej (art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c.), np. organu osoby prawnej (*zarząd ABC spółka z o.o.*). Warto wówczas rozważyć podjęcie czynności umożliwiających sanowanie wadliwości oznaczenia pozwanego, tak, aby nie ograniczyć czynności sądu do (pochopnego) odrzucenia pozwu.

- b) ochrony związanej z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy (art. 41 k.p.),
- c) częściowo także ochrony związanej z macierzyństwem i rodzicielstwem (art. 177 k.p.)⁴¹⁶.

Na tym tle wyróżnia się stosunkowo często spotykana w praktyce ochrona związkowa, która obejmuje zarówno wypowiedzenie, jak i rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (zarówno z przyczyn zawinionych – art. 52 k.p., jak i niezawinionych – art. 53 k.p.), chyba, że zarząd zakładowej organizacji związkowej wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy (art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

Zagadnienia te zostały już omówione powyżej, w punkcie 3. *Sprawy związane z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę – zagadnienia ogólne.*

Konsultacja związkowa zamiaru zwolnienia dyscyplinarnego (art. 52 § 3 k.p.) przedstawia się podobnie, jak przy wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 38 k.p.), z tym, że termin na zajęcie stanowiska przez zakładową organizację związkową wynosi 3 dni (przy konsultowaniu zamiaru wypowiedzenia – 5 dni). Odmienność przejawia się w dwóch elementach.

Po pierwsze, obowiązek konsultacji związkowej dotyczy zamiaru rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę każdego rodzaju (na okres próbny, na czas określony, na czas nieokreślony), podczas gdy zamiar wypowiedzenia należy skonsultować jedynie w odniesieniu do umowy o pracę na czas nieokreślony.

Druga różnica przejawia się w odmiennej redakcji przepisów art. 38 k.p. (mowa tam o *zawiadomieniu* zakładowej organizacji związkowej, zgłoszeniu przez nią *umotywowanych zastrzeżeń* i powinności pracodawcy *rozpatrzenia stanowiska* organizacji związkowej) oraz art. 52 § 3 k.p. (zgodnie z którym, pracodawca *zasięga opinii* zakładowej organizacji związkowej, która może zgłosić swoje *zastrzeżenia* – brak słowa „umotywowane”). Wydaje się, że różnice te pozbawione są doniosłości prawnej. Charakter konsultacji związkowej w obu sytuacjach jest taki sam. Pracodawca ma obowiązek dopełnić procedury przeprowadzenia konsultacji. Zaniechanie powyższego

⁴¹⁶ Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn zawinionych z pracownikiem reprezentowanym przez zakładową organizację związkową wymaga uzyskania zgody tej organizacji (art. 177 § 1 k.p.).

jest uchybieniem formalnym, skutkującym niezgodnością z prawem wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę. Jednakże uzyskane w wyniku konsultacji *opinia, zastrzeżenia czy stanowisko* zakładowej organizacji związkowej są niewiążące.

Oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym powinno spełniać warunki formalne uregulowane w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., które omówiono powyżej, w punkcie 3. *Sprawy związane z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę – zagadnienia ogólne*. Uzupełnienia wymaga jedynie zagadnienie formułowania przyczyny rozwiązania umowy – będzie o tym mowa w dalszej części, przy szczegółowym omawianiu przesłanek merytorycznych dopuszczalności rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym.

5.1.1.2. Tryb postępowania przy rozwiązywaniu umowy w trybie dyscyplinarnym

Zagadnienie trybu postępowania pracodawcy zmierzającego do dyscyplinarnego zwolnienia pracownika praktycznie wyczerpują dwa elementy: omówiony już w poprzednim punkcie obowiązek przeprowadzenia konsultacji związkowej (art. 52 § 3 k.p.), poprzedzonej niekiedy procedurą ustalenia, czy pracownik korzysta z reprezentacji związkowej⁴¹⁷, oraz kwestia terminu na rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.).

Pomimo swojej zwięzłości i jasnego brzmienia przepis art. 52 § 2 k.p. był wielokrotnie przedmiotem wykładni na tle różnorodnych stanów faktycznych, a w praktyce sądowej ciągle pojawiają się sprawy, które wymagają jego interpretacji. Analizę zagadnienia przeprowadzimy, odnosząc się do poszczególnych fragmentów jednostki redakcyjnej tekstu.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca – Po upływie oznaczonego terminu niedopuszczalne i niezgodne z prawem jest rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym. Zagadnienie oznaczania początku biegu tego terminu jest rozważane poniżej. Natomiast koniec terminu wyznacza data złożenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy. Termin jednomiesięczny ma charakter zawity, jest

⁴¹⁷ Art. 30 ustawy o związkach zawodowych.

nieprzywracalny, jego bieg nie ulega zawieszeniu przez okres nieobecności pracownika (usprawiedliwionej, nieusprawiedliwionej), przez czas prowadzenia konsultacji związkowej ani też z żadnych innych przyczyn. Po upływie jednomiesięcznego terminu pracodawca zachowuje wprawdzie prawo do rozwiązania umowy z przyczyn, które skłaniałyby go nawet do natychmiastowego zwolnienia pracownika, ale może to uczynić jedynie z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

...od uzyskania przez pracodawcę – Doniosłość prawną ma uzyskanie informacji o zdarzeniu uzasadniającym rozwiązanie umowy przez pracodawcę. Identyfikacja pracodawcy nie napotyka trudności w sytuacji, gdy zakład pracy jest prowadzony przez osobę fizyczną. Miarodajne dla początku liczenia terminu na rozwiązanie umowy jest wówczas uzyskanie wiedzy o okolicznościach uzasadniających zwolnienie pracownika przez takiego właśnie pracodawcę (osobę), który zatrudnia i zwalnia pracowników, organizuje pracę i ponosi ryzyko prowadzenia przez siebie działalności gospodarczej. Natomiast im większą firmą jest pracodawca, im bardziej rozbudowaną ma strukturę organizacyjną, tym większe trudności sprawia udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie: uzyskanie wiedzy przez którą konkretnie osobę „w obrębie” pracodawcy wyznacza początek biegu terminu na dyscyplinarne rozwiązanie umowy? Bogate orzecznictwo dotyczące tego zagadnienia można podsumować następująco: miarodajne jest uzyskanie wiedzy przez osobę lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy lub przez inną wyznaczoną osobę uprawnioną do podejmowania decyzji kadrowych, w szczególności zwalniania pracowników.

Przykład:

Szeregowy pracownik produkcyjny dopuścił się 1 października 2018 r. kradzieży narzędzia stanowiącego własność pracodawcy. Brygadzista, przełożony sprawcy kradzieży, powziął wiedzę o tym zdarzeniu 3 października 2018 r. Dopiero 8 października 2018 r. poinformował o tym fakcie kierownika działu kadr. Ten już 9 października 2018 r. przedstawił sprawę Janowi K. – jednemu z członków trzysobowego zarządu, do którego obowiązków, zgodnie z podziałem czynności, należą kwestie produkcyjne i handlowe. Wreszcie Jan K. poinformował

o incydencie Marka W., członka zarządu odpowiedzialnego za sprawy personalne, po jego powrocie z urlopu 16 października 2018 r.

Z pewnością początku biegu miesięcznego terminu nie wyznacza powzięcie informacji przez brygadzystę, ponieważ nie jest on osobą odpowiedzialną za zarządzanie zakładem pracy. Organizuje jedynie pracę powierzonej mu brygady, ale nie jest umocowany do podejmowania decyzji kadrowych.

To, czy termin zaczął biec w dacie powzięcia informacji o kradzieży przez kierownika działu kadr, wymaga poczynienia ustaleń faktycznych, obejmujących ustalenie, czy był on umocowany przez pracodawcę do podejmowania decyzji o zwalnianiu pracowników. Relevantne prawnie nie jest oczywiście to, czy należało do niego opracowywanie dokumentów w procesie zatrudniania i zwalniania pracownika (to jest przecież istotą zadań pracownika działu kadr), ale to, czy był upoważniony do podejmowania wiążących prawnie pracodawcę decyzji kadrowych. Mówiąc kolokwialnie – czy o rozwiązaniu umowy z pracownikiem decydował podpis kierownika działu kadr, czy innej osoby (członka zarządu spółki, prokurenta, itp.). Ustalenia faktyczne w tej materii muszą być niekiedy bardzo szczegółowe. Spotyka się np. takie uregulowania kompetencji poszczególnych osób, w których kierownik działu kadr jest umocowany do zatrudniania, ale już nie do zwalniania pracowników albo *vice versa*. Środkiem dowodowym w postępowaniu zmierzającym do poczynienia tych ustaleń faktycznych powinny być przede wszystkim dokumenty, np. zakresy obowiązków kierownika działu kadr (ewentualnie także innych osób potencjalnie umocowanych do zwolnienia pracownika), które winny znajdować się w aktach osobowych pracowników oraz regulaminy, schematy organizacyjne, z których wynikają kompetencje poszczególnych osób należących do kadry zarządzającej i menedżerskiej.

Miarodajny dla rozpoczęcia biegu terminu był najpóźniej dzień powzięcia informacji o popełnionej kradzieży przez członka zarządu Jana K. W przypadku wieloosobowych organów zarządzających doniosłe prawnie jest uzyskanie wiadomości przez jednego z członków organu⁴¹⁸, nawet jeżeli jest nim osoba, która zgodnie z wewnętrznym podziałem czynności nie zajmuje się sprawami personalnymi. Nato-

⁴¹⁸ Tak SN w wyroku z 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 148.

miast zmiana w składzie zarządu następująca po powzięciu wiadomości przez jednego z jej członków (w szczególności ustanie członkostwa w tym organie osoby, która powzięła wiadomość) jest pozbawiona doniosłości prawnej – termin biegnie nadal nieprzerwanie⁴¹⁹.

...wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy – Refleksji wymaga także to, jaką formę i treść oraz jaki stopień szczegółowości powinna mieć informacja o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Z jednej strony dla pracodawcy ważne jest przecież, żeby znać okoliczności zdarzenia na tyle szczegółowo, aby podjąć decyzję w przedmiocie ewentualnego zwolnienia dyscyplinarnego racjonalnie, opierając ją na solidnych podstawach, a nie pochopnie – narażając pracownika na dotkliwą utratę pracy, a pracodawcę na proces i konsekwencje odszkodowawcze wadliwego zwolnienia. Z drugiej strony, trudno oczekiwać, aby pracodawca mający już w miarę pewne informacje o poważnym uchybieniu popełnionym przez pracownika prowadził długotrwałe „śledztwo” w celu ustalenia najdrobniejszych, detalicznych okoliczności tego nadużycia.

Przykład:

Jan N., pracownik działu logistyki, we wrześniu 2018 r., popełnił kilka błędów przy wdrażaniu nowego systemu komputerowego i transferze danych ze starego systemu. Nie chcąc się do tego przyznać, przez kilka tygodni wprowadzał dane do nowego systemu, działającego w wadliwy sposób, co generowało dalsze błędy.

W połowie października 2018 r. pracownicy innych działów zaczęli sygnalizować podejrzenie, że dane generowane przez dział logistyki są obciążone błędami. Informacje te docierały do szefa działu logistyki – przełożonego Jana N. Przełożony na własną rękę zidentyfikował problem, ale nie zdołał ustalić, kto jest za niego odpowiedzialny. Ostatecznie, w połowie listopada 2018 r., przekazał informację o problemie i wyniki swoich ustaleń prezesowi spółki.

Prezes zlecił badanie sprawy przez zewnętrzny podmiot – spółkę informatyczną. Audyt ustalił, że sprawcą problemów był Jan N. Wstępne ustalenia przekazano prezesowi spółki na początku grudnia 2018 r.

⁴¹⁹ Tak SN w wyrokach: z 4 czerwca 2002 r., I PKN 242/01, Legalis nr 233182 oraz z 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004, nr 9, poz. 135.

Natomiast 31 grudnia 2018 r. audytor przedstawił końcowy raport opisujący wszystkie okoliczności powstania problemów logistycznych.

21 stycznia 2019 r. Janowi N. wręczono oświadczenie w przedmiocie zwolnienia dyscyplinarnego, podając jako uzasadnienie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez zignorowanie dostrzeżonego problemu wadliwego transferu danych ze starego do nowego systemu komputerowego i dalsze bezrefleksyjne wprowadzanie danych do nowego systemu, co generowało kolejne błędy.

Jan N. odwołuje się od zwolnienia dyscyplinarnego, powołując się na przekroczenie jednomiesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p.

Powzięciem wiadomości o okoliczności uzasadniającej zwolnienie dyscyplinarne nie było na pewno dotarcie do przełożonego Jana N. podejrzeń z innych działów. Nie było wówczas jasne, czy dane faktycznie są błędne. Trudność oceny pogłębiało zapewne także wdrażanie nowego systemu informatycznego, z którego pracą wszystkie działy dopiero się zapoznawały.

Również jednoznaczne zidentyfikowanie przez przełożonego Jana N. źródła problemu generowania błędnych danych nie oznaczało powzięcia wiadomości o zdarzeniu uzasadniającym zwolnienie dyscyplinarne, skoro nie udało się ustalić osoby, która za błąd odpowiada (należy pominąć w tym miejscu okoliczność, czy przełożony był upoważniony do samodzielnego zwolnienia pracownika). Nic w tym zakresie nie zmieniło dotarcie informacji o sprawie do prezesa spółki, umocowanego do reprezentowania pracodawcy, skoro nadal nie było wiadomo, komu przypisać odpowiedzialność za problem.

Wydaje się, że dopiero przekazanie informacji o osobie odpowiedzialnej za błąd przez spółkę przeprowadzającą audyt na początku grudnia 2018 r. należy uznać za powzięcie wiadomości o zdarzeniu uzasadniającym zwolnienie dyscyplinarne. Z jednej strony, znana już była skala problemu (ustalona samodzielnie przez przełożonego Jana N.), z drugiej strony, wiadomo już było, kto jest sprawcą uchybienia. Natomiast wadliwe byłoby przyjęcie jako dnia powzięcia wiadomości dopiero dnia otrzymania przez spółkę końcowego raportu. Już wcześniej ustalono fakty dostatecznie precyzyjnie, aby podjąć decyzję w przedmiocie zwolnienia dyscyplinarnego Jana N.

Podsumowując ten fragment rozważań – bieg miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., rozpoczyna uzyskanie przez pracodawcę

informacji dostatecznie wiarygodnych, uzasadniających przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym⁴²⁰.

W sytuacjach uchybień, które mają postać zachowań powtarzających się (np. dokonywanie drobnych kradzieży co kilka dni, przy określonej sposobności), termin miesięczny należy liczyć odrębnie od każdego z tych zachowań. Z kolei w odniesieniu do zachowań ciągłych (np. długotrwała nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy) termin liczy się od każdego kolejnego dnia utrzymującego się naruszenia obowiązków⁴²¹.

Zwolnienie dyscyplinarne dokonane po upływie terminu jednomiesięcznego jest niezgodne z prawem. Ustalenie przez sąd faktu przekroczenia terminu implikuje zaniechanie dalszego prowadzenia postępowania dowodowego – jako czynności zbędnej – i determinuje kierunek rozstrzygnięcia przez uwzględnienie powództwa⁴²², z zastrzeżeniami, które zostaną omówione w dalszej części rozdziału.

Powyższą konstatację należy uzupełnić zatem wskazówką praktyczną: jeżeli po wniesieniu przez strony pozwu i odpowiedzi na pozew okaże się, że kwestia zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p. jest zagadnieniem spornym, względnie, jeżeli sąd z urzędu dostrzeże, że być może terminowi uchybiono, to celowe jest rozpoczęcie badania sprawy od poczynienia ustaleń faktycznych i rozważań prawnych na tę okoliczność. Prowadzenie postępowania w pozostałym zakresie będzie uzasadnione jedynie wtedy, gdy sąd ustali, że termin zachowano, w przeciwnym razie powództwo – co do zasady – będzie podlegało uwzględnieniu już na tym etapie.

ZAPAMIĘTAJ!

Rozważając poprawność zwolnienia dyscyplinarnego, operuje się jedynie pojęciem zgodności z prawem, a nie pojęciem zasadności rozwiązania umowy o pracę. Mimo to warto identyfikować i odróżniać przesłanki rozwiązania umowy ściśle formalne od przesłanek merytorycznych, o których stanowi art. 52 § 1 pkt 1-3 k.p.

⁴²⁰ Tak SN w wyroku z 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 155.

⁴²¹ Tak SN w wyroku z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, MoPr 2011, nr 7, s. 372.

⁴²² Tak SN w wyroku z 18 września 2008 r., II PK 28/08, Legalis nr 169212.

5.1.2. Trzy przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego

Art. 52 § 1 k.p. przewiduje trzy odmienne przesłanki rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Praktyka sądowa wskazuje, że zdecydowanie dominują sprawy z odwołań od rozwiązania umowy uzasadnianego ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Odwołania od rozwiązania umowy z powodu popełnienia przez pracownika przestępstwa (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.) lub zawinionej utraty uprawnień (art. 52 § 1 pkt 3 k.p.) są sporadyczne, wręcz pomijalne statystycznie.

Przyczyna rozwiązania umowy podana przez pracodawcę w oświadczeniu woli w przedmiocie zwolnienia musi spełniać kryteria: a) konkretności, b) prawdziwości i c) rzeczywistości. Zagadnienie to omówiono szczegółowo w rozdziale poświęconym prowadzeniu spraw z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Wymogi te odnoszą się również do oświadczenia woli w przedmiocie zwolnienia dyscyplinarnego. Badanie natomiast przez sąd, czy wymogi te zostały spełnione, zazwyczaj dokonuje się według zupełnie innego algorytmu postępowania niż w sprawie z odwołania od wypowiedzenia. Należy mianowicie rekomendować badanie poprawności formalnej przyczyny dyscyplinarnego rozwiązania umowy przez pryzmat spełnienia przesłanek wprost podanych przez ustawodawcę. Pochłania to niejako rozważanie zagadnienia konkretności i prawdziwości. Natomiast uznanie za udowodnione tego, że pracownik dopuścił się w sposób zawiniony uchybienia kwalifikującego się do zwolnienia dyscyplinarnego, czyni jednocześnie bezprzedmiotowym badanie rzeczywistości podanej przyczyny zwolnienia.

5.1.2.1. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych

Rozważania na temat dopuszczalności dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę w tym trybie należy rozpocząć od wymienienia przesłanek, które są „wypreparowane” z tekstu prawnego oraz z dorobku doktryny i orzecznictwa. Otóż przesłankami tymi są:

- a) naruszenie obowiązków pracowniczych,
- b) o charakterze podstawowym,
- c) ciężkie,

d) zawinione,

e) powodujące szkodę lub zagrażające interesom pracodawcy.

Obowiązki pracownicze to, innymi słowy, powinności, czynności, których powinien dopełniać, i zasady, których powinien przestrzegać pracownik, realizując swoje zobowiązania wynikające z umowy o pracę. Ustalenie tego, co obejmowały obowiązki pracownicze jako takie, zazwyczaj nie nastrocza większych trudności. W razie sporu lub wątpliwości sięgnąć należy do umowy o pracę, zakresu obowiązków, ewentualnie innych aktów obowiązujących u pracodawcy oraz do art. 100 § 2 k.p., który wymienia szereg obowiązków pracowników o charakterze generalnym, adekwatnych do każdego stosunku pracy. Nie można również wykluczyć konieczności ustalania zakresu szczegółowych obowiązków pracownika innymi środkami dowodowymi (zeznaniem świadków, przesłuchaniem stron), jeżeli pracodawca nie sformułował ich szczegółowo w dokumencie, ale których wykonywanie pracownikowi powierzył, względnie powierzenie ich wykonywania jest właśnie przedmiotem sporu.

Częściej wątpliwości nasuwa ocena tego, czy konkretna powinność pracownika stanowi **obowiązek podstawowy**. Ma to istotną doniosłość prawną, gdyż jedynie naruszenie obowiązku o takim właśnie podstawowym charakterze daje podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego. Przy ustalaniu tej cechy konkretnego obowiązku pomocne jest sięgnięcie do art. 100 k.p. Przepis ten formułuje w sposób opisowy obowiązek każdego pracownika (§ 1) oraz zawiera przykładowe wyliczenie („w szczególności”) obowiązków, które w orzecznictwie postrzega się jako podstawowe (§ 2). Jeden z tych obowiązków – przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy – Kodeks pracy określa wprost jako podstawowy (art. 211 k.p.).

Katalog wskazany w art. 100 § 2 k.p. nie wyczerpuje obowiązków o charakterze podstawowym. Rozpoznając konkretną sprawę i analizując, czy dany obowiązek ma charakter podstawowy, warto odnotować to, że w świetle orzecznictwa poszczególne obowiązki oceniane jako podstawowe w kontekście dopuszczalności zwolnienia dyscyplinarnego stanowią uszczegółowienie powinności wymienionych przez ustawodawcę. I tak, charakter podstawowy mają z pewnością obowiązki: stawiania się do pracy, nieopuszczania stanowiska pracy oraz zachowania trzeźwości przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych (por. art. 100 § 2 pkt 1, 2 i 3 k.p.) – są to przecież warunki *sine qua*

non realizacji zobowiązań wynikających ze stosunku pracy. Charakter podstawowy ma również elementarna dbałość o dobro i mienie pracodawcy (por. art. 100 § 2 pkt 3 k.p.), przejawiająca się w zaniechaniu zachowań sprzecznych z tym dobrem, w postaci kradzieży mienia, nadużywania powierzonego stanowiska, wykorzystywania mienia pracodawcy do własnych celów, prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Zwolnienie dyscyplinarne uzasadnia jedynie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Ta przesłanka sytuuje się na pograniczu trzech pozostałych elementów, tj. podstawowego charakteru naruszonych obowiązków, zawinionego charakteru naruszenia oraz wyrządzenia szkody lub narażenia pracodawcy na szkodę. Można powiedzieć, że ocena, czy w konkretnej sytuacji naruszenie miało charakter ciężki, jest funkcją tego, „jak bardzo podstawowy” był naruszony obowiązek (dla porównania: podjęcie pracy przez nietrzeźwego operatora dźwigu *versus* złożenie przez księgową deklaracji podatkowej z jednodniowym opóźnieniem), jaką postać miała wina pracownika (dla porównania: dokonana z premedytacją malwersacja finansowa *versus* zaniedbanie przez brygadzystę zabezpieczenia miejsca pracy na wysokości, naruszające przepisy BHP) oraz jaką szkodę poniósł, czy był narażony na jej poniesienie pracodawca (dla porównania: ryzyko spowodowania wypadku przez nietrzeźwego operatora dźwigu *versus* obowiązek natychmiastowego zorganizowania zastępstwa za nieobecnego pracownika, który zaniedbał powiadomienia o swojej absencji).

Tylko **naruszenie zawinione** podstawowych obowiązków pracowniczych może uzasadniać dyscyplinarne rozwiązanie umowy. W orzecznictwie i doktrynie wskazuje się, że nie chodzi o jakąkolwiek postaci winy, lecz tylko winę umyślną lub nieumyślną w postaci rażącego niedbalstwa. Wykładnia pojęcia winy umyślnej nie nastęrcza większych trudności – chodzi o zachowanie sprawcy, który podejmując działanie, celowo zmierza do osiągnięcia określonego, szkodliwego skutku lub godzi się na powstanie takiego skutku. Natomiast rażące niedbalstwo pracownika polega na niezachowaniu minimalnych zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji⁴²³, ignorowaniu następstw podejmowanego działania, zaniechaniu wszelkiej ostrożności i przezorności. Oceny stopnia winy należy dokonywać z uwzględnieniem wszystkich

⁴²³ Tak SN w wyroku z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, Legalis nr 538297.

okoliczności sprawy, w tym rodzaju wykonywanej pracy, zakresu odpowiedzialności i koniecznego zaufania pracodawcy⁴²⁴. Irrelevantny prawnie jest natomiast rozmiar szkody wyrządzonej pracodawcy zawinionym zachowaniem pracownika⁴²⁵.

Przesłanka opisywana jako **wyrządzenie szkody** lub **zagrożenie interesów pracodawcy** czynem pracownika, który dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków, nie wynika wprost z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W orzecznictwie wypracowano jednak stanowisko, zgodnie z którym warunkiem dopuszczalności zwolnienia dyscyplinarnego jest już samo powstanie zagrożenia interesów pracodawcy, a nie dopiero wyrządzenie szkody zawinionym uchybieniem popełnionym przez pracownika⁴²⁶. Wydaje się jednak, że praktyczny walor dostrzeżenia tej przesłanki polega na czymś innym, a mianowicie na wykluczeniu dopuszczalności zwolnienia dyscyplinarnego w sytuacji, gdy formalnie spełnione są wszystkie pozostałe przesłanki takiego zwolnienia, czyli ze względu na okoliczności należy stwierdzić, że zachowanie pracownika nie stanowiło nawet zagrożenia dla interesów pracodawcy.

Przykład:

Pierwszego dnia po zakończeniu długotrwałej absencji chorobowej Jan K., pracownik produkcyjny wykonujący pracę jako jedna z kilkunastu osób na takich samych stanowiskach, nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia. Do tego dnia Jan K. nie przeszedł profilaktycznych badań lekarskich i nie mógł zostać dopuszczony do świadczenia pracy. Przed tym dniem nie kontaktował się z pracodawcą i nie został uwzględniony w harmonogramie pracy ani w planie produkcyjnym na kolejny miesiąc.

Nie wypowiadając ocen kategoriycznych, należy skonstatować, że co najmniej dyskusyjne jest to, czy w opisywanym przykładzie nieusprawiedliwiona nieobecność Jana K. w ogóle zagrażała interesom pracodawcy, który prawdopodobnie nawet nie spodziewał się jego przybycia do pracy, nie miał dla niego przygotowanego stanowiska pracy ani nie doznał żadnej dezorganizacji bieżącej działalności.

⁴²⁴ Tak SN w wyrokach: z 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76 Legalis nr 19789 oraz z 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, Legalis nr 75582.

⁴²⁵ Tak SN w wyroku z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 467.

⁴²⁶ Por. stanowisko SN w wyrokach: z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, MoPr 2005, nr 7, s. 170 oraz z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, MoPr 2011, nr 10, s. 539.

Liczba spraw z odwołań od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz różnorodność stanów faktycznych występujących w tych sprawach sprawiają, że możliwe jest skatalogowanie przyczyn najczęściej pojawiających się w praktyce, co ułatwia sięgnięcie do orzecznictwa adekwatnego w konkretnej, rozpoznawanej sprawie. Założeniem niniejszego opracowania nie jest jednak powielanie zestawień przygotowanych w licznych komentarzach i zbiorach orzeczeń, lecz skoncentrowanie się raczej na zagadnieniach natury procesowej. Dlatego jedynie w celach porządkowych i informacyjnych należy wskazać w punktach te przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego, które najczęściej pojawiają się w orzecznictwie:

- a) nieusprawiedliwiona nieobecność⁴²⁷; także absencja w pierwszym dniu po zakończeniu usprawiedliwionej nieobecności chorobowej⁴²⁸ albo będąca skutkiem samowolnego udania się na urlop wypoczynkowy, po złożeniu wniosku o udzielenie urlopu „na żądanie”⁴²⁹,
- b) zaniechanie⁴³⁰ lub odmowa⁴³¹ świadczenia pracy, samowolne opuszczenie miejsca pracy⁴³²,
- c) naruszenie obowiązku zachowania trzeźwości⁴³³,
- d) przywłaszczenie i usiłowanie kradzieży mienia pracodawcy, nawet niskiej wartości⁴³⁴,

⁴²⁷ Rozpoznając odwołanie od zwolnienia dyscyplinarnego z tej przyczyny, należy rozróżniać nieusprawiedliwioną nieobecność od nieusprawiedliwienia nieobecności, np. absencja chorobowa, odnośnie do której pracownik nie złożył pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy, uchylając powinnościom wynikającym z § 2 i 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632).

⁴²⁸ Tak SN w wyroku z 29 października 2007 r., II PK 54/07, Legalis nr 898939.

⁴²⁹ Tak SN w wyroku z 16 września 2009 r., II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 36.

⁴³⁰ Tak SN w wyroku z 22 lutego 1990 r., I PRN 7/90, niepubl.

⁴³¹ Tak SN w wyroku z 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 712.

⁴³² Tak SN w wyroku z 6 lutego 1997 r., I PKN 72/96, OSNAPiUS 1997, nr 23, poz. 460.

⁴³³ Tak SN w wyroku z 5 listopada 1999 r., I PKN 344/09, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 190; odnośnie dowodzenia stanu nietrzeźwości por. wyroki SN: z 26 sierpnia 1999 r., I PKN 241/99, OSNAPiUS 2000, nr 24, poz. 895 oraz z 11 grudnia 2006 r., I PK 165/06, PP 2007, nr 4, s. 27.

⁴³⁴ Tak SN w wyrokach: z 19 grudnia 1997 r., I PKN 451.97, OSNAPiUS 1998, nr 22, poz. 650 oraz z 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 216.

e) inne niż kradzież mienia działania na szkodę pracodawcy: prowadzenie działalności konkurencyjnej pomimo sprzeciwu pracodawcy⁴³⁵, nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, polegające na podjęciu innej pracy w okresie absencji chorobowej, co prowadzi do jej przedłużenia⁴³⁶, organizacja nielegalnego strajku⁴³⁷.

ZAPAMIĘTAJ!

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych to najczęściej występująca podstawa rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Mimo wskazania przesłanek dopuszczalności zwolnienia pracownika w tym trybie, poszczególne elementy omawianego przepisu wymagają zawsze wykładni, przy której należy wystrzegać się schematyzmu i powielania interpretacji wypracowanych na podstawie nawet bardzo zbliżonych stanów faktycznych.

5.1.2.2. Popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku

Ze względu na statystyczną pomijalność spraw z odwołań od rozwiązania umowy o pracę uzasadnianego przyczyną wskazaną w art. 52 § 1 pkt 2 k.p. omówienie zagadnienia należy ograniczyć do wymienienia i krótkiego skomentowania przesłanek dopuszczalności zwolnienia w tym trybie.

Po pierwsze, warunkiem dopuszczalności zwolnienia dyscyplinarnego jest popełnienie przestępstwa w rozumieniu art. 7 k.k.⁴³⁸. Nie otwiera możliwości zwolnienia w tym trybie popełnienie wykroczenia. Dopuszczalność zwolnienia dyscyplinarnego w związku

⁴³⁵ Tak SN w wyroku z 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337.

⁴³⁶ Por. stanowisko SN w wyrokach: z 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 685 oraz z 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 690.

⁴³⁷ Tak SN w wyroku z 23 lutego 2005 r., II PK 201/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 333.

⁴³⁸ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2018 r. poz. 1600, ze zm.; dalej: k.k.).

z popełnieniem przestępstwa skarbowego (art. 53 § 2 k.k.s.⁴³⁹) wydaje się dyskusyjna.

Po drugie, istotne jest, aby do popełnienia przestępstwa doszło w czasie trwania umowy o pracę – bieżącej lub wcześniejszej u tego pracodawcy, który rozważa zwolnienie dyscyplinarne⁴⁴⁰.

Po trzecie, brak możliwości dalszego zatrudniania pracownika nie oznacza jedynie odniesienia się do regulacji prawnych, wykluczających zatrudnianie na określonych stanowiskach osób karanych, ale oznacza także brak możliwości faktycznych. Dojść do tego może i wtedy, gdy rodzaj czy charakter popełnionego przestępstwa podważają zaufanie do pracownika w takim stopniu, że nie można oczekiwać od pracodawcy jego dalszego zatrudniania ze względu na charakter dotychczas wykonywanej pracy. Opisaną przesłankę spełniać może także popełnienie przestępstwa na szkodę osoby innej niż pracodawca⁴⁴¹. Modelowym przykładem byłoby tutaj popełnienie przez kasjerkę przestępstwa fałszowania pieniędzy.

Po czwarte, przestępstwo powinno być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Wykładnia drugiego sformułowania nie nasuwa wątpliwości i odsyła wprost do pojęć i definicji prawa karnego. Mniej jasne jest sformułowanie o oczywistym charakterze przestępstwa. Doktryna i orzecznictwo wskazują, że chodzi tutaj o stany faktyczne, w których bez żadnych wątpliwości można stwierdzić, że pracownik popełnił przestępstwo⁴⁴². Oczywistość przestępstwa powinna istnieć przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Późniejsze wykazanie oczywistości przestępstwa lub uprawomocnienie się orzeczenia stwierdzającego przestępstwo nie uzdrawia czynności rozwiązania umowy⁴⁴³. Wydaje się, że będą to sytuacje zupełnie wyjątkowe. Co więcej, pracodawca zwalniając pracownika z powołaniem na oczywistość popełnienia przestępstwa, zawsze narażony będzie

⁴³⁹ Ustawa z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1958, ze zm.; dalej: k.k.s.).

⁴⁴⁰ Tak SN w wyroku z 12 listopada 2003 r., I PK 625/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 350.

⁴⁴¹ Skądinąd, popełnienie przestępstwa na szkodę pracodawcy zapewne zawsze wyczerpywałoby przesłanki zwolnienia z przyczyny wskazanej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

⁴⁴² Por. L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 293.

⁴⁴³ Tak SN w wyroku z 2 lipca 2015 r., III PK 144/14, OSNKW 2017, nr 5, poz. 54.

na ryzyko przegrania procesu z odwołania od takiego rozwiązania umowy, ze względu na niepewny wynik postępowania karnego. Prawomocne uniewinnienie pracownika od zarzucanego przestępstwa wyłącza bowiem możliwość uznania, że przestępstwo miało charakter oczywisty⁴⁴⁴.

5.1.2.3. Zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku

Podobnie rzadko jak zwolnienie dyscyplinarne z powodu popełnienia przestępstwa pojawiają się w praktyce sądowej sprawy z odwołania od natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z przyczyny wskazanej w art. 52 § 1 pkt 3 k.p. Zwolnienie jest wówczas dopuszczalne przy spełnieniu trzech, pozostających ze sobą w ścisłym związku, przesłanek.

- 1) musi zaistnieć element zawinienia. Elementu tego zabraknie np. w sytuacji, gdy utrata uprawnień wynika ze zmiany przepisów prawnych, które wcześniej dopuszczały wykonywanie pracy przez osoby o określonych kwalifikacjach formalnych, a następnie wymogi te zmieniono (podniesiono) w taki sposób, że niektóre osoby, niespełniające wyższych kwalifikacji formalnych, zostały pozbawione możliwości kontynuowania pracy⁴⁴⁵;
- 2) kolejnym warunkiem jest utrata, czyli ustanie uprawnień, które już się posiadało. Nie spełnia tej przesłanki „nienabyście” uprawnień, np. wskutek niezdania egzaminu przez pracownika, co do którego pracodawca oczekiwał, że zdobędzie kwalifikacje konieczne do wykonywania pracy na określonym stanowisku;
- 3) konieczne jest, aby uprawnienia były formalnie, prawnie konieczne (a nie jedynie zalecane) do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

⁴⁴⁴ Tak SN w wyrokach: z 4 lutego 1982 r., I PRN 1/82, OSNCP 1982, nr 8-9, poz. 131 oraz z 27 kwietnia 1993 r., I PRN 27/93, Legalis nr 47057.

⁴⁴⁵ Por. sytuację prawną osób wykonujących pracę pomocy dentystycznych, asystentek stomatologicznych i higienistek stomatologicznych, kształtowaną rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 6 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia stomatologicznego (Dz. U. z 2013 r. poz. 1462).

5.2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej nieobecności w pracy

Art. 53 k.p.:

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

a) dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;

2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

§ 4. Przepisy art. 36 § 1¹ i art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Tryb postępowania pracodawcy przy rozwiązywaniu umowy o pracę z przyczyn wskazanych w art. 53 k.p. jest niemal identyczny

z tym, który obowiązuje przy zwolnieniu dyscyplinarnym. Dlatego, a także zważywszy na stosunkowo niewielką liczbę odwołań od rozwiązania umowy w trybie art. 53 k.p. trafiających do sądów pracy, omówienie postępowania w sprawach tego rodzaju należy ograniczyć do kilku uwag.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z powodu przedłużającej się absencji pracownika jest prawem, a nie obowiązkiem pracodawcy. Z prawa tego może pracodawca skorzystać od dnia upływu terminów wskazanych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. a oraz b i pkt 2 przez cały okres przedłużającej się nieobecności. W praktyce wątpliwości budził sposób kalkulacji zakładowego stażu pracy (tj. krócej niż 6 miesięcy lub co najmniej 6 miesięcy), który determinuje możliwość zwolnienia pracownika w terminach liczonych zgodnie z § 1 pkt 1. Sąd Najwyższy stwierdził, że przy liczeniu zakładowego stażu pracy, w razie wystąpienia niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 3 miesiące, do stażu trwającego krócej niż 6 miesięcy nie wlicza się okresu tej niezdolności⁴⁴⁶.

Pracodawca traci możliwość niezwłocznego zwolnienia pracownika z powodu przedłużającej się absencji z dniem: a) stawienia się pracownika do pracy i b) po ustaniu przyczyny nieobecności – konieczne jest zatem spełnienie obu tych przesłanek równocześnie. Chodzi przy tym o odzyskanie zdolności do pracy, co do której poprzednio orzekano niezdolność jej wykonywania⁴⁴⁷. W razie wątpliwości co do ustania przyczyny nieobecności (najczęściej niezdolności do pracy) ciężar udowodnienia niezdolności spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na profilaktyczne badania lekarskie⁴⁴⁸.

Częstym problemem spotykanym w praktyce jest dopuszczalność zwolnienia pracownika, który po wyczerpaniu 182-dniowego okresu pobierania zasiłku chorobowego⁴⁴⁹ ubiega się o świadczenie rehabilitacyjne⁴⁵⁰ i nie otrzymał jeszcze decyzji w przedmiocie przyznania tego świadczenia. Powstaje wówczas okres swoistego za-

⁴⁴⁶ Tak SN w wyroku z 21 lipca 1999 r., I PKN 161/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 717.

⁴⁴⁷ Tak SN w wyroku z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 357/00, OSNP 2003, nr 2, poz. 40.

⁴⁴⁸ Tak SN w wyrokach: z 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006, nr 3-4, poz. 49 oraz z 25 listopada 2005 r., I PK 89/05, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 296.

⁴⁴⁹ Art. 8 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

⁴⁵⁰ Art. 18 ww. ustawy.

wieszenia – nieobecność pracownika nie jest już usprawiedliwiona i „pokryta” pobieraniem zasiłku chorobowego, ale nie jest jeszcze objęta świadczeniem rehabilitacyjnym. Tymczasem pracownik jest niezdolny do pracy i nie może z przyczyn obiektywnych podjąć jej świadczenia. W takiej sytuacji pracodawca jest uprawniony do rozwiązania umowy w trybie art. 53 k.p., ale czyni to na własne ryzyko. W razie odwołania się pracownika od rozwiązania umowy w toku procesu okazuje się bowiem często, że już po rozwiązaniu umowy organ rentowy przyznał pracownikowi świadczenie rehabilitacyjne. *Post factum* okazuje się zatem, że nie były spełnione przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy w trybie art. 53 k.p., co uzasadnia uwzględnienie odwołania od rozwiązania umowy⁴⁵¹.

ZAPAMIĘTAJ!

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych (art. 53 k.p.) jest konstrukcyjnie zbliżone do zwolnienia dyscyplinarnego, ale nie powinno być z nim myłone i określane w ten sposób. W praktyce najczęstszą przyczyną rozwiązania umowy w tym trybie jest długotrwała absencja chorobowa. Ocena zasadności rozwiązania umowy oraz odwołania od tego rozwiązania z tej przyczyny wymaga dokładnego ustalenia okresów nieobecności i niezdolności do pracy, przebiegu ewentualnych postępowań o przyznanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz informowania o wyniku tych postępowań pracownika i pracodawcy.

5.3. Uwzględnienie powództwa z odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Stwierdzenie przez sąd, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, aktualizuje konieczność rozważenia roszczeń, które przysługują zwolnionemu bezprawnie pracownikowi. Omówienie tego zagadnienia należy rozpocząć od przytoczenia relewantnych przepisów Kodeksu pracy.

⁴⁵¹ Por. stanowisko SN w wyrokach: z 6 kwietnia 2007 r., II PK 236/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 128 oraz z 26 marca 2009 r., II PK 245/08, OSNP 2010, nr 21-22, poz. 262.

Art. 56 k.p.:

§ 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

§ 2. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 58 k.p.:

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Art. 59 k.p.:

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Art. 60 k.p.:

Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu okresu wypowiedzenia.

5.3.1. Sytuacje typowe – rozwiązania szczególne

Uwagi co do sposobu artykułowania przez pracownika roszczeń oraz do formułowania rozstrzygnięcia przez sąd, omówione w punkcie

4.2. Uwzględnienie powództwa z odwołania od wypowiedzenia, pozostają w większości aktualne również przy orzekaniu w sprawach z odwołania od rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Nie ma zatem potrzeby powielania ich w tym miejscu. Warto jednak skoncentrować uwagę na różnicach między orzekaniem w obu rodzajach spraw i specyficznych zagadnieniach pojawiających się jedynie w odniesieniu do spraw z odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Generalnie, w razie uwzględnienia powództwa – co do zasady – rozstrzygnięcie o roszczeniach zgłoszonych w związku z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 i art. 53 k.p. rodzi dużo mniej wątpliwości niż orzekanie w sprawie z odwołania od wypowiedzenia.

Po pierwsze, jeżeli odwołujący się pracownik oczekuje kontynuowania zatrudnienia, to właściwe jest zgłoszenie i możliwe jest orzekanie jedynie o roszczeniu o przywrócenie do pracy. Nie wchodzi natomiast w grę roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, skoro na skutek oświadczenia pracodawcy w trybie art. 52 lub art. 53 k.p. stosunek pracy ustaje niezwłocznie, z chwilą złożenia tego oświadczenia woli.

Po drugie, ustawodawca przewidział dla roszczenia pieniężnego sztywne kwoty odszkodowań, nie ma zatem ani możliwości prawnej, ani potrzeby miarkowania wysokości świadczenia w sposób przewidziany w art. 47¹ k.p. w odniesieniu do odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę.

Dwie regulacje zawarte w art. 59 i art. 60 k.p. sprawiają natomiast, że rozpoznanie odwołania od rozwiązania umowy bez wypowiedzenia może nasuwać pewne trudności.

Rozpoznając roszczenie o przywrócenie do pracy w sytuacji rozwiązania bez wypowiedzenia umowy na czas określony, należy brać pod uwagę relację czasową daty orzekania do daty planowanego rozwiązania umowy zgodnie z jej brzmieniem (czyli do kiedy trwałaby, gdyby nie została rozwiązana bez wypowiedzenia). Przywrócenie do pracy po upływie terminu planowego rozwiązania umowy jest w sposób oczywisty niedopuszczalne, a przywrócenie do pracy „na krótki okres” przed planowym rozwiązaniem byłoby, mówiąc słowami Kodeksu pracy „niewskazane”(art. 59 zd. 1 k.p.). Wydaje się, że przywrócenie do pracy w sytuacji, gdy do planowego rozwiązania

umowy terminowej pozostało mniej niż 3 miesiące zazwyczaj będzie spełniać to kryterium. Natomiast jeżeli pozostało więcej niż 6 miesięcy, to raczej trudno mówić, że czas jest zbyt krótki, by przywrócić do pracy pracownika bezprawnie zwolnionego.

Z kolei regulację zawartą w art. 60 k.p. najlepiej jest omówić na dwóch przykładach.

Przykład 1:

Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę 6 sierpnia 2018 r. z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, upływającego 30 listopada 2018 r. Pracownik nie odwołał się od wypowiedzenia.

Następnie 30 września 2018 r. pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Pracownik odwołał się od zwolnienia dyscyplinarnego i zgłosił roszczenie o odszkodowanie.

Przykład 2:

Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę 6 sierpnia 2018 r., z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, upływającego 30 listopada 2018 r. Pracownik odwołał się od wypowiedzenia, kwestionując jego zgodność z prawem i wnosi o przywrócenie do pracy.

Następnie 30 września 2018 r. pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Pracownik odwołał się od zwolnienia dyscyplinarnego i zgłosił roszczenie o przywrócenie do pracy.

Art. 60 k.p. znajdzie bez wątpliwości zastosowanie w sytuacji opisanej w przykładzie 1. Wówczas jednoznaczne jest, że pracownik nie może dochodzić roszczenia z art. 45 k.p. (nie zgłosił go zresztą), a jedynie roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem zwolnienia dyscyplinarnego przewidzianego w art. 58 k.p. w kwocie wskazanej w art. 60 k.p., czyli w rozpatrywanej sprawie w wysokości wynagrodzenia za dwa miesiące. Jest to zatem modyfikacja wysokości odszkodowania w stosunku do ogólnych zasad, zgodnie z którymi pracownik – gdyby wcześniej nie wypowiedziano mu umowy o pracę – mógłby dochodzić odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, czyli za 3 miesiące. Identycznie należałoby ocenić sytuację, w której pracownik wprawdzie odwołałby się od wypowiedzenia, ale

zostały one uznane za zgodne z prawem⁴⁵². Marginalnie należy za-
uważyć, że art. 60 k.p. znajdzie również pełne zastosowanie w sytuacji,
gdy umowę wypowiedział pracownik, a nie pracodawca⁴⁵³.

Dużo bardziej złożona jest kwestia, czy, a jeżeli tak, to w jaki spo-
sób art. 60 k.p. znajduje zastosowanie w sytuacji opisanej w przykła-
dzie 2. W judykaturze i doktrynie spotyka się rozbieżne stanowiska
w tym przedmiocie. Zgodnie ze starszym orzecnictwem w takiej sy-
tuacji pracownikowi przysługuje – według jego wyboru – roszczenie
z art. 47¹ w zw. z art. 45 albo z art. 60 w zw. z art. 58 k.p.⁴⁵⁴. Natomiast
zgodnie z nowszym orzecnictwem, aprobowanym w piśmiennic-
twie, w takiej sytuacji pracownikowi przysługuje jedynie roszczenie
z art. 47¹ w zw. z art. 45 k.p.⁴⁵⁵.

Natomiast bez wątplenia art. 60 k.p. nie odnosi się w żaden sposób
do sytuacji, w której pracodawca dokonałby wadliwego wypowiedze-
nia umowy o pracę, od którego pracownik odwołałby się, a nastę-
pnie w okresie po dokonaniu wypowiedzenia⁴⁵⁶ zwolniłby pracow-
nika w trybie dyscyplinarnym, które zostałyby uznane za zgodne
z prawem. W tej sytuacji, należałoby zasądzić na rzecz pracownika
odszkodowanie za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie
przewidzianej w art. 47¹ k.p. i oddalić powództwo z odwołania
od zwolnienia dyscyplinarnego.

Zupełnie swoista, ambarasująca sytuacja powstanie wówczas, gdy
pracodawca niezgodnie z prawem zwolni pracownika w trybie dys-
cyplinarnym w ostatnim dniu biegu niewadliwie dokonanego wypo-
wiedzenia umowy o pracę. W judykaturze wskazuje się, że wówczas
pracownikowi nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze przewi-
dziane w art. 60 k.p.⁴⁵⁷. Natomiast w doktrynie wyrażono zapatrywanie,
że jedynym sposobem zakwestionowania przez pracownika zwolnienia

⁴⁵² Tak SN w wyroku z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 147.

⁴⁵³ Tak M. Gersdorf, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, teza 5 do art. 60 k.p.

⁴⁵⁴ Tak SN w wyroku z 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, OSNP 2003, nr 12, poz. 294.

⁴⁵⁵ Por. stanowisko SN w wyrokach: z 8 maja 2007 r., II PK 277/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 103 oraz z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, Legalis nr 500213; por. również L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 330-331.

⁴⁵⁶ Por. stanowisko SN w wyroku z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 147, odmiennie SN w wyroku z 14 kwietnia 1983 r., I PRN 32/83., OSNCP 1983, nr 12, poz. 197.

⁴⁵⁷ Tak SN w wyrokach z 12 marca 1987 r., I PRN 93/86, Służba Pracownicza 1987, nr 11, s. 32 oraz z 11 września 2007 r., II PK 19/07, Legalis nr 896050.

dyscyplinarnego będzie wówczas zgłoszenie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy⁴⁵⁸. Należałoby również rozważyć, czy pracownikowi nie powinno przysługiwać roszczenie o ustalenie wadliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, oparte na art. 189 k.p.c.⁴⁵⁹ w zw. z art. 52 § 1 k.p. Takie jednak roszczenie powinno zostać zgłoszone w pozwie stanowiącym odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, choćby jako ewentualne, w ustawowym terminie zakreślonym dla dochodzenia związanych z nim roszczeń (art. 264 k.p.). Pozytywny wynik takiego postępowania dla pracownika umożliwi mu wykazywanie w obrocie prawnym, że pracodawca dokonał wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, choć nie powstały roszczenia z art. 56 i n. k.p. oraz z art. 60 k.p.

Ze względu na wszystkie wyżej opisane złożone implikacje orzekania przy uwzględnieniu art. 60 k.p. należy rekomendować, aby w sprawach, w których pracownik odwołał się zarówno od pierwotnego wypowiedzenia umowy o pracę, jak i od zwolnienia dyscyplinarnego, sprawy z obu odwołań połączyć do wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia (art. 219 k.p.c.).

5.3.2. Rozwiązania kodeksowe a zasady słuszności

Orzekanie w sprawach z odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym ma również swoje, specyficzne uwarunkowania i aspekty. Zanim zostaną one przedstawione szczegółowo, należy najpierw podjąć próbę znalezienia dla nich wszystkich wspólnego mianownika. Można powiedzieć, że tym charakterystycznym rysem jest konieczność pogodzenia dwóch wartości: przewidywalności orzekania według prawa, rozumianego jako normy będące wynikiem wykładni przepisów ustawowych, oraz sprawiedliwości, czyli słuszności, godziwości, prawości. W sprawach z odwołania od dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę wymienione wartości niekiedy kolidują ze sobą i rzeczą sądu jest znalezienie rozwiązania tej sprzeczności. Kanwą tych rozważań niech będą dwa przykłady charakterystycznych dla tego zagadnienia sytuacji.

⁴⁵⁸ Tak M. Gersdorf, [w:] *Kodeks pracy...*, teza 3 do art. 60 k.p.

⁴⁵⁹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2019 r. poz. 1460, ze zm.; dalej: k.p.c.).

Przykład 1:

Pracodawca, zwalniając pracownika w trybie dyscyplinarnym, wskazał jako przyczynę „Ciężkie uchybienie obowiązków pracowniczych – dopuszczenie się malwersacji we współpracy z firmą konkurencyjną, polegającej na kierowaniu do tej firmy zleceń pozytywnych przez pracodawcę. Działanie to trwało wiele miesięcy i doprowadziło do utraty przez pracodawcę przychodów w kwocie kilkudziesięciu tysięcy złotych”. Pracodawca zaniechał przeprowadzenia konsultacji związkowej, mimo że pracownik był członkiem związku zawodowego.

Pracownik odwołał się od rozwiązania umowy, dochodząc odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i wskazując przede wszystkim na naruszenie art. 52 § 3 k.p. Pozwany pracodawca, wnosząc o oddalenie powództwa, jako jeden z argumentów powołał art. 8 k.p.

Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe obejmujące nie tylko kwestię poprawności trybu zwolnienia, tj. przeprowadzenia konsultacji związkowej, lecz także prawdziwości zarzutu, pod którym zwolniono pracownika. Sąd ustalił, że zarzut ten w pełni się potwierdził, a malwersacja miała wyrafinowany i ewidentny charakter.

Przykład 2:

Pracownica zatrudniona u pracodawcy od wielu lat jako główna księgowa za wynagrodzeniem 5000 zł została zwolniona dyscyplinarnie pod zarzutem popełnienia kilku poważnych zaniedbań i nadużyć księgowych. W dacie zwolnienia pracownica miała 58 lat.

Odwołując się od rozwiązania umowy o pracę, pracownica wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 120 000 zł. Argumentowała, że pracodawca chciał ją zwolnić, aby zatrudnić młodszego pracownika. Zgodnie z prawem nie mógł wypowiedzieć jej umowy o pracę, ze względu na objęcie ochroną przedemerytalną (art. 39 k.p.). Wobec tego rozwiązał umowę w trybie dyscyplinarnym, formułując nieprawdziwe oskarżenia. Powódka stwierdziła, że w obliczu tak nielojalnego postępowania pracodawcy nie chce wracać do niego do pracy. Natomiast ze względu na treść świadectwa pracy, ujawniającego dyscyplinarny tryb zwolnienia oraz ze względu na wiek, od czasu zwolnienia powódka nie może znaleźć pracy. Wobec tego wnosi o zasądzenie

odszkodowania w kwocie wynagrodzenia utraconego, stanowiącego iloczyn liczby miesięcy do osiągnięcia wieku emerytalnego i wynagrodzenia miesięcznego.

Postępowanie dowodowe prowadzone w trakcie 2-letniego procesu wykazało, że zarzuty postawione przez pracodawcę w zwolnieniu dyscyplinarnym były całkowicie bezpodstawne.

W obu przykładach orzekanie zgodnie z literalną treścią przepisów Kodeksu pracy budzi wątpliwości natury sprawiedliwościowej. Czy jest godziwe, aby pracownik, który dopuścił się drastycznego nadużycia miał otrzymać wysokie odszkodowanie z powodu niedopełnienia przy zwolnieniu wymogu natury formalnej? Czy jest sprawiedliwe, aby pracownica w wieku przedemerytalnym, którą z premedytacją zwolniono pod fałszywymi zarzutami, jako jedyną rekompensatę miała otrzymać odszkodowanie w wysokości zaledwie trzymiesięcznego wynagrodzenia? Rzeczą sądu jest znalezienie rozsądnej odpowiedzi na te wątpliwości.

Jeśli idzie o sytuację opisaną w **przykładzie 1**, to należy wskazać na możliwość zastosowania przy orzekaniu art. 8 k.p., stanowiącego na gruncie Kodeksu pracy odpowiednik art. 5 k.c.⁴⁶⁰. Uwzględnienie tego przepisu może skutkować zasądzeniem odszkodowania w kwocie niższej niż wynikająca z art. 58 i art. 59 k.p., nawet w kwocie symbolicznej. Kwestią ocenną pozostaje, czy sąd powinien stosować ten przepis z urzędu, czy jedynie na zarzut pozwanego. Wydaje się, że rekomendować należy raczej oczekiwanie na inicjatywę pozwanego. Brak takiej inicjatywy spowoduje, że zgodnie z ogólnym schematem postępowania w sprawach z odwołania od rozwiązania umowy o pracę schematem, który można opisać skrótowo formułą: *najpierw badamy formę, potem badamy treść*, zbędne byłoby prowadzenie postępowania dowodowego wykraczającego ponad kwestię dopełnienia wymogów formalnych. Natomiast stwierdzenie uchybienia tym wymogom uzasadniałoby uwzględnienie powództwa. Wskazówka o oczekiwaniu na inicjatywę pozwanego nie ma jednak charakteru kategoriycznego, lecz raczej kierunkowy. Chodzi przede wszystkim o to, aby nie naruszać zasady

⁴⁶⁰ Tak SN w wyroku z 27 listopada 1975 r., I PR 37/75, OSNCP 1976, nr 5, poz. 118.

sporności przez wyręczanie stron w argumentowaniu ich stanowisk i prowadzeniu postępowania dowodowego⁴⁶¹.

Sytuacja zbliżona do tej opisaney w przykładzie 1 pojawia się w sposób powtarzalny wówczas, gdy pracodawca zamierza zwolnić członka związku zawodowego objętego szczególną ochroną (art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Zgodnie z prawem pracodawca może to uczynić jedynie po uzyskaniu uprzedniej zgody zarządu właściwej zakładowej organizacji związkowej. Powstaje niejednokrotnie dylemat, jak pogodzić orzekanie zgodnie z przepisem z elementarnym poczuciem sprawiedliwości w sytuacjach, gdy zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody na zwolnienie pracownika objętego szczególną ochroną, a pracodawca mimo to zwolnił go, przy czym postępowanie dowodowe wykazało zasadność i drastyczny charakter uchybień, nadużyć popełnionych przez zwolnionego. Orzecznictwo i doktryna wskazują na możliwość zastosowania wówczas art. 8 k.p., co może przybrać postać nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenia w to miejsce odszkodowania (wbrew literalnej treści art. 45 § 2 i 3 w zw. z art. 56 § 2 k.p.), albo wręcz oddalenia powództwa w całości⁴⁶². Argumentem za takim rozwiązaniem jest to, że art. 32 ustawy o związkach zawodowych ma chronić wolność działalności związkowej i zabezpieczać związki zawodowe przed bezprawnymi działaniami ze strony pracodawców, a nie stanowić narzędzie ochrony bezprawnie postępujących działaczy związkowych.

Sytuacja opisana w **przykładzie 2** długo nie znajdowała rozsądnego rozwiązania w praktyce orzeczniczej. Przypomnieć należy podstawowe założenie konstrukcyjne odszkodowania za niezgodne

⁴⁶¹ Przykład 1 został zbudowany na bazie sprawy prowadzonej przez autora tych słów. W oryginalnym postępowaniu sąd pierwszej instancji, uwzględniając zarzut pozwanego z art. 8 k.p., zasądził odszkodowanie w kwocie 1 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Apelacja powoda kwestionująca wysokość odszkodowania została oddalona. W konsekwencji jedyną wymierną korzyścią pracownika z takiego rozstrzygnięcia sprawy było otrzymanie świadectwa pracy zmienionego w zakresie zapisu o trybie ustania stosunku pracy z obciążającego „rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)” na neutralne „rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.)” – por. art. 97 § 3 k.p.

⁴⁶² Por. wyroki SN: z 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997, nr 24, poz. 488, z 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 87, z 25 maja 2000 r., I PKN 656/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 659 i z 10 marca 2005 r., II PK 242/04, Legalis nr 395076.

(nieuzasadnione) wypowiedzenie (rozwiązanie bez wypowiedzenia) umowy o pracę. Zgodnie z tym założeniem odszkodowania przewidziane w art. 45 i art. 47¹ oraz art. 58 i art. 59 k.p. mają charakter *sui generis* sankcji za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Ich dochodzenie nie wymaga wykazania jakiegokolwiek szkody, zatem jest dla pracownika łatwe dowodowo. Z drugiej strony, w założeniu ustawodawcy, odszkodowania te stanowią pełną i jedyną rekompensatę dla zwolnionego bezprawnie (bezpodstawnie) pracownika i wyczerpują jego roszczenia z tytułu tego zwolnienia.

Sytuacja ta obrazuje, jak trudne może być pogodzenie klarownego teoretycznie, modelowego rozwiązania i jego stosowania w praktyce z elementarnym poczuciem sprawiedliwości. Rozwiązanie tego problemu przyniósł dopiero przełomowy, interpretacyjny wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r.⁴⁶³, którego tezę należy przytoczyć w całości: *Art. 58 w zw. z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP.*

Wyrok ten otworzył możliwość badania roszczeń odszkodowawczych pracowników, wykraczających ponad kwoty przewidziane Kodeksem pracy. Postępowanie i orzekanie w sytuacji zgłoszenia takiego roszczenia ma swoiste uwarunkowania i implikacje, które stały się już przedmiotem wielu wypowiedzi orzecznictwa.

Odpowiedzialność odszkodowawcza ponad kwoty odszkodowań przewidziane w Kodeksie pracy ma charakter cywilnoprawny, deliktowy. Zatem pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności pozwanego pracodawcy: a) bezprawność i winę sprawcy szkody (pracodawcy), b) szkodę (także co do wysokości), c) związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy a i b⁴⁶⁴.

Dokonując oceny postępowania pracodawcy, należy uwzględnić, że podstawę odpowiedzialności cywilnoprawnej statuuje jedynie wina umyślna – zamierzone naruszenie przepisów prawa pracy

⁴⁶³ SK 18/05, OTK ZU 2007, nr 10/A, poz. 128.

⁴⁶⁴ Tak SN w postanowieniu z 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011, nr 3-4, poz. 37 i w wyroku z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, Legalis nr 898417.

o rozwiązywaniu umów⁴⁶⁵. Natomiast bezprawność zwolnienia dyscyplinarnego musi zostać uprzednio wykazana w postępowaniu sądowym z odwołania od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 264 k.p. Nie jest skuteczne zatem powoływanie się na bezprawność zwolnienia dyscyplinarnego bez uprzedniego wyczerpania tej drogi⁴⁶⁶.

Do pracownika należy wykazanie szkody, którą najczęściej jest wynagrodzenie utracone wskutek zwolnienia dyscyplinarnego⁴⁶⁷ i nieuzyskanie wynagrodzenia z tytułu innego zatrudnienia, którego pracownikowi nie udało się podjąć, pomimo podejmowanych starań i rzeczywistej zdolności do jej podjęcia, w szczególności ze względu na treść świadectwa pracy zawierającego zapis o dyscyplinarnym trybie rozwiązania umowy⁴⁶⁸. W razie uwzględnienia powództwa o odszkodowanie cywilnoprawne, odszkodowanie uzyskane wcześniej na podstawie art. 58 k.p. zalicza się na poczet odszkodowania cywilnoprawnego⁴⁶⁹.

Postać odszkodowania cywilnoprawnego, jaka wyłania się z wyżej zreferowanych wypowiedzi judykatury, pozwala również na wypowiedzenie pewnych wskazówek praktycznych odnośnie do prowadzenia postępowania w sprawie o to roszczenie.

Otóż w razie zgłoszenia w jednym pozwie roszczeń o odszkodowanie przewidziane Kodeksem pracy oraz odszkodowanie cywilnoprawne celowe wydaje się wyraźne wyodrębnienie dwóch faz postępowania. W pierwszej fazie przedmiotem postępowania powinno być ustalenie zasadności roszczenia o odszkodowanie z art. 58 k.p. Jeżeli sąd ustali, że zwolnienie dyscyplinarne było zgodne z prawem, to zasadne jest oddalenie powództwa w całości, tj. odnośnie do obu roszczeń odszkodowawczych. Jeżeli natomiast

⁴⁶⁵ Tak SN w wyrokach: z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188 oraz z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 296.

⁴⁶⁶ Tak SN w wyrokach: z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 227 oraz z 4 listopada 2010, II PK 112/10, Legalis nr 707870.

⁴⁶⁷ Inną postacią szkody może być świadczenie przewidziane zakładowym źródłem prawa pracy (np. premia roczna, nagroda jubileuszowa) utracone wskutek zwolnienia dyscyplinarnego przed dniem wypłaty tego świadczenia.

⁴⁶⁸ Por. wyroki SN: z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188 oraz ww. z 1 kwietnia 2011 r.

⁴⁶⁹ Tak SN w wyroku z 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 290.

sąd uzna zwolnienie dyscyplinarne za niezgodne z prawem, to celowe jest wydanie wyroku częściowego uwzględniającego powództwo. Dopiero po jego uprawomocnieniu, które będzie oznaczało wiążące prawnie ustalenie bezprawności zwolnienia dyscyplinarnego, jako przesłanki odpowiedzialności cywilnoprawnej, uzasadnione jest przejście do rozpoznania drugiego roszczenia. Na tym etapie procesu postępowanie dowodowe skoncentruje się na wykazywaniu przez pracownika szkody oraz (ewentualnie, w razie niepełności ustaleń w tym przedmiocie w pierwszej fazie procesu) na ustalaniu stopnia winy pracodawcy w naruszeniu przepisów przy zwolnieniu dyscyplinarnym pracownika.

ZAPAMIĘTAJ!

W sytuacji uwzględnienia powództwa z odwołania od natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę orzekanie o zgłoszonym roszczeniu jest bardzo zbliżone do wzorca stosowanego przy rozpoznawaniu odwołania od wypowiedzenia. Należy jednak pamiętać o pewnych rozwiązaniach szczególnych.

W sprawach z odwołania od zwolnienia dyscyplinarnego, w niektórych sytuacjach faktycznych i procesowych, zwłaszcza jeśli strony przedstawiają stosowną argumentację w tym zakresie, należy rozważyć zasadność uwzględnienia zgłoszonego roszczenia przez pryzmat zasad słuszności (art. 8 k.p.), w tym rozważyć zasądzenie odszkodowania w kwocie zmodyfikowanej w stosunku do kwot przewidzianych w art. 58 i n. k.p.

5.4. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

Instytucją symetryczną albo, mówiąc bardziej obrazowo, lustrzanym odbiciem regulacji zawartej w art. 52 i art. 53 k.p., jest instytucja rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika, unormowana w art. 55 k.p.

Art. 55 k.p.:

§ 1. Pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

§ 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia z czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Na wstępie należy zauważyć, że podobnie jak w przypadku natychmiastowego zwolnienia pracownika przez pracodawcę, także w omawianej regulacji przewidziano dwie zupełnie odrębne przyczyny (przesłanki dopuszczalności) rozwiązania umowy o pracę, tym razem przez pracownika. Pierwsza przyczyna, wskazana w § 1, nie ma negatywnego zabarwienia, nie ma w niej elementu zawinionego, nagannego postępowania pracodawcy w stosunku do pracownika, jako motywacji decyzji o rozwiązaniu umowy. Natomiast druga, o której traktuje § 1¹, wprost i wyraźnie stanowi o „ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków”. Doświadczenia orzecznicze autorów i lektura wypowiedzi doktryny wskazują, że przyczyna wskazana w § 1 ma absolutnie marginalną doniosłość – o ile w ogóle sprawy

tego rodzaju pojawiają się na wokandach sądów pracy. Mając zatem na względzie praktyczny charakter niniejszego opracowania, uwagę należy skoncentrować na instytucji natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z przyczyny wskazanej w § 1¹.

5.4.1. Przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy

Analizę przesłanek dopuszczalności natychmiastowego rozwiązania umowy przez pracownika należy poprowadzić według wzorca, który przyjęto przy omawianiu jednej z przyczyn dyscyplinarnego rozwiązania umowy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Według analizowanego przepisu występują tu następujące przesłanki:

- a) obowiązków pracodawcy,
- b) o charakterze podstawowym,
- c) ciężkie naruszenie.

Podobnie jak w sytuacji dyscyplinarnego rozwiązania umowy, ustawodawca również nie wskazuje tutaj na wyrządzenie szkody ani na naruszenie interesów jednej strony umowy o pracę nagannym działaniem drugiej strony jako na warunek dopuszczalności natychmiastowego rozwiązania umowy. W odróżnieniu natomiast od regulacji dyscyplinarnego rozwiązania umowy, nie ma mowy o zawinięciu w naruszeniu obowiązków przez jedną ze stron, jako warunku rozwiązania umowy przez stronę drugą. Powstaje zatem pytanie, czy okoliczności te są warunkami dopuszczalności natychmiastowego rozwiązania umowy. Odpowiedzi na to pytanie udzielają orzecznictwo i piśmiennictwo. Nie tworzą one do końca jednolitej, spójnej linii. Utrudnieniem w rozeznaniu tego, co dokładnie postrzega się jako spełnienie poszczególnych przesłanek dopuszczalności rozwiązania umowy, jest przenikanie się elementów, które wyróżniono powyżej i odmienne postrzeganie w indywidualnych orzeczeniach i wypowiedziach doktryny konkretnych okoliczności – raz jako elementu ciężkości naruszenia obowiązków, innym razem jako elementu winy pracodawcy, niekiedy zaś w danej okoliczności postrzega się przede wszystkim zagrożenie interesów pracownika⁴⁷⁰.

⁴⁷⁰ Por. stanowisko SN w wyrokach: z 20 listopada 2010 r., I PK 83/10, MoPr 2011, nr 7, s. 338, z 10 maja 2012 r., II PK 220/11, MoPr 2012, nr 9, s. 482 i z 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 173.

Podjmując jednak próbę uporządkowania dorobku orzecznictwa i doktryny, stwierdzić można przede wszystkim, że natychmiastowe rozwiązanie umowy przez pracownika jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy pracodawca naruszył obowiązek podstawowy. Katalog tych obowiązków otwierają te, które stanowią *essentialia negotii* umowy o pracę, czyli obowiązek zatrudniania pracownika (umożliwienia mu świadczenia pracy) i terminowego wypłacania za tę pracę wynagrodzenia w prawidłowej wysokości (art. 22 § 1 oraz art. 94 pkt 5 k.p.).

Podstawowy charakter mają również obowiązki wypływające z podstawowych zasad prawa pracy, których istotą jest stworzenie pracownikowi warunków realizacji umowy o pracę z poszanowaniem jego godności, w bezpiecznym środowisku pracy wolnym od patologii i nadużyć. Będą to zatem następujące obowiązki:

- 1) poszanowanie godności pracownika (art. 111 k.p.);
- 2) przestrzeganie zasady równych praw z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków (art. 112 k.p.);
- 3) przestrzeganie zasad niedyskryminacji (art. 113 k.p.) i równego traktowania (art. 183a i n. k.p.);
- 4) zapewnienie pracownikowi prawa do wypoczynku (art. 14 k.p.) na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy (art. 152 i n. k.p.);
- 5) ułatwianie pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p.);
- 6) zapobieganie mobbingowi, postrzegane jako zapewnienie pracownikowi możliwości świadczenia pracy w środowisku wolnym od tej patologii (art. 94³ k.p.);
- 7) zapewnienie pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 oraz art. 207 i n. k.p.).

Po drugie, natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę może uzasadniać tylko takie **naruszenie obowiązków, które cechuje się pewnym ciężarem**. Posługując się tym kryterium, łatwo zatem wyeliminować z dalszych rozważań naruszenia błahie – przykładowo: pracodawca zdenerwowany nieprawidłowym wykonaniem przez pracownika pilnej pracy rzucił w jego stronę pojedyncze wyzwisko; uczynił to niepublicznie. Nawet po wykluczeniu naruszeń oczywiście błahych, pozostaje w polu badania znaczna liczba stanów faktycznych, których kwalifikacja nie jest oczywista. Stworzenie

niezawodnych wskazówek, jak oceniać każde naruszenie, w każdej sytuacji byłoby niemożliwe. Z pewnością jednak trzeba brać pod uwagę okoliczności zarówno przedmiotowe (na czym dokładnie polegało naruszenie), jak i podmiotowe (w jakiej sytuacji do niego doszło, jak przedstawiało się dotychczasowe przestrzeganie obowiązków przez pracodawcę itp.).

Po trzecie, przesłanką dopuszczalności natychmiastowego rozwiązania umowy jest naruszenie dokonane **z winy pracodawcy**, mającej postać umyślności lub rażącego niedbalstwa. Nie jest zatem tak, iżby pracodawca ponosił absolutną odpowiedzialność za naruszenie swoich obowiązków wobec pracownika. Konieczne jest tutaj wystąpienie elementu negatywnego nastawienia, podejścia lub intencji w zachowaniu pracodawcy. Natomiast intuicje co do wykładni pojęcia winy, wynikające choćby z prostego przeniesienia koncepcji wypracowanych na tle art. 52 k.p., zawodzą w sytuacji, gdy pracodawcą jest osoba prawna lub jednostka organizacyjna. Wobec tego w doktrynie wyrażono pogląd, że wystarczy, aby wina miała postać winy kontraktowej⁴⁷¹.

Po czwarte, w orzecznictwie wyartykułowano zapatrywanie, że **zagrożenie interesów pracownika**, jako warunek konieczny dopuszczalności rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., w pewnych sytuacjach może wynikać z samych okoliczności podmiotowych, np. dużego natężenia złej woli pracodawcy umyślnie i uporczywie naruszającego prawa pracownika⁴⁷². Pogląd ten wydaje się dyskusyjny, ale stanowi dobre zobrazowanie tego, jak postrzega się w orzecznictwie przenikanie się poszczególnych elementów, przesłanek dopuszczalności rozwiązania umowy w omawianym trybie. Z drugiej strony, można zgodzić się z tym, że skoro rozpatruje się naruszenia obowiązków o charakterze podstawowym, to w samym założeniu ich przestrzeganie chroni doniosłe prawnie interesy pracownika. Ciężkie naruszenie tych obowiązków przez pracodawcę, zawsze zatem, przynajmniej potencjalnie, interesom tym zagraża.

⁴⁷¹ Por. M. Gersdorf, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 306 oraz L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 314 – z powołaniem na T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. II, s. 326-327.

⁴⁷² Tak SN w wyroku z 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 173.

Doświadczenia praktyki sądowej i nawet pobieżny przegląd orzecznictwa w dowolnym systemie informacji prawej lub zbiorze orzeczeń wskazują niezawodnie, że najczęstszą przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest **naruszenie przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia**. Na wstępie należy zauważyć, że naruszenie to jest zgodnie postrzegane jako wystarczająca przyczyna rozwiązania umowy co do zasady. Liczba spraw, w których ta kwestia się pojawia, pozwala na uporządkowanie zagadnienia.

Pracodawca powinien wypłacać wynagrodzenie w prawidłowej wysokości, w terminie. Wypłacając wynagrodzenie niepełne lub wypłacając je po terminie, pracodawca narusza zatem swoje obowiązki⁴⁷³. Ocena, czy naruszenie to było ciężkie i zawinione, zależy od wielu okoliczności, zarówno przedmiotowych, jak i podmiotowych. Inaczej należy kwalifikować zaniechanie wypłacania wynagrodzenia przez dłuższy czas, a inaczej uchybienie jednokrotne. Czym innym jest niewypłacenie wynagrodzenia w ogóle, a czym innym wypłacenie go w niepełnej wysokości⁴⁷⁴, względnie w ratach, częściowo po terminie. Odmiennie należy oceniać niewypłacanie stałych składników wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, funkcyjny), a odmiennie niewypłacenie składnika zmiennego, należnego sporadycznie, jednorazowo (wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, przyznana, ale niewypłacona premia). Zupełnie inną miarę należy przyłożyć do niewypłacenia przez pracodawcę składnika wynagrodzenia spornego oraz do niewypłacenia składnika wynagrodzenia na skutek błędu co do faktu lub oceny prawnej (przykładowo: pracodawca skalkulował błędnie staż pracy pracownika i nie podwyższył mu od określonego miesiąca dodatku stażowego albo pracodawca, interpretując postanowienia układu zbiorowego pracy, doszedł do wniosku, że brak podstaw do żądania wypłaty określonego świadczenia)⁴⁷⁵. Wreszcie, nie można wykluczyć sytuacji, w których niewypłacenie wynagrodzenia będzie skutkiem okoliczności losowych, w żaden sposób przez pracodawcę niezawinionych

⁴⁷³ Tak SN w wyroku z 21 czerwca 2017 r., II PK 198/16, Legalis nr 1640696.

⁴⁷⁴ Tak SN w postanowieniu z 13 marca 2012 r., II PK 287/11, Legalis nr 486765 oraz w wyroku z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, Legalis nr 186674.

⁴⁷⁵ Por. stanowisko SN w wyroku z 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 170.

(przykładowo kradzież gotówki przeznaczonej na wynagrodzenia dzień przed terminem wypłaty). Natomiast nie ekskulpuje pracodawcy trudna sytuacja finansowa wynikająca z niesolidności kontrahentów, skutkująca brakiem środków na wypłatę wynagrodzeń⁴⁷⁶.

W praktyce sądowej pojawiają się sprawy, w których – na zarzucie braku naruszenia i zagrożenia interesów pracownika – opiera swoją obronę pracodawca, który wypłacił wynagrodzenie 2-3 dni po terminie. Argumentacja taka jest zazwyczaj nieprzekonująca⁴⁷⁷. Interesem pracownika jest także poczucie bezpieczeństwa i stabilności finansowej w związku z zatrudnieniem. Niejednokrotnie zresztą argumentacja pracodawcy jest odpierana przez pracownika dowodami wskazującymi na to, że nawet niewielkie 2-, 3-dniowe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia skutkowało tym, że pracownik po terminie uregulował swoje zobowiązania (czynsz, ratę kredytu itp.), co naraziło go na zapłatę dodatkowych odsetek.

Podsumowując, jakkolwiek niewypłacanie wynagrodzenia w terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., to – analizując konkretną sprawę – należy wystrzegać się schematyzmu i mechanicznego powielania interpretacji przyjętych w zbliżonych stanach faktycznych.

Na zakończenie w celach poglądowych należy wskazać na inne naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, które uznano za usprawiedliwiające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. W taki sposób zakwalifikowano niedopuszczenie pracownika do pracy po powrocie z urlopu wychowawczego⁴⁷⁸ oraz umyślne naruszenie przez przełożonego godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, nawet gdy zachowanie to nie wyczerpuje znamion mobbingu⁴⁷⁹.

5.4.2. Warunki formalne rozwiązania umowy

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie

⁴⁷⁶ Tak SN w wyroku z 18 maja 2017 r., II PK 119/16, OSP 2018, nr 9, poz. 92.

⁴⁷⁷ Por. jednak wyrok SA w Krakowie z 3 sierpnia 2016 r., III APa 15/16, Legalis nr 1509057.

⁴⁷⁸ Tak SN w wyroku z 21 października 2015 r., II PK 278/14 Legalis nr 1364787.

⁴⁷⁹ Tak SN w wyroku z 22 kwietnia 2015 r., II PK 157/14, OSNP 2017, nr 3, poz. 28.

umowy i to w terminie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy w tym trybie (art. 55 § 2 zd. 1 i 2 k.p.).

Wykładnia sformułowań „na piśmie” oraz „podaniem przyczyny” nie nasuwa wątpliwości w praktyce stosowania analizowanego przepisu. Jeżeli chodzi o sposób liczenia jednomiesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy, to zagadnienie to jest dużo prostsze niż w przypadku dyscyplinarnego rozwiązania umowy (art. 52 § 2 k.p., do którego odsyła art. 55 § 2 k.p.). Skoro rozważaniu podlega rozwiązanie umowy przez pracownika (osobę fizyczną), to odpada konieczność ustalania tego, kto konkretnie powziął wiedzę o nagannym zachowaniu pracodawcy i czy osoba ta była umocowana do rozwiązania umowy. Natomiast ze względu na konkretne naruszenia, które najczęściej stają się przyczyną rozwiązania umowy o pracę przez pracowników w tym trybie (niewypłacanie wynagrodzenia, naruszenie godności przez pracodawcę itp.), zazwyczaj zbędne jest rozważanie stopnia szczególności wiedzy o naruszeniu podstawowych obowiązków koniecznego do podjęcia decyzji w przedmiocie natychmiastowego rozwiązania umowy. Należy dodać od razu, że w przypadku uchybienia obowiązkowi wypłaty wynagrodzenia termin miesięczny liczy się oddzielnie od każdego kolejnego uchybienia kolejnemu terminowi płatności, czyli w polskiej praktyce najczęściej co miesiąc⁴⁸⁰. Jednakże niezwłoczne nieskorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie pozbawia go możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca kontynuuje swe zachowanie w sposób ciągły⁴⁸¹.

Przykład:

Termin płatności przypada na 10. dzień miesiąca. Pracodawca wypłacał wynagrodzenia z opóźnieniem: 15 lipca 2018 r. (za czerwiec), 15 sierpnia 2018 r. (za lipiec), a do 15 października 2018 r. nie wypłacił wynagrodzenia za wrzesień. 16 października 2018 r. pracownik rozwiązał umowę w trybie natychmiastowym, powołując się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, przejawiające się w trzykrotnym niewypłaceniu na czas wynagrodzenia za pracę.

⁴⁸⁰ Por. stanowisko SN w wyroku z 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 69.

⁴⁸¹ Por. stanowisko SN w uzasadnieniu wyroku z 18 maja 2017 r., II PK 119/16, OSP 2018, nr 9, poz. 92.

Jeżeli chodzi o opóźnienia w wypłatach wynagrodzenia za czerwiec i lipiec, to naruszenie to – jako przyczyna rozwiązania umowy – uległo już „przeterminowaniu” w dniach: odpowiednio 10 sierpnia 2018 r. oraz 10 września 2018 r. Zatem w okresie od 11 września 2018 r. do 10 października 2018 r. pracownik był pozbawiony możliwości rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Nie rozbudowując nadmiernie tego przykładu o kolejne elementy stanu faktycznego, należy jednak skonstatować, że wcześniejsze (choćby „przeterminowane”) przesłanki rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym mogą rzutować na ocenę ciężaru naruszenia, które stało się przyczyną rozwiązania umowy z powodu ostatniego naruszenia, z zachowaniem terminu miesięcznego.

Tym, co budzi wątpliwości i wymaga pewnego komentarza, są konsekwencje uchybienia przez pracownika wymogom formalnym odnośnie do formy i terminu rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1 i § 1¹ k.p. Rozważania na ten temat należy otworzyć jednoznacznym stwierdzeniem: **oświadczenie woli pracownika w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z chwilą dotarcia do pracodawcy skutkuje niezwłocznym ustaniem stosunku pracy**. Skutek ten następuje niezależnie od istnienia przesłanek rozwiązania umowy w tym trybie⁴⁸² oraz od zachowania terminu i formy rozwiązania umowy⁴⁸³. Po rozwiązaniu umowy wszelkie działania pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy są zbędne, bezprzedmiotowe i pozbawione wszelkiej doniosłości prawnej. Sytuacje takie zdarzają się jednak niekiedy w praktyce.

Przykład:

Pracownik przyszedł do pracy 1 października 2018 r. rano i poinformował pracodawcę, że odchodzi z pracy natychmiast z powodu niewypłacenia na czas wynagrodzenia za sierpień 2018 r. Po złożeniu tego oświadczenia pracownik opuścił zakład pracy.

Pracodawca przygotował i wysłał pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych – nieusprawiedliwionego

⁴⁸² Tak SN w wyroku z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, nr 11, poz. 208.

⁴⁸³ M. Gersdorf podaje, że „przepisy formułujące te wymagania mają jedynie charakter instrukcyjny”, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 306.

niestawiennictwa do pracy. Pismo pracodawcy dotarło do pracownika 3 października 2018 r.

Pracownik odwołał się od zwolnienia dyscyplinarnego i wnosił o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie dyscyplinarne. Podawał, że zwolnił się z pracy sam, zanim jeszcze zwolnił go pracodawca.

Powództwo pracownika podlega oddaleniu *a limine* i to z przyczyny podanej przez niego samego w uzasadnieniu pozwu. Skoro złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie natychmiastowym 1 października 2018 r., to stosunek pracy ustał niezwłocznie, tego samego dnia. Czynności podejmowane później przez byłego pracodawcę w zakresie rozwiązania umowy są całkowicie pozbawione doniosłości prawnej. W konsekwencji zupełnie bezprzedmiotowe jest powództwo z odwołania od rzekomego rozwiązania umowy przez pracodawcę.

Zagadnieniem odrębnym od samej skuteczności rozwiązania umowy o pracę jest to natomiast, czy, a jeżeli tak, to w jaki sposób, niedopełnienie przez pracownika wymogów formalnych w zakresie rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym rzutuje na jego uprawnienie do odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ k.p. Orzecznictwo idzie w tym kierunku, aby badać przede wszystkim to, czy doszło rzeczywiście do określonego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, nawet jeżeli ta przyczyna rozwiązania umowy nie została prawidłowo wskazana⁴⁸⁴. Wydaje się jednak, że odmiennie należy oceniać uchybienie terminowi miesięcznemu do rozwiązania umowy. Trudno byłoby usprawiedliwić takie rozwiązanie prawne, w którym pracodawca, dopuściwszy się wprawdzie poważnego uchybienia swoich obowiązków, miałby potem przez nieokreślony czas trwać w stanie niepewności, czy nie będzie musiał wypłacić odszkodowania, jeżeli pracownik w dowolnej chwili rozwiąże umowę na podstawie zdarzenia z zamierzchłej przeszłości.

5.4.3. Roszczenia pracownika w związku z rozwiązaniem umowy

Pracownik, który rozwiązał umowę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., może dochodzić od pracodawcy odszkodowania w kwocie wskazanej w tym

⁴⁸⁴ Por. wyrok SA w Gdańsku z 28 lutego 2013 r., III AUa 1494/12, Lex nr 1293604 oraz wyrok SN z 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 106.

przepisie. Z perspektywy cywilistycznej świadczenie to nie jest odszkodowaniem *sensu stricto*. Nabycie prawa do niego nie jest uzależnione od powstania rzeczywistej szkody (uszczerbku) w sferze majątkowej pracownika. Implikuje to również brak konieczności wykazywania związku przyczynowo-skutkowego między zdarzeniem (naruszenie obowiązków pracowniczych przez pracodawcę, które skłoniło pracownika do rozwiązania umowy) a powstaniem uszczerbku⁴⁸⁵. Innym rysem charakterystycznym omawianego odszkodowania jest to, że podobnie jak odszkodowania przewidziane w art. 45 i n. oraz art. 58 i n. k.p., z założenia stanowi ono jedyną i całościową rekompensatę z tytułu ustania stosunku pracy spowodowanego naruszeniem obowiązków przez pracodawcę⁴⁸⁶. Założenie to nie znajduje jednak zastosowania w sytuacji, w której pracownik rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu naruszenia przez pracodawcę obowiązku zapobiegania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). Wówczas pracownik może dochodzić równoległe odszkodowań przewidzianych w obu wymienionych przepisach, tj. odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p., odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p.⁴⁸⁷ oraz, przy spełnieniu pozostałych przesłanek, także zadośćuczynienia z art. 94³ § 3 k.p.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za podstawowy okres wypowiedzenia przewidziany w art. 36 § 1 k.p.⁴⁸⁸, względnie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu którego miała trwać umowa na czas określony. Są to kwoty „sztywnie”, niepodlegające miarkowaniu (w przeciwieństwie do odszkodowania z art. 47¹ k.p.), wobec czego, w praktyce orzeczniczej zagadnienie kalkulacji wysokości odszkodowania nie nasuwa wątpliwości. Termin przedawnienia roszczenia wynosi 3 lata (art. 291 k.p.)

Omawiając aspekty procesowe dochodzenia odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p., należy wskazać przede wszystkim, że nie należy ono do kręgu roszczeń, dla rozpoznania których przewidziano wyłączną właściwość rzeczową sądu rejonowego (art. 461 § 1¹ k.p.c.). W związku z tym właściwość

⁴⁸⁵ Niemniej jednak, zazwyczaj bez większych trudności można będzie zidentyfikować choćby niewielką szkodę, wyrażającą się chociażby w przejściowej utracie przez pracownika dochodów z umowy o pracę, do czasu znalezienia nowego zatrudnienia.

⁴⁸⁶ Por. P. Wąż, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* (red. K. Walczak), Warszawa 2018, teza 38 do art. 55 k.p.

⁴⁸⁷ Zob. D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 490.

⁴⁸⁸ Por. stanowisko SN w wyroku z 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 106.

rzeczową determinuje wartość przedmiotu sporu (art. 17 pkt 4 k.p.c.). Sprawa o to odszkodowanie nie należy również do tych, które podlegają rozpoznaniu w składzie ławniczym, i wobec tego podlega rozpoznaniu w składzie jednego sędziego zawodowego (art. 47 § 1 i § 2 pkt 1 k.p.c.).

W procesie z powództwa pracownika o zasądzenie tego odszkodowania, pracodawca może skutecznie bronić się zarzutem, że rozwiązanie umowy przez pracownika było bezpodstawne, tj. że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pracodawca może podnosić ten argument nawet wówczas, gdy sam nie dochodził od pracownika odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy (art. 61¹ i art. 61² k.p.)⁴⁸⁹.

Dla porządku warto również zasygnalizować, że rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. może być kanwą powstania kolejnych roszczeń pracownika, a to w związku z rozwiązaniem przyjętym w art. 55 § 3 k.p., czyli fikcji prawnej, zgodnie z którą, rozwiązanie przez pracownika umowy z przyczyn wskazanych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Przykładowo, rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. nie pozbawia pracownika prawa do odprawy na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przy spełnieniu pozostałych warunków nabycia prawa do tej odprawy przewidzianych w tej ustawie⁴⁹⁰.

5.4.4. Roszczenia pracodawcy z tytułu bezzasadnego rozwiązania umowy

Zgodnie z art. 61¹ i art. 61² k.p. pracodawcy, z którym pracownik bezzasadnie rozwiązał umowę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., przysługuje prawo do odszkodowania. Konstrukcyjnie odszkodowanie to jest zbliżone do świadczenia, którego może dochodzić pracownik odwołujący się od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, a pod innymi względami – do odszkodowania, którego może dochodzić pracownik, rozwiązawszy umowę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jedyną

⁴⁸⁹ Tak SN w wyrokach: z 4 marca 1999 r., I PKN 614/99, OSP 1999, nr 11, poz. 208 oraz z 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542.

⁴⁹⁰ Tak SN w uchwale z 2 lipca 2015 r., III PZP 4/15, OSNP 2016, nr 1, poz. 1.

przesłanką, której wystąpienie musi wykazać pracodawca dochodzący tego roszczenia, jest bezzasadność natychmiastowego rozwiązania umowy przez pracownika. Odszkodowanie przysługuje niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł jakąkolwiek szkodę, ale jednocześnie wyczerpuje jego roszczenia z tytułu ewentualnie poniesionej szkody. Wykluczone jest zatem dochodzenie roszczeń odszkodowawczych uzupełniających na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Wysokość odszkodowania jest zryczałtowana i uregulowana identycznie jak wysokość odszkodowania, które przysługuje pracownikowi na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Możliwe jest ograniczenie wysokości zasądanego świadczenia na podstawie art. 8 k.p.⁴⁹¹. Roszczenie o odszkodowanie z art. 61¹ k.p. przedawnia się z upływem 3 lat od dnia rozwiązania umowy (art. 291 k.p.).

Mimo swoistej symetryczności roszczeń pracownika i pracodawcy mających swe źródło w natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., uregulowania proceduralne w zakresie dochodzenia odszkodowania przez pracodawcę są zupełnie odmienne. Sprawa o odszkodowanie z art. 61¹ k.p. należy do kręgu tych, dla których rozpoznania przewidziano wyłączną właściwość rzeczową sądu rejonowego – co wynika literalnie z treści art. 461 § 1¹ k.p.c. Do rozpoznania sprawy o to odszkodowanie właściwy jest skład ławniczy – co z kolei wynika z dosłownego brzmienia art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c.

Konsekwencją takich rozwiązań proceduralnych jest to, że w razie równoległego zgłoszenia roszczeń odszkodowawczych przez pracownika i pracodawcę obie sprawy mogą należeć do właściwości rzeczowej różnych sądów (rejonowego i okręgowego). Nawet jeżeli obie sprawy będą należały do właściwości sądu rejonowego i trafią do tego samego sądu i wydziału, to nie będą mogły być jednak rozpoznawane w jednym postępowaniu (na skutek połączenia na podstawie art. 219 k.p.c.), ze względu na przepisy o składzie sądu. Nie można tutaj zaaplikować koncepcji rozpoznawania w składzie ławniczym spraw o kilka roszczeń, jeżeli ten skład byłby właściwy do rozpoznania chociażby jednego z roszczeń⁴⁹². W omawianej sytuacji roszczenia nie

⁴⁹¹ Tak SN w wyroku z 15 września 2011 r., II PK 69/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 243.

⁴⁹² Zob. uchwały SN: z 4 lutego 2008 r. oraz z 20 marca 2009 r.

są przecież dochodzone łącznie przez jedną stronę procesu przeciwko drugiej, a ewentualna łączność wynikałaby tylko z formalnego połączenia przez sąd spraw o przeciwnych wektorach: pracownik przeciwko pracodawcy oraz pracodawca przeciwko pracownikowi.

Opisane wyżej rozwiązania proceduralne implikują konieczność rozważenia, jak procedować sprawy o oba odszkodowania w wypadku ich równoległego wniesienia. Wydaje się, że racjonalnym rozwiązaniem jest prowadzenie najpierw tej sprawy, która została skutecznie wniesiona jako pierwsza, i zawieszenie postępowania w drugiej sprawie do czasu prawomocnego rozpoznania pierwszej. Równoległe prowadzenie obu spraw mogłoby doprowadzić do wydania w nich wyroków pozostających ze sobą w jaskrawej sprzeczności – oddalenia lub uwzględnienia obu powództw, przy rozbieżnej ocenie zasadności natychmiastowego rozwiązania umowy przez pracownika.

ZAPAMIĘTAJ!

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.) zawsze prowadzi do niezwłocznego ustania stosunku pracy. Natomiast prawo pracownika albo pracodawcy do odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy w tym trybie zależy od tego, czy pracodawca istotnie dopuścił się wobec pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków.

Rozdział II

Sprawy o roszczenia pieniężne ze stosunku pracy

1. Sprawy o zapłatę wynagrodzenia za pracę i odpraw

1.1. Wynagrodzenie za pracę

1.1.1. Pojęcie i zasady ustalania wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie za pracę oznacza obowiązkowe świadczenie majątkowe ze stosunku pracy na rzecz pracownika: roszczeniowe, przysparzające i ekwiwalentne względem pracy w zamian za świadczenie przez niego pracy umownie podporządkowanej. Nie są wynagrodzeniem za pracę: świadczenia wyrównawcze (kompensacyjne), nagrody pracownicze, świadczenia socjalne, inne postacie dochodu z pracy, takie jak: dywidenda, udział w zysku, honorarium autorskie itp. Stanowią one inne świadczenia pieniężne ze stosunku pracy bądź z innego stosunku prawnego, w ramach którego jest wykonywana praca.

Szczególną postacią świadczeń ze stosunku pracy są świadczenia wyrównawcze (kompensacyjne). Są to świadczenia podmiotu zatrudniającego z tytułu zwrotu wydatków, jakie poniósł pracownik w związku z pracą w interesie podmiotu zatrudniającego. Należą do nich w szczególności: opłata (ryczałt) za korzystanie przez

pracownika w pracy z własnych narzędzi, zwrot wydatków poniesionych w związku z podróżą służbową, zwrot kosztów przeniesienia służbowego, częściowy lub całkowity zwrot kosztów przejazdu itp. Katalog tych i innych świadczeń ze stosunku pracy jest otwarty, albowiem zgodnie z art. 18 § 2 k.p. pracodawca może je przyznawać w ramach zasady uprzywilejowania pracownika.

Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy oraz regulaminy: wynagradzania, premiowania i pracy (art. 77¹ k.p.)⁴⁹³.

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Ustala się je w umowie o pracę w sposób bezpośredni – przez wskazanie jego wysokości, w tym poszczególnych jego składników lub pośredni – przez odwołanie się do obowiązujących w danym dziale zatrudnienia przepisów płacowych (tzw. zaszeregowanie pracownika). Jeżeli dla danego stanowiska przewidziane są różne stawki, w przypadku braku określenia jej w umowie o pracę, przyjmuje się, że pracownik ma prawo do wynagrodzenia według najniższej stawki. Pracownik nie jest uprawniony do dochodzenia przed organami powołanymi do rozpatrywania sporów ze stosunku pracy przeszeregowania do wyższej kategorii wynagrodzenia w ramach obowiązującego taryfikatora kwalifikacyjnego ustalonego układem zbiorowym pracy bądź innym źródłem prawa pracy. Ustalenie, jakie powinno być zaszeregowanie pracownika, nie mieści się w kompetencji sądu pracy w ramach art. 189 k.p.c., co wynika z tego, że sądy nie mogą kształtować treści stosunku pracy, ponieważ należy to do stron tego stosunku⁴⁹⁴, chyba że określone wynagrodzenie jest niższe od najniższego przewidzianego w odpowiednich przepisach płacowych⁴⁹⁵. Możliwość ingerowania w wysokość wynagrodzenia określonego autonomicznie przez strony stosunku pracy jest ponadto ograniczona tylko do wyjątkowej sytuacji i badana pod kątem rażącego naruszenia prawa w aspekcie pozorności

⁴⁹³ Zob. M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963; M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacje i ustalenie*, Warszawa 1981; B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 1997.

⁴⁹⁴ Zob. wyrok SN z 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNC 1976, nr 6, poz. 145.

⁴⁹⁵ Zob. uchwałę SN z 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978, nr 12, poz. 231.

postanowień takiej umowy albo jej oczywistej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Dokonując tej oceny, należy brać pod uwagę wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji⁴⁹⁶.

Różnicowanie wynagrodzeń w zależności od rodzaju pracy nosi nazwę oceny pracy. Kwalifikując rodzaje pracy, bierze się pod uwagę jej ciężkość, złożoność i odpowiedzialność. Cecha ciężkości odnosi się do wysiłku fizycznego, cecha złożoności pozwala odróżnić prace proste od prac w różnym stopniu złożonych (kwalifikowanych), natomiast cecha odpowiedzialności łączy się z koniecznością dochowania szczególnej staranności w związku z zagrożeniami dla życia, zdrowia i mienia w procesie pracy danego rodzaju.

Drugim kryterium różnicowania wynagrodzeń są kwalifikacje pracowników. Ustalenie wpływu kwalifikacji na wysokość wynagrodzeń określa się mianem oceny pracownika. Końcowym elementem pozostają ilość i jakość świadczonej pracy.

Wypowiedzenie pracownikowi warunków płacy w celu zbliżenia wysokości jego wynagrodzenia do wynagrodzeń pracowników wykonujących podobną pracę nie narusza art. 42 § 1 k.p.⁴⁹⁷. Nie można zaakceptować możliwości dokonywania ocen pracowników, od których zależą ich uprawnienia, w szczególności wysokość wynagrodzenia, według kryteriów im nieznanymi lub niezrozumiałymi⁴⁹⁸.

W wyroku z 7 grudnia 2017 r.⁴⁹⁹ SA w Krakowie wskazała, że wzorzec godziwego wynagrodzenia (art. 13 i art. 78 § 1 k.p.), który czyni zażość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych, będzie uwzględniał również takie czynniki, jak zakres obowiązków i odpowiedzialności, staż pracy na danym stanowisku oraz poziom płac u danego pracodawcy. Oceniając godziwość wynagrodzenia,

⁴⁹⁶ Zob. wyrok SA w Szczecinie z 9 października 2017 r., III AUa 99/17, Lex nr 2379131.

⁴⁹⁷ Zob. wyrok SN z 21 lutego 1997 r., I PKN 10/97, OSNAPIUS 1997, nr 23, poz. 464.

⁴⁹⁸ Zob. wyrok SN z 20 czerwca 2017 r., II PK 184/16, Lex nr 2338032.

⁴⁹⁹ III AUa 722/16, Lex nr 2420932.

należy mieć także na uwadze okoliczności towarzyszące nawiązaniu stosunku pracy i motywy ich działania.

Art. 80 k.p.:

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (zasada ekwiwalentności). Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Z nawiązaniem stosunku pracy pracownik zyskuje tzw. pierwotne prawo do wynagrodzenia za pracę, z którego następnie wynikają roszczenia płacowe (wtórne prawo do wynagrodzenia). Wymagalność roszczenia płacowego następuje po wykonaniu pracy.

Na równi z wykonywaniem pracy prawo pracy traktuje sytuację, gdy pracownik jest gotów do wykonywania pracy i pozostaje do dyspozycji pracodawcy, lecz pracy faktycznie nie realizuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, choćby przez niego niezawinionych. Nieodzownym warunkiem zachowania przez pracownika prawa do wynagrodzenia w razie niewykonywania pracy jest wyraźny przepis prawa pracy nakazujący pracodawcy – w drodze wyjątku – wypłatę wynagrodzenia, zwanego suspensyjnym lub gwarancyjnym. Przysługuje ono m.in. w razie:

- a) zwolnienia w okresie wypowiedzenia na poszukiwanie nowej pracy – art. 37 § 2 k.p.,
- a) przejściowej niezdolności do pracy z powodu choroby – art. 92 k.p.,
- b) zwolnienia opiekuńczego – art. 188 § 1 k.p.,
- c) przerwy na karmienie dziecka piersią – art. 187 k.p.,
- d) zwolnienia w związku z wezwaniem przez organy państwa – § 6 i 10 ww. rozporządzenia MPiPS z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy,
- e) zwolnienia w sprawach osobistych i rodzinnych (tzw. urlop okolicznościowy) – § 15 ww. rozporządzenia,
- f) obowiązkowych badań lekarskich związanych z pracą – art. 229 § 3 k.p.,
- g) obowiązkowych badań lekarskich w związku z ciążą – art. 185 § 2 k.p.

W sprawie o sprostowanie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu droga sądowa jest dopuszczalna. Do rozpoznania takiej sprawy właściwy rzeczowo jest sąd rejonowy – sąd pracy⁵⁰⁰.

ZAPAMIĘTAJ!

Z nawiązaniem stosunku pracy pracownik zyskuje tzw. pierwotne prawo do wynagrodzenia za pracę, z którego następnie wynikają roszczenia płacowe (wtórne prawo do wynagrodzenia). Wymagalność roszczenia płacowego następuje po wykonaniu pracy.

1.1.2. Składniki wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie za pracę może obejmować różne składniki:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze (podstawowe) – wyznaczane przez stawkę płac jako stały składnik i główna (a czasem jedyna) część każdego wynagrodzenia, ustalane według osobistego zaszeregowania pracownika⁵⁰¹ stosownie do taryfikatorów ustalonych w przepisach płacowych uzależniających odpowiednią stawkę (grupę zaszeregowania) od określonych kwalifikacji (umiejętności, stażu, wykształcenia)⁵⁰², które może mieć formę:
 - czasową (miesięczną lub godzinową) – podstawą obliczeniową jest przepracowany czas, a jednostką obliczeniową stanowi godzina, dzień lub miesiąc;
 - akordową – wynagrodzenie oblicza się na podstawie osiągniętego przez pracownika wyniku pracy (liczby wytworzonych sztuk produktu lub wykonanych operacji) oraz ceny akordowej, a cenę akordową ustala się, dzieląc określoną w przepisach płacowych stawkę akordową przez normę pracy⁵⁰³;

⁵⁰⁰ Por. wyrok SN z 17 lutego 2005 r., II PZP 1/05, OSNP 2005, nr 10, poz. 138.

⁵⁰¹ Przez stawkę osobistego zaszeregowania w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. należy rozumieć wynagrodzenie zasadnicze, jak również dodatek funkcyjny – wyrok SN z 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85, OSNC 1986, nr 1, poz. 19.

⁵⁰² Obniżenie pracownikowi kategorii (grupy) osobistego zaszeregowania nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli nie powoduje obniżki wynagrodzenia – uchwała (7) SN z 12 marca 1981 r., V PZP 4/80, OSNC 1981, nr 10, poz. 182.

⁵⁰³ Por. wyrok SN z 27 maja 1999 r., I PKN 89/99, OSNAPiUS 2000, nr 16, poz. 611.

- prowizyjną – wynagrodzenie z reguły stanowi określony procent od obrotu lub osiągniętego przy udziale pracownika dochodu;
- 2) premie – ruchomy składnik wynagrodzenia za wykonanie określonych zadań motywujące pracownika do osiągnięcia określonych celów, np. jakości, punktualności, przesłanki nabycia premii ustalane są z reguły w regulaminach premiowania lub w umowie o pracę. Zespół przesłanek zaś, od których spełnienia zależy nabycie premii, tworzy tzw. układ warunkujący premii, na który składają się przede wszystkim przesłanki pozytywne, tj. określone zadania, warunkujące nabycie roszczenia o premię oraz tzw. reduktory premii, czyli okoliczności, które powodują, że – mimo spełnienia się przesłanki pozytywnej – roszczenie premiowe nie powstaje albo powstaje w zmniejszonym rozmiarze. W ten sposób premię wykorzystuje się jako środek dyscyplinowania pracowników zamiast (lub obok) kar porządkowych. Zmiana regulaminu premiowania, polegająca na zmianie podstawy obliczania premii lub wprowadzeniu nowych przesłanek warunkujących nabycie prawa lub określających jej wysokość, wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.), jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę⁵⁰⁴. Premię należy odróżnić od nagrody, nazywanej często premią uznaniową.

Premia:

- a) jest częścią (składnikiem) wynagrodzenia za pracę,
- b) roszczenie o jej wypłatę powstaje, gdy odpowiednie akty prawne przewidują z góry sprawdzalne, skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki jej otrzymania,
- c) jej przyznanie podlega kontroli sądowej.

Nagroda:

- a) to przysporzenie majątkowe na rzecz pracownika dokonane w sposób uznaniowy przez pracodawcę ponad zobowiązanie umowne, nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę,
- b) ma charakter nieroszczeniowy, chyba że została już przyznana, a jedynie niewypłacona,
- c) jej przyznanie nie podlega kontroli sądowej⁵⁰⁵.

⁵⁰⁴ Por. wyrok SN z 13 grudnia 1996 r., I PKN 35/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 267.

⁵⁰⁵ Zob. wyrok SN z 21 września 1990 r., I PR 236/90, Lex nr 1671802.

Świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) „premią uznaniową”, wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. To znaczy, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę. Odmowa przyznania premii regulaminowej pracownikowi, który terminowo wykonał regulaminowe zadania premiowe, w sposób kwalifikowany narusza zasadę prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości w razie przyznania spornych premii pracownikom zatrudnionym na takich samych stanowiskach pracy, którzy w wyznaczonych im terminach nie wypełnili takich samych lub analogicznych przesłanek nabycia premii⁵⁰⁶,

- 3) różnego rodzaju dodatki – przysługują pracownikowi z tytułu szczególnych okoliczności związanych z warunkami pracy albo wynikają z jego specjalnych kwalifikacji, są ściśle zespolone z płacą zasadniczą i mają względnie trwałe charakter, np.:
 - a) dodatek funkcyjny – sam fakt, że pracownikowi powierzono określoną funkcję kierowniczą uzasadnia jego prawo do tego rodzaju dodatku,
 - b) dodatek za uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy – gdy praca w takich warunkach należy do podstawowych obowiązków pracownika,
 - c) dodatek za znajomość języków obcych,
 - d) dodatek za specjalizację, dodatek za staż pracy (za tzw. wysługę lat),
 - e) dodatek zmianowy,
- 4) dopłaty, zwane niekiedy również dodatkami – płatne proporcjonalnie do wynagrodzenia lub ryczałtowo, są ekwiwalentem za wykonywanie przez pracownika dodatkowych zadań, np. za szkolenie uczniów, za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w porze nocnej,
- 5) deputaty, będące uzupełnieniem w naturze wynagrodzenia w formie pieniężnej, występujące zwłaszcza w rolnictwie, a także przy produkcji dóbr konsumpcyjnych.

⁵⁰⁶ Zob. wyrok SN z 28 marca 2017 r., II PK 19/16, Lex nr 2281255.

Szczególnym świadczeniem zastępującym częściowo wynagrodzenie za pracę jest dodatek wyrównawczy wypłacany wówczas, gdy pracownik – z przyczyn od siebie niezależnych – zostaje przeniesiony do pracy niżej zaszeregowanej. Stanowi on różnicę pomiędzy wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem za aktualnie wykonywaną pracę. Przysługuje w szczególności:

- a) pracownicy w ciąży – art. 179 § 4 k.p.,
- b) pracownikowi, u którego stwierdzono objawy choroby zawodowej – art. 230 § 2 k.p.,
- c) pracownikowi, u którego stwierdzono niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej – art. 231 k.p.

1.1.3. Minimalne wynagrodzenie za pracę

Problematykę tę reguluje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁵⁰⁷.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego. Rada Ministrów, w terminie do 15 czerwca każdego roku, przedstawia tej Radzie propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym oraz propozycję wysokości minimalnej stawki godzinowej (rozumianej jako minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi) w roku następnym. Następnie Rada Dialogu Społecznego uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia oraz ustala wysokość minimalnej stawki godzinowej w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do 15 września każdego roku. Jeżeli Rada Dialogu Społecznego nie uzgodni w terminie wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz nie ustali wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, Rada Ministrów

⁵⁰⁷ Dz. U. z 2018 r. poz. 2177, ze zm.

ustala, w drodze rozporządzenia, tę wysokość w terminie do 15 września każdego roku.

Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych. I tak, nie uwzględnia się:

- a) nagrody jubileuszowej,
- b) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- c) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- d) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 k.c., wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej. Jeśli wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej. Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia

w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

1.1.4. Wynagrodzenie przestoje

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, jak również za czas niezawinionego przez niego przestoju, przysługuje wynagrodzenie (nazywane karencyjnym) wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę⁵⁰⁸, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z art. 81 § 1 k.p. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w art. 81 § 3 k.p.

Powierzenie pracownikowi innej, odpowiedniej pracy w razie przestoju (art. 81 § 3 k.p.) nie jest ograniczone żadnym kalendarzowym terminem⁵⁰⁹. W konsekwencji wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługujące pracownikowi za okres gotowości do jej wykonywania (art. 81 § 1 k.p.), nie jest ograniczone czasowo⁵¹⁰.

Przestój jest to nieplanowana przejściowa przerwa w funkcjonowaniu zakładu pracy, jego działu lub poszczególnego stanowiska pracy,

⁵⁰⁸ Zob. wyrok SN z 11 marca 1980 r., I PR 7/80, Lex nr 14520.

⁵⁰⁹ Zob. wyrok SN z 17 stycznia 1978 r., I PRN 178/77, OSNC 1978, nr 8, poz. 147.

⁵¹⁰ Zob. wyrok SN z 17 maja 1995 r., I PRN 12/95, OSNAPiUS 1995, nr 21, poz. 262.

spowodowana przyczynami technicznymi (np. awaria maszyny czy urządzenia) lub organizacyjnymi (brak surowca, brak pełnej obsady pracowników itp.), tj. z uwagi na okoliczności obiektywne. W pojęciu przestoju zawiera się element zaskoczenia, nietypowości i wyjątkowości. Jego przyczyny mogą być zawinione i niezawinione oraz obiektywne i subiektywne. Ograniczenie produkcji wywołane zmniejszeniem popytu na wyroby nie stanowi przestoju w rozumieniu art. 81 k.p.⁵¹¹. W warunkach gospodarki rynkowej spadek produkcji i trudności ze zbytem wyrobów są zjawiskiem normalnym, dającym się przewidzieć, możliwym do zaplanowania i wymagającym programowania. Ograniczenie zbytu czy trudności ze sprzedażą wyrobów, zwłaszcza w okresie przeżywanej przez gospodarkę recesji, nie mogą być zatem traktowane jako zjawiska wyjątkowe i nieprzewidywalne, których negatywne konsekwencje powinny być przerzucane na pracowników.

Przeszkoda w wykonywaniu pracy, o której mowa w omawianym przepisie, leży po stronie pracodawcy, gdy jest wynikiem jego działania lub zaniechania, względnie osób, za które on odpowiada, a w szczególności innych pracowników. Obejmuje także działanie siły wyższej lub zdarzenia przypadkowego. Wątpliwe jest, czy strajk, który uniemożliwia pracownikom niebiorącym w nim udziału, jest przeszkodą, którą zawsze należy uznać za leżącą po stronie pracodawcy. Strajk jest bowiem środkiem walki o interesy pracownicze, a niebiorący w nim udziału również korzystają z uprawnień zagwarantowanych w porozumieniu kończącym strajk.

Przez pozostawanie w gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy, podjąć pracę⁵¹². Zgłoszenie gotowości do świadczenia pracy może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy. Jest to znane pracodawcy zachowanie się pracownika, które w danych okolicznościach obiektywnie świadczy o tym, że pracownik jest gotów do niezwłocznego podjęcia pracy, gdy zostanie do jej wykonywania wezwany lub dopuszczony – polega w istocie rzeczy na zademonstrowaniu przez pracownika, że jest gotów do pracy.

⁵¹¹ Zob. uchwałę SN z 16 października 1992 r., I PZP 58/92, OSNC 1993, nr 6, poz. 95.

⁵¹² Zob. wyrok SN z 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308.

Przesłankami gotowości do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. są: zamiar wykonywania pracy, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, faktyczna (prawna) możliwość wykonywania pracy oraz uzewnętrznienie wyrazu woli świadczenia pracy⁵¹³. Pracownik może swą wolę podjęcia pracy przejawić osobiście lub przez upoważnioną osobę. Może to więc nastąpić m.in.: w bezpośrednich rozmowach z pracodawcą (osobą reprezentującą pracodawcę), przez telefoniczne pytanie pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie jej gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się czy wreszcie korespondencyjnie (listy, e-maile, SMS-y). W określonych okolicznościach uzewnętrznienie gotowości do pracy może też polegać na: powiadomieniu o zmianie adresu, miejscu pobytu, zmianie numeru telefonu itp. Utrudnienie w dostępie na teren zakładu pracy nie stanowi przeszkody do stanowczego zgłoszenia gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy w drodze listownej, telefonicznej lub e-mailowej (dla celów dowodowych – za potwierdzeniem odbioru)⁵¹⁴.

Jeżeli pracodawca bezpodstawnie kwestionuje istnienie między stronami stosunku pracy i nie dopuszcza pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy w miejscu i czasie do tego wyznaczonym, sytuacja taka wypełnia hipotezę normy art. 81 § 1 k.p. i to niezależnie od tego, co legło u podstaw owego błędnego przeświadczenia pracodawcy.

Konkludując, w świetle brzmienia i celu art. 81 § 1 k.p., uzewnętrznienie przez pracownika gotowości do pracy może nastąpić przez różne, znane pracodawcy, zachowania pracownika (lub osób działających w jego imieniu), z których dostatecznie jasno wynika jego wola niezwłocznego podjęcia pracy w danym okresie, gdy zostanie do niej dopuszczony. W zależności od sytuacji, możliwa jest różna częstotliwość potwierdzania gotowości. Nie można zatem *a priori* wskazać, w jaki sposób i jak często pracownik powinien uzewnętrzniać (demonstrować) swoją gotowość do pracy. Oceny spełnienia tej przesłanki gotowości do pracy dokonuje sąd, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Jest to więc zasadniczo kwestia ustaleń faktycznych. Ciężar udowodnienia przesłanek

⁵¹³ Zob. wyroki SN: z 7 lipca 2016 r., I PK 185/15, Lex nr 2111405 i z 25 października 2016 r., I PK 255/15, Lex nr 2155205.

⁵¹⁴ Zob. wyrok SN z 12 października 2017 r., II PK 257/16, Lex nr 2401824.

gotowości do pracy, w tym zgłoszenia tej gotowości pracodawcy, spoczywa na pracowniku (powodzie) dochodzącym z tego tytułu zapłaty wynagrodzenia za pracę.

ZAPAMIĘTAJ!

Jeśli pracodawca bezpodstawnie kwestionuje istnienie między stronami stosunku pracy i nie dopuszcza pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy w miejscu i czasie do tego wyznaczonym, sytuacja taka wypełnia hipotezę normy art. 81 § 1 k.p. i to niezależnie od tego, co legło u podstaw owego błędnego przeświadczenia pracodawcy.

1.1.5. Ochrona wynagrodzenia za pracę

Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę obejmuje:

- 1) ograniczenia w dysponowaniu wynagrodzeniem przez samego pracownika;
- 2) szczegółowe określenie zasad jego wypłaty;
- 3) ograniczenie potrąceń z wynagrodzenia.

1.1.5.1. Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia za pracę

Zgodnie z art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Zakaz dotyczy także wymagalnych roszczeń płacowych. Chodzi o zakaz zawierania umów w tym zakresie, np. umowy o przelew wierzytelności (art. 509 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Ewentualne zrzeczenie się przez pracownika prawa do wynagrodzenia jest nieważne w świetle art. 18 § 2 k.p. i wobec tego nie wywiera skutku prawnego – pomimo ewentualnego zrzeczenia się pracodawca powinien świadczyć wynagrodzenie⁵¹⁵.

Pracownik może dowolnie rozporządzać swoim wynagrodzeniem dopiero po jego uzyskaniu. Upoważnienie pracownika wydane innej osobie do podjęcia jego wynagrodzenia za pracę nie stanowi zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia.

⁵¹⁵ Por. wyrok SN z 2 lutego 2001 r., I PKN 225/00, OSNP 2002, nr 20, poz. 487.

Jeżeli z powodów dotyczących pracownika, jako wierzyciela, wypłata wynagrodzenia nie może być dokonana, pracodawca może uwolnić się z ciążącego na nim obowiązku przez złożenie wynagrodzenia do depozytu sądowego (art. 467 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

1.1.5.2. Zasady wypłaty wynagrodzenia za pracę

Przepisy art. 85-86 k.p. przewidują określone zasady wypłaty wynagrodzenia za pracę:

- a) pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy (ewentualnie w dodatkowej informacji – art. 29 § 3 pkt 2 k.p.),
- b) wypłaty dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie,
- c) wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej, natomiast częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy. Postanowienie układu, które powodowałoby, że część wynagrodzenia płatna w naturze przewyższałaby znacznie część wynagrodzenia płatną w pieniądzu, należałoby zakwalifikować jako obejście prawa. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych⁵¹⁶,

⁵¹⁶ Zob. wyrok SN z 21 lutego 2002 r., I PKN 917/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 61.

d) pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Istotnym problemem praktycznym, na kanwie wielu postępowań o zapłatę, jest posługiwanie się przez strony postępowania – dla oznaczania wysokości roszczenia – zwrotami: „brutto” i „netto”. Taka terminologia jest niewłaściwa i ma w istocie charakter umowny. Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa sądowego, wynagrodzenie za pracę, jako pojęcie prawa pracy, oznacza całość należnej na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę zapłaty za pracę, obejmując także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W rezultacie pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem zobowiązanym do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego, i zaliczki na składki ubezpieczeniowe są częścią wynagrodzenia pracownika. To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako zaliczki i składki, jest w tym przypadku wymaganym przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia. Wobec tego całe wynagrodzenie za pracę jest przedmiotem wierzytelności pracownika wobec pracodawcy z tytułu zapłaty za pracę (art. 22 § 1 k.p.)⁵¹⁷. Skoro pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie brutto, to ochrona wynagrodzenia za pracę odnosi się do całej tak rozumianej zapłaty. W szczególności oznacza to, że zasada, iż pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.), odnosi się do całości wynagrodzenia (brutto). W rezultacie zrzeczenie się przez pracownika prawa do zwrotu uiszczonej z jego wynagrodzenia nadpłaty na podatek dochodowy od osób fizycznych lub przeniesienie tego prawa na inną osobę (np. pracodawcę) będzie nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 84 k.p. i art. 300 k.p.). Takie oświadczenie woli pracownika jest także sprzeczne z zasadą uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 2 k.p.), ponie-

⁵¹⁷ Zob. wyrok SN z 9 lipca 2014 r., I PK 250/13, OSNP 2015, nr 12, poz. 161 oraz wyrok SA w Warszawie z 6 czerwca 2013 r., III APA 73/12, Lex nr 1386254.

waż oznacza zgodę na ustalenie warunków wynagradzania poniżej standardu określonego w przepisach prawa pracy. Skoro zgodnie z art. 22 § 1 k.p. pracownik ma do pracodawcy wierzytelność o wynagrodzenie za pracę, rozumiane jako cała należność (brutto), to strony nie mogą poza tym zmienić umową ustawowego pojęcia wynagrodzenia za pracę i pozbawić pracownika możliwości jego dochodzenia w zakresie wyłączonym.

W konsekwencji sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne⁵¹⁸ i powinien zasądzać należność z uwzględnieniem wymaganych należności publicznoprawnych, stanowiących integralną część wynagrodzenia za pracę bądź innych świadczeń ze stosunku pracy.

Nie pozostaje w kolizji z takim twierdzeniem dopuszczalność ustalenia przez strony umowy o pracę wynagrodzenia w kwocie „netto”, jako nienaruszające zasad polskiego prawa pracy, a w szczególności art. 18 § 2 i art. 87 k.p.⁵¹⁹. Jak jednak wskazał SN w wyroku z 9 lipca 2014 r., ustalenie wynagrodzenia w kwocie netto, nawet gdy jest ono wywiedzione w momencie zawierania umowy z należnego, zgodnie z przepisami płacowymi wynagrodzenia brutto, może mieć tylko charakter hipotetyczny. Rzeczywista wysokość wynagrodzenia netto będzie bowiem uzależniona od zmian kwot wynagrodzenia brutto w poszczególnych miesiącach, zmian obciążeń podatkowych i składkowych w ciągu roku obliczeniowego oraz, w odniesieniu do podatku dochodowego od osób fizycznych, od ostatecznego rozliczenia rocznego uwzględniającego różnego rodzaju wskazane w prawie podatkowym okoliczności (np. ulgi) wpływające na ustalenie wysokości podatku dochodowego. W rezultacie rzeczywista wartość wynagrodzenia netto może odbiegać od wysokości ustalonej w umowie o pracę.

Gdy pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia w ustalonym terminie, pracownik – na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – może żądać odsetek ustawowych za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca jako dłużnik nie ponosi odpowiedzialności, a ponadto żądać naprawienia szkody na zasadach ogólnych.

⁵¹⁸ Zob. uchwałę SN z 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNP 2002, nr 2, poz. 35.

⁵¹⁹ Zob. wyrok SN z 16 czerwca 2016 r., III PK 139/15, Lex nr 2117654.

Roszczenie o odsetki jest ściśle związane ze stosunkiem pracy, gdyż dotyczy odpowiedzialności pracodawcy za niewykonanie wynikającego z art. 86 k.p. obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy (przepisach o wynagrodzeniu)⁵²⁰. Niewypłacenie w wymaganym terminie wynagrodzenia za pracę stanowi także wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.).

Przykład:

Zgodnie z regulaminem pracy termin płatności wynagrodzenia za pracę ustalono do 7. dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego. Wynagrodzenie za pracę za grudzień 2018 r., pracodawca powinien wypłacić pracownikowi do 7 stycznia 2019 r., w związku z tym, roszczenie o odsetki staje się wymagalne od 8 stycznia 2019 r.

Dług wynagrodzeniowy jest długiem odbiorczym, a nie oddawczym. Miejscem spełnienia świadczenia jest siedziba pracodawcy-dłużnika, a nie wierzyciela-pracownika (art. 454 § 1 zdanie 2 k.c.). Pracodawca nie ma jednak obowiązku przesłania na adres pracownika wynagrodzenia, jeżeli pracownik go nie podjął.

Wypłata wynagrodzenia za pracę powinna być dokonywana w taki sposób, aby osoby trzecie nie mogły powziąć wiadomości o wysokości wynagrodzenia i dokonywanych z niego potrąceniach. Ujawnienie przez pracodawcę osobom trzecim – bez zgody pracownika – danych o jego wynagrodzeniu może stanowić naruszenie jego dóbr osobistych w rozumieniu art. 23 i 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jeżeli pracownik wyraźnie się temu sprzeciwił bądź gdy można uznać, że narusza to sferę prywatności pracownika. Pracodawca nie ma prawa zobowiązać pracownika do tego, aby zachował w tajemnicy informacje o swoim wynagrodzeniu, tj. pracownik ma „prawo do milczenia”, ale nie „obowiązek milczenia”. Swoista tajemnica wynagrodzenia ulega pewnemu osłabieniu w odniesieniu do osób pełniących funkcje publiczne, opłacanych ze środków budżetu państwa.

⁵²⁰ Por. uchwałę SN z 19 września 2002 r., III PZP 18/02, OSNP 2003, nr 9, poz. 214 i wyrok SN z 21 lipca 1994 r., I PRN 42/94, OSNAPiUS 1994, nr 12, poz. 192.

ZAPAMIĘTAJ!

Wynagrodzenie za pracę oznacza całość zapłaty za pracę należną na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę, obejmując także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych. W rezultacie pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem zobowiązanym do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego i zaliczki na składki ubezpieczeniowe, są częścią wynagrodzenia pracownika.

1.1.5.3. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę

Potrącenie z wynagrodzenia za pracę to zatrzymanie przez pracodawcę części należnego pracownikowi wynagrodzenia na pokrycie własnej wierzytelności wobec pracownika albo w wyniku zajęcia wynagrodzenia pracownika w sądowym lub administracyjnym postępowaniu egzekucyjnym.

Zgodnie z Konwencją MOP nr 95⁵²¹ potrącenia z wynagrodzeń będą dozwolone jedynie w warunkach i granicach przepisanych przez ustawodawstwo krajowe albo ustalonych przez umowę zbiorową lub orzeczenie rozjemcze. Wynagrodzenie może podlegać zajęciu sądowemu lub cesji wyłącznie w trybie i granicach określonych przez ustawodawstwo krajowe i powinno być chronione od zajęcia sądowego lub cesji w stopniu uznanym za potrzebny do zapewnienia utrzymania pracownika i jego rodziny.

Zgodnie z zasadą ochrony integralności zarobku, zawartą w Europejskiej Karcie Społecznej⁵²², mogą być potrącane tylko należności wymienione w tym przepisie, w kolejności tam określonej i w wysokości tam oznaczonej (art. 4 pkt 5).

Z wynagrodzenia za pracę podlegają odliczeniu (potrąceniu) składki na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz następujące należności:

⁵²¹ Konwencja dotycząca ochrony płacy przyjęta w Genewie 1 lipca 1949 r. – Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234.

⁵²² EKS została sporządzona w Turynie 18 października 1961 r. – Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67.

- a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi (np. z tytułu podróży służbowej),
- d) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

Odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. nie podlega ochronie przewidzianej w art. 87 § 1 k.p.⁵²³.

Potrączeń dokonuje się w kolejności ustalonej w art. 87 § 1 k.p. i oznacza ona, że należność mająca kolejne miejsce w hierarchii podlega zaspokojeniu wówczas, gdy została zaspokojona należność mająca pierwszeństwo.

Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- a) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,
- b) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia.

Potrącenia, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 2 i 3 k.p., nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w § 1 pkt 1 – trzech piątych wynagrodzenia⁵²⁴. Niezależnie od tych potrąceń, kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108 k.p. (uprzywilejowanie). Na analogicznych zasadach jak wynagrodzenie za pracę należy potraktować ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odprawę emerytalno-rentową i odprawę z tytułu „zwolnienia grupowego”⁵²⁵. Jakkolwiek w formule wykładni gramatycznej należności te nie mają charakteru prawnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną, to będąc świadczeniami o charakterze finansowym (płacowym) ze stosunku pracy, podlegają ochronie jako objęte ogólną kategorią wynagradzania pracowników w ujęciu art. 91 k.p., z którego mogą być potrącanie należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p., tylko za pisemną zgodą pracownika⁵²⁶.

⁵²³ Zob. tezę 2 uchwały SN z 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/12, OSNP 2013, nr 13-14, poz. 147.

⁵²⁴ Zob. uchwałę (7) SN z 23 stycznia 1976 r., V PZP 11/75, OSNCP 1976, nr 4, poz. 67.

⁵²⁵ Zob. wyrok SN z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997, nr 11, poz. 193.

⁵²⁶ Zob. wyrok SA w Gdańsku z 29 sierpnia 1994 r., III APr 44/94, OSAiSN 1994, nr 10, poz. 79.

Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia – te kwoty pracodawca może potrącić bez zgody pracownika⁵²⁷, ale tylko przy najbliższym terminie płatności wynagrodzenia⁵²⁸. Później może ich dochodzić jedynie na podstawie art. 405 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Jeżeli stosunek pracy ustał, na pracodawcy ciąży obowiązek umieszczenia w wydawanym pracownikowi świadectwie pracy wzmianki o zajęciu wynagrodzenia za pracę, która powinna określać organ egzekucyjny i podawać wysokość już potrąconych kwot. Jeżeli nowy pracodawca zatrudniający dłużnika jest znany, to dotychczasowy pracodawca ma obowiązek przekazać mu dokumenty dotyczące zajęcia wynagrodzenia za pracę i zawiadomić o tym organ egzekucyjny. Przekazanie tych dokumentów ma skutki prawne zajęcia wynagrodzenia za pracę pracownika u nowego pracodawcy od chwili otrzymania ich przez nowego pracodawcę (art. 884 § 2 k.p.c.). Na pracodawcy, któremu zatrudniony pracownik przedstawia świadectwo pracy ze wzmianką o zajęciu wynagrodzenia, ciąży obowiązek niezwłocznego zawiadomienia dawnego pracodawcy i organu egzekucyjnego o zatrudnieniu pracownika (art. 884 § 3 k.p.c.).

Należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie (art. 91 § 1 k.p.). Jest to forma pisemna *ad solemnitatem*⁵²⁹. Co do zasady, pracodawca nie ma obowiązku dokonywania tych potrąceń. Powołany przepis ma znaczenie głównie z uwagi na art. 33¹ ustawy o związkach zawodowych⁵³⁰. Zgodnie z nim pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysoko-

⁵²⁷ Por. wyrok SN z 11 października 1994 r., I PRN 81/94, OSNAPiUS 1995, nr 5, poz. 65.

⁵²⁸ Por. wyrok SN z 4 października 1994 r., I PRN 71/94, OSNAPiUS 1995, nr 7, poz. 89.

⁵²⁹ Zob. wyrok SN z 1 października 1998 r., I PKN 366/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 684.

⁵³⁰ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263).

ści. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową.

Wyrażenie przez pracownika, na podstawie art. 91 k.p., w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej, zgody na potrącanie przez pracodawcę z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu niedoborów, które mogą się ujawnić w przyszłości w wyniku inwentaryzacji – jest nieważne⁵³¹.

Nie jest wykluczona wykładnia art. 91 § 1 k.p. mówiąca, że pracownik może wyrazić zgodę na potrącenie z wynagrodzenia już po jego dokonaniu, gdy ma tego świadomość, a mimo to zgadza się na potrącenie, ponieważ uznaje dług⁵³².

1.2. Odprawy

1.2.1. Odprawa emerytalno-rentowa

Odprawa emerytalno-rentowa (emerytalna lub rentowa) jest obligatoryjnym, jednorazowym świadczeniem pracodawcy na rzecz pracownika, pozostającym w związku z zakończeniem łączącego ich stosunku pracy i przejściem pracownika na emeryturę lub rentę (art. 92¹ k.p.). Funkcją odprawy jest złagodzenie skutków materialnych i moralnych zmiany statusu osoby czynnej zawodowo, która staje się biorcą świadczeń długoterminowych z ubezpieczenia społecznego, nierównoważących pobieranego wcześniej wynagrodzenia za pracę.

Przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalno-rentowej⁵³³:

- a) spełnienie warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy (stałej lub okresowej)⁵³⁴ lub emerytury,
- b) ustanie stosunku pracy – bez względu na tryb, z tym, że art. 92¹ § 1 k.p. wiąże prawo do odprawy z ustaniem, nie zaś tylko z rozwiązaniem stosunku pracy; ustanie stosunku pracy wskutek upływu

⁵³¹ Zob. uchwałę SN z 4 października 1994 r., I PZP 41/94, OSNAPiUS 1995, nr 5, poz. 63.

⁵³² Zob. wyrok SN z 3 sierpnia 2012 r., I BP 2/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 174.

⁵³³ Zob. wyrok SN z 25 maja 2016 r., II PK 130/15, MPP 2016, nr 8, s. 420-421.

⁵³⁴ Z wyłączeniem renty rodzinnej – zob. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 408/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 305.

czasu, na jaki zawarto umowę o pracę, nie wyklucza jego związku z przejściem na emeryturę⁵³⁵,

- c) zmiana statusu prawnego z pracownika na świadczeniobiorcę oraz połączone z nią przejście na emeryturę lub rentę – zwrot „w związku” jest określeniem szerszym od sformułowania „z powodu” – wystarczające jest następstwo w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem prawa do emerytury lub renty – chodzi o związek nie tylko przyczynowy lub czasowy, lecz także funkcjonalny⁵³⁶:
- pracownik nie nabywa prawa do odprawy rentowej, jeżeli po rozwiązaniu stosunku pracy nastąpią zdarzenia przerywające związek między tym rozwiązaniem a nabyciem świadczenia rentowego (np. podjęcie działalności gospodarczej czy zawarcie nowej umowy o pracę) lub jeżeli po rozwiązaniu umowy o pracę pracownik w ogóle nie nabędzie prawa do renty⁵³⁷;
 - pracownikowi, który przeszedł na rentę z tytułu niezdolności do pracy po rozwiązaniu się umowy o pracę na czas określony, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna na podstawie art. 92¹ § 1 k.p., gdy pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek choroby stwierdzonej w czasie zatrudnienia i prowadzącej, po nieprzerwanym okresie pobierania zasiłku chorobowego, do przyznania mu renty⁵³⁸;
 - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.) nie może być uznane za ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (art. 92¹ § 1 k.p.), wobec czego pracownikowi takiemu nie przysługuje odprawa pieniężna, choćby przed rozwiązaniem stosunku pracy posiadał ustalone prawo do emerytury⁵³⁹;
 - istnieje związek w razie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 k.p., jeżeli pracownik po tym fakcie uzyskuje decyzję stwierdzającą prawo do emerytury lub renty;

⁵³⁵ Zob. wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 786.

⁵³⁶ Zob. wyroki SN: z 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNC 1994, nr 12, poz. 243 i z 6 maja 2003 r., I PK 223/02, Prok. i Pr. – wkł. 2004, nr 1, s. 41.

⁵³⁷ Zob. wyrok SN z 21 maja 1999 r., I PKN 71/99, Lex nr 1633831.

⁵³⁸ Zob. uchwałę SN z 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000, nr 24, poz. 888.

⁵³⁹ Por. wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 81/00, OSNP 2002, nr 11, poz. 265.

- przejście na świadczenie przedemerytalne nie stanowi przejścia na emeryturę i wobec tego nie uprawnia do odprawy.

Prawo do odprawy nie jest uzależnione od długości zatrudnienia u danego pracodawcy i każdorazowo przysługuje w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W przypadku jednoczesnego zatrudnienia pracownika przez więcej niż jednego pracodawcę, odprawa należy mu się od każdego z nich odrębnie. Pracownik nie może zrzec się prawa do odprawy emerytalnej. Strony umowy o pracę nie mogą bez naruszenia określonej w art. 18 § 1 i 2 k.p. zasady uprzywilejowania pracownika zawierać porozumienia, na mocy którego pracownik zostanie pozbawiony – przysługującej mu na podstawie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy – odprawy emerytalnej, przewyższającej wysokość odprawy, uregulowanej w art. 92¹ k.p.⁵⁴⁰.

Roszczenie o zapłatę odprawy jest wymagalne od dnia ustania stosunku pracy, także wtedy, gdy orzeczenie przyznające emeryturę zostało wydane później. Z tą też datą powstaje prawo do odsetek za opóźnienie.

Odprawę można otrzymać tylko jeden raz. Jeżeli pracownik otrzymał odprawę, a następnie znów podjął pracę i po raz drugi stosunek pracy został z nim rozwiązany, nie nabędzie prawa do odprawy. Podobnie, gdy wcześniej otrzymał odprawę rentową, a obecnie ubiega się o odprawę emerytalną. Inaczej, wydaje się, mógłby być potraktowany tylko przypadek rencisty uznanego za częściowo niezdolnego do pracy, który pobrał odprawę z powodu przejścia na rentę, a następnie pracował, uzyskując prawo do emerytury, ponieważ w tym stopniu niezdolności jest z góry założone, iż jako rencista będzie mógł nadal pracować.

ZAPAMIĘTAJ!

Pracownik nie nabywa prawa do odprawy rentowej, jeżeli po rozwiązaniu stosunku pracy nastąpią zdarzenia przerywające związek między tym rozwiązaniem a nabyciem świadczenia rentowego (np. podjęcie działalności gospodarczej czy zawarcie nowej umowy o pracę) lub jeżeli po rozwiązaniu umowy o pracę pracownik w ogóle nie nabędzie prawa do renty.

⁵⁴⁰ Zob. wyrok SN z 16 marca 2017 r., I PK 110/16, Lex nr 2261784.

1.2.2. Odprawa pośmiertna

Odprawa pośmiertna to jednorazowe świadczenie pracodawcy na rzecz rodziny zmarłego pracownika, niewchodzące do spadku. Celem tego świadczenia jest przyjsie z pomocą rodzinie pracownika w trudnym dla niej okresie po jego śmierci. Przyczyna śmierci jest obojętna⁵⁴¹, może nastąpić również z winy pracownika, może nią być nawet samobójstwo, byleby nastąpiła w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby. Odprawa przysługuje bez względu na staż pracy pracownika. Natomiast wymiar tej odprawy jest uzależniony od zakładowego stażu pracy – okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat (art. 93 k.p.).

Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

- a) małżonkowi,
- b) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Małżonek ma prawo do odprawy bez spełnienia jakichkolwiek warunków – konieczne jest jednak pozostawanie w związku małżeńskim, niezależnie od tego, czy małżonkowie pozostawali faktycznie we wspólności małżeńskiej. Roszczenie o odprawę pośmiertną innych niż małżonek osób staje się wymagalne, gdy organ rentowy stwierdzi w drodze decyzji ich prawo do renty rodzinnej.

Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy

⁵⁴¹ Por. wyrok SN z 14 marca 1980 r., I PR 87/79, OSNCP 1980, nr 12, poz. 234.

odpowiedniej kwoty. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna. Jeżeli odszkodowanie to jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić uprawnionym kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

Roszczenie o zapłatę odprawy jest wymagalne od dnia śmierci pracownika (ustania stosunku pracy) i z tą też datą powstaje prawo do odsetek za opóźnienie.

W sprawie o odprawę pośmiertną o dopuszczalności kasacji decyduje z osobna wartość roszczenia każdego z powodów⁵⁴².

1.2.3. Odprawa z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika

Zagadnienie omawianej odprawy reguluje ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ustawa i przewidziane w niej gwarancje znajdują zastosowanie w przypadku, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników. Nie dotyczy zatem tzw. małych pracodawców. Przepisy tej ustawy stosuje się w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących ani pracownika, ani pracodawcy, a nie tylko z przyczyn dotyczących pracodawcy⁵⁴³. W kontekście regulacji mówiących, że rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron jest jednym z dopuszczalnych trybów w ramach zwolnienia grupowego, należy wskazać, że dla prawa do odprawy, przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ww. ustawy z 2003 r., nie ma znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą jego rozwiązania, ale istotne jest to, czy o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na mocy porozumienia stron przesądziły przyczyny niedotyczące pracownika⁵⁴⁴.

⁵⁴² Zob. postanowienie SN z 1 lipca 1998 r., I PKN 230/98, Lex nr 35414.

⁵⁴³ Zob. wyrok SN z 10 marca 2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017, nr 10, poz. 124.

⁵⁴⁴ Zob. wyrok SN z 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, Lex nr 1817647.

Art. 8 k.p.:

Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach tzw. grupowego zwolnienia (art. 1 ustawy), przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Jej wysokość nie może przekraczać kwoty 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 8 ustawy). W razie zbiegu prawa do odprawy przewidzianej w ustawie z prawem do innych świadczeń związanych z zakończeniem stosunku pracy (np. odprawy emerytalnej), pracownikowi należą się wszystkie te świadczenia, chyba że przepis odrębny wyłącza któreś z nich. W uchwale z 8 stycznia 2002 r.⁵⁴⁵ zaprezentowano pogląd, że postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy przyznające pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn organizacyjnych, dodatkową odprawę pieniężną (oprócz odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw), z wyłączeniem pracowników zwolnionych z pracy z innych przyczyn wymienionych w art. 1 tej ustawy, nie narusza zasady równości wyrażonej w art. 32 Konstytucji RP i art. 11² k.p.

Ciekawym zagadnieniem pozostaje prawo do odprawy pieniężnej w kontekście roszczeń przysługujących pracownikowi na podstawie art. 45 k.p.

⁵⁴⁵ III ZP 31/01, OSNP 2002, nr 12, poz. 284.

W uchwale z 13 grudnia 1990 r.⁵⁴⁶ SN wyraził pogląd, że odprawa pieniężna, przewidziana w art. 8 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przysługuje pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 wymienionej ustawy, niezależnie od zasądzonego na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 w związku z art. 47¹ k.p. [obecnie ustawy z 2003 r. – przypis aut.]. Wskazać jednak należy, że jeżeli przyczyny, o których mowa w ustawie o zwolnieniach grupowych, w toku postępowania okażą się nieprawdziwe, np. pozorność likwidacji stanowiska pracy, to wówczas pracownik straci prawo do odprawy, przy zachowaniu prawa do odszkodowania z art. 45 k.p.

Przykład:

Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowy o pracę z powodu likwidacji jego stanowiska pracy – z przyczyn nie dotyczących pracownika i wypłacił odprawę pieniężną na podstawie art. 8 ustawy z 2003 r. Pracownik odwołał się do sądu pracy, kwestionując prawdziwość tej przyczyny – podnosząc pozorność likwidacji stanowiska pracy. W toku postępowania sąd pracy stwierdził niezasadność wypowiedzenia i w konsekwencji przywrócił go do pracy. Powyższe rozstrzygnięcie będzie skutkowało koniecznością zwrotu otrzymanej odprawy. Z kolei pracownik zachowa prawo do odprawy, niezależnie od przysługującego mu odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, gdy przyczyna nie dotycząca pracownika rzeczywiście zaistniała.

W sytuacji, gdy pracownik odwołał się do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę, jednocześnie nabywając prawo do omawianej odprawy, a następnie został przywrócony do pracy, powstaje problem związany z obowiązkiem zwrotu odprawy. Powyższa odprawa powinna zostać zakwalifikowana jako świadczenie nienależnie pobrane. Zgodnie z art. 410 § 2 k.c. świadczenie jest nienależne m.in. wtedy, gdy podstawa świadczenia odpadła. Odpadnięcie podstawy świadczenia (*condictio causa finita*) oznacza, że świadczenie w chwili jego spełnienia miało podstawę prawną, jednak później podstawa

⁵⁴⁶ III PZP 22/90, OSNCP 1991, nr 5-6, poz. 64.

ta odpadła. Tak też jest w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, dotkniętego wadami, o których mowa w art. 45 § 1 k.p. i wzruszenia tej wadliwej czynności przez pracownika w drodze powództwa o przywrócenie do pracy. Restytucja stosunku pracy przywraca zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika, a więc odpada podstawa świadczenia w postaci odprawy⁵⁴⁷. Wezwanie pracownika do zwrotu odprawy wypłaconej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, która stała się nienależnie pobranym świadczeniem wobec przywrócenia do pracy, jest możliwe dopiero po zgłoszeniu przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się wyroku sądowego (art. 48 § 1 k.p. lub art. 48 § 1 k.p. w związku z art. 57 § 4 k.p.)⁵⁴⁸.

Zasądzenie odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy nie zawsze generuje automatycznie prawo do odprawy. Możliwe są tutaj następujące sytuacje:

- a) przytoczone w wypowiedzeniu okoliczności/przyczyny nie były wystarczające do przyjęcia zasadności wypowiedzenia (ale były wystarczające np. do nałożenia kary porządkowej), tj. jako istniejące i występujące po stronie pracownika, w efekcie wyeliminowały prawo do odprawy (współprzyczynienie się pracownika),
- b) przytoczone w wypowiedzeniu okoliczności/przyczyny potwierdzają prawo do odprawy⁵⁴⁹.

Zatem korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza automatycznie o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r., gdyż przesłanką zasądzenia roszczenia o odprawę pieniężną nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika⁵⁵⁰.

⁵⁴⁷ Zob. wyrok SN z 1 kwietnia 2015 r., II PK 134/14, Lex nr 1682206.

⁵⁴⁸ Zob. wyrok SN z 18 lutego 2015 r., III PK 83/14, OSNP 2016, nr 10, poz. 127.

⁵⁴⁹ Zob. wyrok SN z 25 sierpnia 2015 r., II PK 211/14, Lex nr 1805898.

⁵⁵⁰ Por. m.in. wyroki SN: z 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 32 i z 9 maja 2017 r., I PK 242/16, Lex nr 2331715.

Konsekwencją oddalenia powództwa w sprawie o odszkodowanie będzie negatywne rozstrzygnięcie także w przedmiocie prawa do odprawy.

Prawo do odprawy pieniężnej nabywa również pracownik, z którym stosunek pracy został rozwiązany w trybie określonym w art. 10 ust. 1 ustawy, czyli w ramach tzw. zwolnienia indywidualnego. Zgodnie z powołanym przepisem, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, stosuje się odpowiednio m.in. art. 8 ustawy. Istotną przesłanką jego zastosowania jest to, aby przyczyna nie dotycząca pracownika była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy (w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub za porozumieniem stron). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczynę nie dotyczącą pracownika należy uznać za wyłączny powód uzasadniający zwolnienie, jeżeli bez jej zaistnienia rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiłoby, gdyż byłoby nieuzasadnione. Pracownik nie współprzyczynił się zatem do rozwiązania stosunku pracy⁵⁵¹. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zarówno jednak w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych), jak i w art. 10 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ustawy z 2003 r. ustawodawca posłużył się zwrotem: „konieczność rozwiązania stosunku pracy”. Musi więc ona istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas przyczyna ta nie ma wyłącznego charakteru⁵⁵². Powyższa regulacja oznacza, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, jeżeli w ogóle nie ustalono przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę lub okaże się, iż ujawnione przyczyny tego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były

⁵⁵¹ Por. wyroki SN: z 3 października 1990 r., I PR 277/90, OSP 1991, nr 5, poz. 127 i z 10 października 1990 r., I PR 319/90, OSNC 1992, nr 11, poz. 204.

⁵⁵² Zob. wyrok SN z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, Lex nr 2200601.

okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r.)⁵⁵³.

Należy również zwrócić uwagę na problem prawa do omawianej odprawy w kontekście wypowiedzenia zmieniającego prowadzącego do rozwiązania stosunku pracy z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy. Rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy z 2003 r., jeżeli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione.

Nie można jednak zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym – jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Konieczne jest zatem dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy (po zmodyfikowaniu jego treści), a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i/lub płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwała⁵⁵⁴.

⁵⁵³ Zob. wyrok SN z 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, OSNP 2018, nr 2, poz. 15.

⁵⁵⁴ Zob. wyroki SN: z 23 stycznia 2015 r., III PK 55/14, Lex nr 1677804 z 1 kwietnia 2015 r., I PK 211/14, Lex nr 1745824.

Przykład:

Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy, wskazując jako nowe Poznań, w miejsce dotychczasowego, którym był Rzeszów. Pracownik nie wyraził zgody na taką zmianę, w związku z tym jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. W omawianym przypadku propozycja nowych warunków pracy powinna być uznana za niemożliwą i nierealną do przyjęcia z uwagi na centrum życiowe pracownika znajdujące się w Rzeszowie. W konsekwencji, należy przyjąć, że odmawiając przyjęcia tych warunków, pracownik nie współprzyczynił się rozwiązania stosunku pracy.

Istotnym zagadnieniem pozostaje prawo do odprawy w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony oraz odwołania pracownika powołanego zrównanego z wypowiedzeniem stosunku pracy.

Odwołanie pracownika powołanego nie wyklucza prawa do odprawy pieniężnej jeżeli jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę i nie wskazuje przyczyny odwołania, pozostaje w kolizji z prawem pracownika do skutecznego dochodzenia przed sądem pracy roszczeń, w tym prawa do odprawy pieniężnej i innych świadczeń ze stosunku pracy. W wyroku z 23 lipca 2009 r.⁵⁵⁵ SN stwierdził, że przepisy ustawy z 2003 r. stosuje się do stosunków pracy z powołania. Pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania pracownika ze stanowiska, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i podobnych do niej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy jedynie przez twierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. W takiej sytuacji, zdaniem SN, na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu w zakresie przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych. Na pracodawcy spoczywa zatem obowiązek wykazania, że pracownika dotyczą nieujawnione przyczyny odwołania ze stanowiska, gdy pracodawca twierdzi, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika. Oznacza to, że i tu kreuje się *implicite* obowiązek podania tej przyczyny, tyle że na kanwie innych

⁵⁵⁵ II PK 30/09, Lex nr 533040. Zob. także uchwałę SN z 24 stycznia 1992 r., I PZP 5/92, OSNC 1992, nr 9, poz. 150 i wyrok SN z 10 marca 2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017, nr 10, poz. 124.

postępowań (o zapłatę). W ich przebiegu sąd będzie ustalał czy odwołanie nie nastąpiło „z przyczyn nie dotyczących pracownika”.

Analogiczna sytuacja występuje w przypadku, o czym była już mowa w części opracowania poświęconej wypowiedzeniu, gdy o odprawę pieniężną z art. 8 ustawy z 2003 r. występuje pracownik, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę na czas określony. Przepisy prawa pracy (art. 30 § 4 k.p.) uprawniają pracodawcę do wypowiedzenia tego rodzaju umowy o pracę bez podania przyczyny. Niemniej jednak przyczyna ta podlega badaniu i ustalaniu w toku postępowania o odprawę należną w trybie ustawy z 2003 r. jako okoliczność „przesłankowa”. W oświadczeniu woli o rozwiązaniu pracownikowi umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca nie musi formułować przyczyny go uzasadniającej. Takie procedowanie jest prawidłowe i nie narusza przepisów prawa. Badanie okoliczności (przyczyn), jakie doprowadziły do ustania stosunku pracy, aktualizuje się jednak w chwili analizy zasadności roszczenia pracownika o wypłatę odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie z 13 marca 2003 r. Także bowiem w przypadku rozwiązywania umów terminowych pracownik nie zostaje *a limine* pozbawiony prawa do tego świadczenia. Wymaga to jednak oceny okoliczności – przyczyn, które doprowadziły do ich ustania. Także w wyroku z 26 października 2016 r.⁵⁵⁶ SN wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z upływem terminu, na który była zawarta, nie wyklucza ustalenia, że nastąpiło ono z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Również rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia go do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r., jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy⁵⁵⁷.

Prawo do odprawy staje się wymagalne z dniem rozwiązania umowy o pracę. Odsetki za opóźnienie z wypłatą tego świadczenia (art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p.) przysługują od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy⁵⁵⁸.

⁵⁵⁶ II UK 375/15, Lex nr 2177088.

⁵⁵⁷ Zob. uchwałę SN z 2 lipca 2015 r., III PZP 4/15, OSNP 2016, nr 1, poz. 1.

⁵⁵⁸ Zob. wyrok SN z 21 października 1999 r., I PKN 320/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 156.

ZAPAMIĘTAJ!

Korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza automatycznie o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż przesłanką zasądzenia roszczenia o odprawę pieniężną nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Jeżeli w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać.

2. Sprawy o rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w dni wolne od pracy

2.1. Rekompensata pracy ponadwymiarowej i pracy w godzinach nadliczbowych

2.1.1. Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych

Pracą w godzinach nadliczbowych⁵⁵⁹ jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (dobową i przeciętnie tygo-

⁵⁵⁹ Zob. B. Bury, *Sytuacja pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy*, Jurysta 2004, nr 5, s. 14 i n.; tegoż autora: *Pojęcie i rekompensata pracy w godzinach nadliczbowych według Kodeksu pracy*, Kontrola Państwowa 2004, nr 3, s. 135 i n.; *Uprawnienia kierownicze pracodawcy a polecenie pracy w godzinach nadliczbowych – artykuł dyskusyjny*, PiZS 2005, nr 7, s. 6 i n.; *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*, Warszawa 2007; *Praca w godzinach nadliczbowych*, Warszawa 2007.

dniową), a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy (powyżej 8 godzin), wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.). Jeżeli pracownika obowiązuje podstawowa, 8-godzinna norma czasu pracy, pracą w godzinach nadliczbowych będzie dla niego praca ponad 8 godzin na dobę albo ponad 40-godzinną, przeciętną normę tygodniową w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.). W razie zastosowania innego systemu czasu pracy, np. równoważnego, pozwalającego na przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 i więcej godzin (art. 135 i n. k.p.), pracą nadliczbową będzie praca przekraczająca ten przedłużony dobowy wymiar czasu pracy (jednakże powyżej 8 godzin) albo praca ponad przeciętną normę tygodniową w przyjętym okresie rozliczeniowym. W ruchu ciągłym (art. 138 k.p.), charakteryzującym się stałym przedłużaniem czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w 4-tygodniowym okresie rozliczeniowym, pracą w godzinach nadliczbowych będzie praca powyżej 8 godzin na dobę, a także praca przekraczająca przeciętnie 43 godziny tygodniowo. W przypadku pracowników zatrudnionych w ramach systemu skróconego czasu pracy (art. 145 k.p.) godzinami nadliczbowymi będzie praca przekraczająca ustanowione normy skrócone, np. 7 godzin na dobę.

Od pracy w godzinach nadliczbowych należy odróżnić pracę ponadwymiarową, tj. pracę przekraczającą ustalony dla pracownika wymiar czasu pracy, ukształtowany jednak poniżej normy czasu pracy.

Przykład:

Pracownik pozostaje zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu, tj. $\frac{3}{4}$ etatu, świadcząc pracę każdego dnia w wymiarze 6 godzin ($5 \times 6 = 30$). Co do zasady, praca tego pracownika w siódmej i ósmej godzinie w danym dniu będzie stanowiła pracę ponadwymiarową, niebędącą nadliczbową.

Art. 151 § 5 k.p.:

Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1.

Zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy jest taki pracownik, którego wymiar czasu pracy, ustalony w umowie o pracę, jest krótszy od pełnego wymiaru obowiązującego – zgodnie z prawem – dla danej kategorii pracowników. Z reguły można to rozpoznać po tym, iż pracownika obowiązuje obniżona norma dobowa lub średniotygodniowa w porównaniu z normą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Od postanowień zawartych w umowie o pracę będzie zależało, która godzina pracy, przekraczająca wynikający z umowy wymiar czasu pracy pracownika, będzie pierwszą godziną nadliczbową. Jednocześnie liczba godzin pracy przekraczająca niepełny wymiar czasu pracy, ustalona w umowie o pracę, nie może odpowiadać liczbie godzin, których przekroczenie powoduje powstanie pracy w godzinach nadliczbowych – w takim bowiem przypadku dodatek do wynagrodzenia przysługuje na podstawie ustawy i regulacja z art. 151 § 5 k.p. byłaby zbędna⁵⁶⁰. Brak stosownego postanowienia w umowie o pracę, niezależnie od przyczyny takiego stanu rzeczy, powoduje, że godziny nadliczbowe powstają dopiero po przekroczeniu normy czasu pracy⁵⁶¹. Dodatek przysługuje zatem pod warunkiem porozumienia stron w przedmiocie określenia godzin, za które ma zostać wypłacony, nie przysługuje, jeżeli strony nie ustalą, na podstawie art. 151 § 5 k.p., dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy.

W przypadku stosowania tzw. ruchomego czasu pracy ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (art. 140¹ § 4 k.p.). Nie jest również pracą w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych (art. 151 § 2¹ k.p.).

⁵⁶⁰ Tak K. Rączka, *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, PiZS 2004, nr 1, s. 14. Zob. także A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* (red. B. Wagner), Warszawa 2004, s. 545 oraz E. Szemplińska, *Kodeks pracy. Komentarz* (red. L. Florek), Warszawa 2005, s. 841.

⁵⁶¹ Zob. wyrok SN z 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 121. Naszym zdaniem taka interpretacja powołanego przepisu wprowadza nierówność stron stosunku pracy, pogłębianą przez to, iż z uwagi na swoją pozycję ekonomiczną pracodawca może skutecznie wywierać presję w celu niekorzystnego dla pracownika nawiązania umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika, wynikającym z treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p. dotyczącego dbałości pracownika o dobro pracodawcy oraz z art. 100 § 1 k.p., tj. stosowania się do poleceń przełożonych. Polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga zachowania szczególnej formy, a nawet więcej – praca ta nie musi być wyraźnie zlecona pracownikowi. Polecenie może być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, a także wynikać z okoliczności faktycznych konkretnego przypadku. Czynnikiem decydującym jest w takiej sytuacji nie forma wyrażenia woli, lecz treść komunikowanej czynności. W związku z tym praca nadliczbowa może być świadczona na wyraźne polecenie pracodawcy, z którego wynika – choćby dorozumiana – wola pracodawcy, jak również bez wyraźnego polecenia, a nawet wiedzy pracodawcy, jeżeli konieczność świadczenia pracy w „nadgodzinach” wynika z obiektywnych warunków pracy. Z kolei z wiedzy po stronie pracodawcy, że pracownik świadczy pracę ponadnormatywną, należy wyprowadzić domniemanie, iż liczy się on z ustawowym obowiązkiem zapłaty wynagrodzenia za przepracowany czas. W związku z tym za polecenie wykonywania pracy nadliczbowej może być także uznany brak sprzeciwu przełożonego, który ma wiedzę i świadomość, że pracownik świadczy pracę w „nadgodzinach”⁵⁶². Samo pozostawanie w gotowości do pracy nie wystarcza do zakwalifikowania takiego stanu jako pracy w godzinach nadliczbowych⁵⁶³.

2.1.2. Przesłanki pracy w godzinach nadliczbowych

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie:

- a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- b) szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 § 1 k.p.).

⁵⁶² Zob. wyroki SN: z 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 343, z 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPIUS 2001, nr 22, poz. 662 i z 8 grudnia 2015 r., II PK 294/14, Lex nr 1970388.

⁵⁶³ Zob. postanowienie SN z 9 maja 2018 r., III PK 86/17, Lex nr 2496297.

Pierwsza z tych przesłanek obejmuje okoliczności nieprzewidziane i nadzwyczajne, wymagające podjęcia natychmiastowej akcji w celu przeciwdziałania powstaniu szkód albo ich usunięcia. Z tego względu, zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych z tak ważnych powodów nie podlega prawnym ograniczeniom, w szczególności takim, jakie odnoszą się do zatrudniania z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy.

Ograniczenie dopuszczalności zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych do przypadków uzasadnionych szczególnymi potrzebami pracodawcy oznacza, że praca w godzinach nadliczbowych nie może być traktowana jako stała praktyka, służąca zaspokajaniu zwykłych i codziennych potrzeb gospodarczych pracodawcy. Chodzi zatem o potrzeby niecodzienne, nadzwyczajne i trudne do przewidzenia (nieplanowane).

2.1.3. Rola ewidencji czasu pracy i rozkład ciężaru dowodu

W sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych istotne znaczenie ma ustalenie systemu czasu pracy pracownika, w tym okresu rozliczeniowego. Zgodnie z art. 150 § 1 k.p. systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. W związku z tym obowiązkiem sądu jest wystąpić do pracodawcy o przedstawienie stosownych aktów wewnątrzzakładowych – pod rygorem grzywny – w celu ustalenia systemu czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego pracownika. W praktyce sądowej spotyka się również – na etapie wniesienia pozwu bądź też w toku postępowania – zobowiązanie strony powodowej/pracownika do przedstawienia zestawienia dni i godzin pracy w godzinach nadliczbowych wraz z metodyką wyliczenia dochodzonego roszczenia pod rygorem zawieszenia postępowania. Powyższe pozostaje w powiązaniu z tym, że zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia faktu, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Z punktu widzenia dowodowego – w każdej sprawie o roszczenia pracownika ze stosunku pracy – szczególnie istotna jest ewidencja

czasu pracy, do której prowadzenia zobowiązuje pracodawcę art. 149 k.p. Zakres tego obowiązku konkretyzują przepisy § 8 ust. 13 i § 8a rozporządzenia MPiPS z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Prowadzenie ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych polega na odnotowywaniu przekroczeń dobowej, a także tygodniowej normy czasu pracy. W pierwszym przypadku zapis potwierdzający zatrudnienie pracownika po przekroczeniu normy dobowej będzie oznaczał powstanie pracy nadliczbowej, natomiast w drugiej sytuacji – o liczbie godzin nadliczbowych zadecyduje przyjęty okres rozliczeniowy – przekroczenie normy średniotygodniowej i wystąpienie nadgodzin będzie możliwe do stwierdzenia dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego, który może wynosić nawet 12 miesięcy (art. 129 § 2 k.p.).

Jeżeli ewidencja jest prowadzona przez pracodawcę prawidłowo, to stanowi ona główny dowód w sporze o pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca może bowiem przeciwstawić twierdzeniom pracownika, że świadczył pracę w nadgodzinach, dowód w postaci ewidencji czasu pracy. Kwestia dowodowa przedstawia się inaczej w przypadku nieprowadzenia albo niewłaściwego prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika. Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika, co powoduje skutki także w zakresie rozkładu ciężaru dowodu⁵⁶⁴. Ciężar dowodu zostaje wówczas przerzucony na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa – w tym przypadku pracownik – wywodzi skutki prawne. Pracodawca powinien więc wykazać, iż pracownik nie wykonywał pracy nadliczbowej. Niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia za pomocą innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy, np. zeznań świadków, adnotacji w książkach broni, kalendarzach bądź w innych rejestrach, rejestratorach GPS, potwierdzających czas logowania, wejścia/wyj-

⁵⁶⁴ Zob. wyrok SN z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 245.

ścia, własne notatki, odbicia na kartach rejestrujących czas pracy itp. Stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w jednym z orzeczeń SN, którego teza brzmi: pracodawca, który wbrew obowiązкови przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia⁵⁶⁵. Mimo zatem braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeśli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych. Odnosi się to również do osoby prowadzącej na polecenie pracodawcy dokumentację pracowniczą. Jeśli osoba ta prowadzi nieprawidłowo ową dokumentację i czyni to samowolnie, może narazić się na odpowiednie konsekwencje pracownicze, ale i wtedy nie traci ona prawa do wynagrodzenia za rzeczywiście przepracowany i udowodniony przy pomocy innych środków prawnych czas pracy. Tym bardziej nie można odmówić jej prawa do wynagrodzenia za przepracowane, a nieujęte w ewidencji godziny pracy, jeżeli nierzetelne prowadzenie tejże dokumentacji pracowniczej następuje za wiedzą i zgodą lub wręcz na polecenie pracodawcy⁵⁶⁶.

2.1.4. Sposoby rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych

Kodeks pracy przewiduje dwa alternatywne sposoby rekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych⁵⁶⁷. Pierwszym z nich jest przyznanie pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia za świadczenie tej pracy (art. 151¹ k.p.), a drugim – możliwość udzielenia czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.). Formy te są równorzędne, a o wyborze jednej z nich postanawiają strony stosunku pracy, w praktyce – przy przewadze decyzyjnej pracodawcy. Pracownikowi przysługuje rekompensata także w razie wykonania przez niego

⁵⁶⁵ Tak SN w wyrokach: z 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNP 2000, nr 15, poz. 579, z 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 231 i z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004, nr 3, poz. 46.

⁵⁶⁶ Zob. wyrok SN z 5 kwietnia 2016 r., II PK 68/15, Lex nr 2023156.

⁵⁶⁷ Na ten temat zob. K. Rączka, *Czas pracy po nowelizacji*, PiZS 2002, nr 9, s. 27-28.

„wadliwego zobowiązania”, tj. wówczas, gdy praca została polecona z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów, np. wbrew zakazom, mimo braku ustawowej przesłanki lub ponad ustawowo dopuszczalny limit (honorowanie następstw faktu świadczenia pracy)⁵⁶⁸.

Z mocy art. 151¹ k.p. pracownikowi przysługuje rekompensata za wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych bez względu na przyjętą przez pracodawcę formę wynagradzania pracowników, np. akordową⁵⁶⁹. Nawet niedostateczna wydajność pracy nie uzasadnia pozbawienia pracownika prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę nadliczbową. Niezadowolająca wydajność pracy może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Nie może prowadzić jednak do odmowy wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli praca taka była wykonywana⁵⁷⁰.

Dodatek za pracę nadliczbową przysługuje za każdą godzinę pracy i oprócz „normalnego” wynagrodzenia, co oznacza, że powinien być wyszczególniony jako odrębny składnik wynagrodzenia⁵⁷¹. Ustalenie w umowie o pracę lub regulaminie wynagradzania, iż wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi obejmuje również wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jest nieprawidłowe.

Wysokość dodatku jest uzależniona od tego, w jakim dniu była świadczona praca ponadnormatywna, i wynosi:

I. 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych:

- 1) w nocy;
- 2) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 3) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 4) w razie przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym;

⁵⁶⁸ Tak m.in. Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1989, s. 255 oraz W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 220.

⁵⁶⁹ Tak SN w wyroku z 12 czerwca 1997 r., I PKN 204/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 299.

⁵⁷⁰ Zob. wyrok SN z 23 marca 1973 r., III PRN 4/73, Lex nr 16301.

⁵⁷¹ Wyrok z 5 listopada 1999 r., I PKN 348/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 191.

II. 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt I (art. 151¹ § 1 k.p.).

Godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej powinny być rozliczane w terminach wypłaty wynagrodzenia za pracę, natomiast godziny wynikające z przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej należy rozliczyć za dany okres rozliczeniowy, jeżeli jest on dłuższy niż okres, za który wypłaca się wynagrodzenie zasadnicze.

Kwestią problematyczną jest ustalenie, jakie składniki wchodziły w skład „normalnego” wynagrodzenia za pracę.

Sąd Najwyższy w wyroku z 3 czerwca 1986 r. zdefiniował „normalne” wynagrodzenie jako takie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego szaseregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników⁵⁷². Mogą to być dodatki stanowiące faktyczne zwiększenie tej stawki: stażowy, funkcyjny, za pracę szkodliwą dla zdrowia, za pracę w porze nocnej, jak również premia za zdyscyplinowaną i aktywną obecność w pracy, jeżeli ma charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych, konkretnych osiągnięć w pracy, nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu Najwyższego wszystkie stałe składniki wynagrodzenia pracownika mają charakter wynagrodzenia „normalnego” w sensie przysługiwania w każdym z odpowiednich okresów ich obliczania, mimo że nie mają stałej wysokości i są związane z wymiarem czasu pracy. Z kolei w odniesieniu do dodatku funkcyjnego wskazał, iż jest to stały składnik wynagrodzenia pracownika na stanowisku kierowniczym przysługujący jako ekwiwalent za zwiększony nakład pracy oraz za zwiększony zakres odpowiedzialności za działania własne i podległych pracowników⁵⁷³.

Wyjaśnienia wymaga kwestia ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika wykonującego pracę w porze nocnej, jeżeli praca ta stanowi

⁵⁷² I PRN 40/86, OSNCP 1987, nr 9, poz. 140.

⁵⁷³ Z uzasadnienia uchwały (7) SN z 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNCP 1987, nr 8, poz. 106. Zob. jednak A. Kijowski, *Pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – art. 134 § 1 k.p.*, PiZS 1996, nr 10, s. 34.

jednocześnie pracę w godzinach nadliczbowych. Jeżeli pracownik wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej przysługują mu dwa dodatki: za pracę nadliczbową w wysokości 100% wynagrodzenia oraz za pracę w porze nocnej – w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Należy bowiem odróżnić uprawnienie pracownika do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu przepisów art. 151¹ k.p. od zwiększonego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, przewidzianego w przepisie art. 151⁸ k.p. Jeżeli więc praca nadliczbowa przypada na porę nocną, pracownik ma w stosunku do pracodawcy, niezależnie od „normalnego” wynagrodzenia, roszczenie o zapłatę dwóch dodatków⁵⁷⁴.

Prezentowane są dwa poglądy dotyczące tego, jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikowi z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w sobotę bądź w innym dniu wolnym od pracy wynikającym z zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy bez udzielenia w zamian dnia wolnego od pracy, a jednocześnie w sytuacji przekroczenia nie tylko dobowej, lecz także tygodniowej normy czasu pracy. W doktrynie prawa pracy prezentowane jest stanowisko, iż rozstrzygnięcie tego problemu zawiera art. 151¹ § 2 *in fine* k.p., z którego wynika, iż przekroczenie normy tygodniowej daje pracownikowi prawo do dodatku w wysokości 100%. Od tej reguły istnieje wyjątek, albowiem pierwszoplanowy jest dodatek za przekroczenie normy dobowej. W konsekwencji, jeżeli pracownik otrzymał dodatek za przekroczenie normy dobowej, to nie przysługuje mu już dodatek za przekroczenie normy średniotygodniowej. Z faktu tego wywodzi się, iż praca w dodatkowy dzień wolny od pracy daje prawo do dodatku w wysokości 100% za 8 godzin i do dodatku 50% za pozostałe godziny stanowiące przekroczenie normy dobowej⁵⁷⁵. Prowadzi to jednak do wniosku, iż praca w dodatkowym dniu wolnym od pracy, wykonywana dłużej niż 8 godzin, jest wynagradzana mniejszą zapłatą niż świadczona w granicach do 8 godzin. Przeczy to ogólnej zasadzie, iż praca nadliczbowa powinna być opłacana dodatkowo. W związku z tym, należy podzielić pogląd, iż regułą powinno być

⁵⁷⁴ Zob. wyrok SN z 7 lipca 1977 r., I PRN 92/77, Lex nr 14402.

⁵⁷⁵ Zob. E. Koziół-Brączkowska, *Czas pracy – praktyczne problemy związane z nową regulacją kodeksową*, MPP 2004, nr 11, s. 309-310.

udzielenie pracownikowi (całego) dnia wolnego od pracy w zamian za przepracowany dzień wolny wynikający z rozkładu czasu pracy, a jedynie jako wyjątek, można wypłacić pracownikowi wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, którego wysokość powinna wynosić 100% za każdą godzinę pracy⁵⁷⁶.

Z kolei w uchwale z 15 lutego 2006 r.⁵⁷⁷ SN wskazał, że w razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za dozwoloną pracę świadczoną w niedzielę lub święto pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151¹¹ § 2 *in fine* lub § 3 k.p. W uzasadnieniu podniósł, iż unormowania zawarte art. 151¹¹ § 2 i 3 k.p. w zakresie kreującym prawo do dodatku za każdą godzinę pracy w niedziele lub święta, przy braku możliwości wykorzystania dni wolnych od pracy w zamian za przepracowane niedziele lub święta w okresie rozliczeniowym, są regulacjami (przepisami) odrębnymi i szczególnymi do art. 151¹ § 1 pkt 1 lit. b k.p., który *a contrario* nie uprawnia do uzyskania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta, które są dla pracownika dniami pracy dozwolonej (art. 151¹⁰ k.p.) i zgodnej z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, jeżeli te „nadgodziny” mogą być zrównoważone w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ewentualne ustanowienie uprawnień do uzyskania dwóch 100-procentowych dodatków do wynagrodzenia za pracę byłoby na tyle wyjątkowe, że musiałoby mieć wyraźną podstawę w przepisach Kodeksu pracy.

2.1.5. Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych

Art. 151¹ § 4 k.p.:

W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

⁵⁷⁶ Tak M. Gersdorf, *Wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym od pracy*, PiZS 2004, nr 10, s. 26.

⁵⁷⁷ II PZP 11/05, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 170.

W nauce prawa pracy przyjmuje się, że wysokość ryczałtu powinna być wyraźnie oznaczona liczbowo oraz odpowiadać przewidywanemu (realnie) wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych⁵⁷⁸. Stosowanie ryczałtu zostało ograniczone do pracowników stale wykonujących pracę poza zakładem pracy, tj. takich, którzy świadczą pracę w powtarzających się, zaplanowanych okresach poza zakładem, a zasadnicza część ich obowiązków oraz typowych zadań jest wykonywana „w terenie”. Warunkiem wypłaty ryczałtu przewidzianego w art. 151¹ § 4 k.p. jest więc co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik świadczy (będzie świadczył) pracę w godzinach nadliczbowych z jednoczesną, choćby dorozumianą, akceptacją jej wykonywania⁵⁷⁹. W związku z tym, ryczałtu nie można stosować do tych pracowników, którym jedynie czasowo powierzono wykonywanie pracy poza siedzibą pracodawcy. Ryczałt powinien odpowiadać, choćby w przybliżeniu, świadczeniu, które przysługuje pracownikowi na ogólnych zasadach⁵⁸⁰. Ryczałtowe ukształtowanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie pozbawia pracownika roszczeń z tytułu wykonywania godzin nadliczbowych nieobjętych ryczałtem i nie może przesądzać o braku prawa do dodatkowego wynagrodzenia w przypadku, gdy faktyczny czas pracy znacznie przekroczył określony w ryczałcie limit „nadgodzin”⁵⁸¹. Wprowadzenie ryczałtu zwalnia pracodawcę z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy w godzinach nadliczbowych w odniesieniu do danego pracownika (art. 149 § 2 k.p.). Ma to istotne znaczenie dowodowe w sprawach o roszczenia z tytułu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. W takich sytuacjach na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia faktu, iż rzeczywiście przepracował więcej godzin nadliczbowych niż przewidzianych (objętych) ryczałtem.

Drugą formą rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych (niefinansową) jest udzielenie pracownikowi czasu wolnego od pracy. Uzyskanie czasu wolnego wyłącza prawo do uzyskania dodatku do normalnego wynagrodzenia. Czas wolny, w zamian za pracę w godzinach

⁵⁷⁸ Por. M. Kawecka-Sobczak, *Zagadnienie wynagrodzenia ryczałtowego za pracę w godzinach nadliczbowych*, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej 1977, t. 1, s. 156 i n.

⁵⁷⁹ Zob. wyrok SN z 19 stycznia 2016 r., I PK 24/15, Lex nr 1994278.

⁵⁸⁰ Tak SN w wyroku z 21 grudnia 1998 r., I PKN 464/98, OSNAPIUS 2000, nr 2, poz. 50.

⁵⁸¹ Tak SN w wyrokach: z 11 czerwca 1971 r., II PR 211/71, Lex nr 83962, z 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, Lex nr 14495 i z 16 czerwca 2004 r., I PK 433/03, MPP 2004, nr 8, s. 202.

nadliczbowych, może być udzielony z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy. Zgodnie z art. 151² § 1 k.p. na pisemny wniosek pracownika pracodawca może mu udzielić w tym samym wymiarze czas wolny od pracy, który jest udzielany w wymiarze równoważnym liczbie przepracowanych godzin nadliczbowych. Wniosek pracownika o udzielenie czasu wolnego nie jest dla pracodawcy wiążący ani co do samego faktu uzyskania czasu wolnego, ani co do terminu jego wykorzystania. Odmowa udzielenia czasu wolnego w terminie wskazanym przez pracownika, np. z uwagi na konieczność realizacji pilnych zadań lub brak możliwości zastępstwa pracownika w czasie jego nieobecności w pracy, powoduje, iż wniosek staje się bezprzedmiotowy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych może także nastąpić bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca jednostronnie udziela czasu wolnego od pracy i powinien to uczynić w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Przykład:

Pracownik przepracował 10 godzin nadliczbowych. W sytuacji, gdy czas wolny w zamian za tę pracę zostanie udzielony na pisemny wniosek pracownika, wyniesie on 10 godzin, a jeżeli z inicjatywy pracodawcy – 15 godzin.

Pracodawca, udzielając czasu wolnego, jest związany ustawowym terminem, tzn. powinien to uczynić najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w którym była świadczona praca w godzinach nadliczbowych. Problem może powstać w tych sytuacjach, w których praca ta była świadczona pod koniec okresu rozliczeniowego i z uwagi na jego upływ nie ma możliwości wykorzystania czasu wolnego⁵⁸². W takim przypadku rekompensata w drodze udzielenia godzin wolnych od pracy nie jest możliwa, w związku z czym, należy pracownikowi wypłacić wynagrodzenie wraz z dodatkiem w wysokości 100%, albowiem nastąpiło przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (art. 151¹ § 2 k.p.)⁵⁸³.

⁵⁸² W. Masewicz wskazuje, że udzielenie czasu wolnego do końca okresu rozliczeniowego ma znaczenie ewidencyjne, zob. W. Masewicz, *Czas pracy – podstawowe dylematy*, MPP 2005, nr 7, s. 176.

⁵⁸³ Tak J. Iwulski, W. Sanetra, *Suplement do Kodeksu pracy z komentarzem*, Warszawa 2004, s. 60.

Art. 151³ k.p.:

Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 k.p. wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Wykładnia gramatyczna przepisu prowadzi do wniosku, iż pracownikowi przysługuje prawo wyłącznie do innego, „zastępczego” dnia wolnego od pracy oraz że niezależnie od liczby godzin pracy w dniu wolnym będzie to zawsze cały dzień wolny od pracy⁵⁸⁴. Może on być także udzielony wcześniej, tj. zanim pracownik będzie wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy. W razie nieudzielenia dnia wolnego na skutek braku porozumienia stron, pracownik powinien otrzymać za pracę w dniu wolnym – wynikającym z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – wynagrodzenie wraz z dodatkiem w wysokości 100%. Będzie to bowiem praca przekraczająca przeciętną tygodniową normę czasu pracy.

2.1.6. Sytuacja kadry kierowniczej

Art. 151⁴ k.p.:

§ 1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

⁵⁸⁴ Tak A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 224. Por. także uchwałę SN z 4 czerwca 1982 r., III PZP 17/82, OSNCP 1982, nr 10, poz. 148.

Zgodnie z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy to pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi. Chodzi o pewną grupę pracowników, którzy są nie tylko organizatorami pracy, lecz także decydują co najmniej w znacznym stopniu o sposobie wykorzystania swojego czasu pracy. Pracownik, który – kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną – wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p.⁵⁸⁵.

Grupy pracowników ww. nie otrzymują, co do zasady, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż ich wzmożone zaangażowanie zawodowe jest zazwyczaj rekompensowane zwiększonym wynagrodzeniem podstawowym albo wypłatą dodatku kierowniczego lub funkcyjnego.

Zwrot „w razie konieczności” należy rozumieć wąsko, jako sporadyczną potrzebę uzasadnioną sytuacją szczególną, niecodzienną, niezwykłą, nadzwyczajną, wyjątkową, nie zaś jako stałe wykonywanie pracy ponad obowiązujący pracownika czas pracy, wynikający z nieprawidłowej organizacji pracy.

Art. 151⁴ § 1 k.p. wyłącza jedynie prawo pracownika zarządzającego zakładem pracy do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, co oznacza, iż inne przepisy o pracy nadliczbowej mają do nich zastosowanie, zwłaszcza o zakazach, limitach „nadgodzin” oraz rekompensacie w postaci czasu wolnego od pracy⁵⁸⁶.

ZAPAMIĘTAJ!

Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika, co powoduje skutki także w zakresie rozkładu ciężaru dowodu. Zostaje on wówczas przerzucony na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których pracownik wywodzi

⁵⁸⁵ Zob. wyrok SN z 22 czerwca 2016 r., III PK 118/15, Lex nr 2113373.

⁵⁸⁶ Szerzej P. Prusinowski, „Konieczność” wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy (art. 151⁴ § 1 KP), PiZS 2016, nr 2, s. 36 i n. oraz B. Bury, *Praca w godzinach nadliczbowych...*, s. 281 i n.

skutki prawne. Pracodawca powinien więc wykazać, iż pracownik nie wykonywał pracy nadliczbowej.

Niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia za pomocą innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy.

2.2. Wynagrodzenie za pracę w porze nocnej

Pora nocna to ustalone w regulaminie pracy 8 godzin pomiędzy 21:00 a 7:00. Określenie, które kolejne 8 godzin w tym przedziale czasowym stanowi porę nocną, należy do przedmiotu regulacji układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub obwieszczenia pracodawcy. Jeżeli pracodawca nie wywiąże się z tego obowiązku, należy przyjąć, że pora nocna trwa przez cały 10-godzinny okres, tj. od godziny 21:00 do 7:00.

Specyficzną kategorią pracowników pracujących w porze nocnej są pracujący w nocy⁵⁸⁷. Za pracującego w nocy uważa się pracownika, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej ¼ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną. Jeżeli pracujący w nocy wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym, to jego zatrudnienie w porze nocnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę (art. 151⁷ § 1-3 k.p.).

Kodeks pracy nie zawiera powszechnego zakazu pracy w porze nocnej. Jedynym ograniczeniem dla pracodawcy jest konieczność wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia za pracę w tej porze w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Należy wskazać, że w przeciwieństwie do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej jest jednakowy dla wszystkich pracowników, niezależnie od wysokości otrzymywanego przez nich (własnego) wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2017 r. dodatek ten nie jest uwzględniany przy ustalaniu, czy miesięczne wynagrodzenie pracownika nie jest niższe

⁵⁸⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2003/88 z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy – Dz.U.U.E.L.2003.299.9.

od minimalnego wynagrodzenia za pracę przewidzianego w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Art. 151⁸ k.p.:

§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

2.3. Rekompensata za pracę w dni wolne od pracy (niedziele i święta)

Niedziele i święta określone przepisami prawa są dniami ustawowo wolnymi od pracy w rozumieniu ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy⁵⁸⁸. Oznacza to, że pozostałe dni kalendarzowe są – w rozumieniu przepisów prawa pracy – dniami roboczymi.

Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6:00 w tym dniu a godziną 6:00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina (art. 151⁹ k.p.).

Praca w niedziele i święta jest – co do zasady – zakazana, a dozwolona w przypadkach określonych w art. 151¹⁰ k.p., w tym m.in.: w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej albo usunięcia awarii, w ruchu ciągłym, przy pracy zmianowej, przy niezbędnych remontach, w transporcie i w komunikacji, przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, czy w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie pracy weekendowej. W sposób autonomiczny uregulowano pracę w dni wolne od pracy w placówkach handlowych. Zgodnie z art. 151^{9b} k.p. ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz 24 grudnia i w sobotę

⁵⁸⁸ Dz. U. z 2015 r. poz. 90.

bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni⁵⁸⁹. I tak, w niedziele i święta w placówkach handlowych:

- 1) handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem,
- 2) powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem – są zakazane (art. 5 z zastrzeżeniami wskazanymi w art. 6 ustawy).

Zakres podmiotowy ustawy obejmuje pracowników i zatrudnionych. Pracownik to osoba zatrudniona w placówce handlowej, zgodnie z przepisami ustawy – Kodeks pracy, a także osoba skierowana do wykonywania w placówce handlowej pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę, zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Zatrudniony to osoba fizyczna, wykonująca w placówce handlowej pracę na podstawie umów prawa cywilnego, a także osoba skierowana do wykonywania w placówce handlowej pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 3 pkt 4 i 5 ustawy).

Zakaz, o którym mowa w art. 5 ustawy, nie obowiązuje w:

- 1) kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia;
- 2) niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy;
- 3) ostatnią niedzielę przypadającą w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu.

Jeżeli w niedzielę, o której mowa w pkt 3, przypada święto, obowiązuje zakaz z art. 5.

Art. 151¹¹ k.p.:

§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1-9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151^{9b}, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

⁵⁸⁹ Dz. U. z 2019 r. poz. 466.

1) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę;

2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie – dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto.

§ 4. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie pracy weekendowej (art. 151¹² k.p.).

3. Sprawy o zapłatę należności związanych z odbywaniem przez pracownika podróży służbowych

3.1. Świadczenia z tytułu podróży służbowych – zagadnienia ogólne

Podróż służbowa jest to każdy wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonania zadania służbowego⁵⁹⁰. Pojęcie „podróż służbowa” powinno być skonfrontowane z określeniem „pracy mobilnej”, która obejmuje wyjazdy pracowników, których praca wiąże się z koniecznością stałego przemieszczania się

⁵⁹⁰ Zob. wyrok SN z 30 maja 2001 r., I PKN 424/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 172.

i których miejsce wykonywania pracy jest ruchome, np. przedstawiciel handlowy⁵⁹¹.

Art. 77⁵ § 1 k.p.:

§ 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju – walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

§ 3. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

§ 4. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2.

§ 5. W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

⁵⁹¹ Szerzej B. Bury, *Czas podróży służbowej*, MPP 2006, nr 8, s. 403 i n.

Powyższe regulacje oznaczają, że przepisy wykonawcze (rozporządzenia) ustalają minimalny standard świadczeń z tytułu podróży służbowych (diety), które w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę mogą być uregulowane korzystniej dla pracownika (art. 9 § 2 k.p. i art. 18 § 2 k.p.). W razie braku takich regulacji lub uregulowania mniej korzystnego dla pracownika, zastosowanie będą miały przepisy wykonawcze, tzn. pracownikowi będą przysługiwać należności na pokrycie kosztów podróży służbowej zgodnie z treścią rozporządzeń wykonawczych.

Na podstawie powołanego przepisu zostało wydane rozporządzenie MPiPS z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej⁵⁹². Dotyczy ono podróży służbowych na obszarze kraju, zwanych „podróżami krajowymi” oraz poza granicami kraju, zwanych „podróżami zagranicznymi”.

Z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują:

- a) diety,
- b) zwrot kosztów: przejazdów, dojazdów środkami komunikacji miejscowej, noclegów, innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb (§ 2 rozporządzenia).

Środek transportu właściwy do odbycia podróży krajowej lub zagranicznej, a także jego rodzaj i klasę określa pracodawca. Na wniosek pracownika pracodawca może wyrazić zgodę na przejazd w podróży krajowej lub zagranicznej samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem niebędącym własnością pracodawcy – wówczas pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości stanowiącej iloczyn przejechanych kilometrów przez stawkę za jeden kilometr przebiegu, ustaloną przez pracodawcę, która nie może być wyższa niż określona w przepisach wydanych na podstawie art. 34a

⁵⁹² Dz. U. z 2013 r. poz. 167.

ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym⁵⁹³ (§ 3 rozporządzenia).

Pracownikowi, który w czasie podróży krajowej lub podróży zagranicznej poniósł inne niezbędne wydatki związane z tą podróżą, określone lub uznane przez pracodawcę, zwraca się je w udokumentowanej wysokości. Obejmują one: opłaty za bagaż, przejazd drogami płatnymi i autostradami, postój w strefie płatnego parkowania, miejsca parkingowe oraz inne niezbędne wydatki wiążące się bezpośrednio z odbywaniem podróży krajowej lub zagranicznej (§ 4 rozporządzenia).

Pracownik dokonuje rozliczenia kosztów podróży krajowej lub zagranicznej nie później niż w terminie 14 dni od dnia zakończenia tej podróży. Do rozliczenia kosztów podróży pracownik załącza dokumenty, w szczególności rachunki, faktury lub bilety potwierdzające poszczególne wydatki; nie dotyczy to diet oraz wydatków objętych ryczałtami. Jeżeli przedstawienie dokumentu nie jest możliwe, pracownik składa pisemne oświadczenie o dokonanych wydatku i przyczynach braku jego udokumentowania (§ 5 rozporządzenia).

Zgodnie z § 7 ust. 1, 3 i 5 rozporządzenia dieta w czasie podróży krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia i wynosi 30,00 zł za dobę podróży. Za nocleg podczas podróży krajowej w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak nie wyższej za jedną dobę hotelową niż dwudziestokrotność stawki diety. Pracownikowi, któremu nie zapewniono bezpłatnego noclegu i który nie przedłożył rachunku, przysługuje ryczałt za każdy nocleg w wysokości 150% diety (§ 8 ust. 1 i 3 rozporządzenia). Na wniosek pracownika pracodawca przyznaje zaliczkę na niezbędne koszty podróży krajowej w wysokości wynikającej ze wstępnej kalkulacji tych kosztów (§ 11 rozporządzenia).

Dieta w czasie podróży zagranicznej jest przeznaczona na pokrycie kosztów wyżywienia oraz inne drobne wydatki i przysługuje w wysokości obowiązującej dla docelowego państwa podróży zagranicznej. Wysokość diety za dobę podróży zagranicznej w poszczególnych państwach jest określona w załączniku do rozporządzenia (§ 13 ust. 1 i 3-4 rozporządzenia). Pracownikowi, któremu zapewniono w czasie

⁵⁹³ Dz. U. z 2019 r. poz. 58, ze zm.

podróży zagranicznej bezpłatne, całodienne wyżywienie, przysługuje 25% diety, podobnie w przypadku korzystania przez pracownika z usługi hotelarskiej, w ramach której zapewniono wyżywienie (§ 14 ust. 1 i 3 rozporządzenia).

Zgodnie z § 16 ust. 1-2 rozporządzenia za nocleg podczas podróży zagranicznej pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, w granicach limitu określonego w poszczególnych państwach w załączniku do rozporządzenia. W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25% limitu.

ZAPAMIĘTAJ!

Przepisy wykonawcze (rozporządzenia ministerialne) ustalają minimalny standard wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych, które w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę mogą być uregulowane korzystniej dla pracownika. W przypadku braku takich regulacji lub uregulowania mniej korzystnego dla pracownika zastosowanie będą miały przepisy wykonawcze.

3.2. Świadczenia z tytułu podróży służbowych pracowników (kierowców) transportu krajowego i międzynarodowego

Częściowo odrębne regulacje w zakresie podróży służbowych przewiduje ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców⁵⁹⁴.

Powołana ustawa w art. 2 pkt 7 definiuje podróż służbową jako każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu na polecenie pracodawcy:

- a) przewozu drogowego poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, lub
- b) wyjazdu poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, w celu wykonania przewozu drogowego.

Zgodnie z art. 21a ustawy, kierowcy w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w art. 77⁵

⁵⁹⁴ Dz. U. z 2019 r. poz. 1412.

§ 3-5 k.p. Od 2010 r.⁵⁹⁵ podróż kierowcy transportu międzynarodowego może być kwalifikowana jako podróż służbowa w rozumieniu art. 77⁵ k.p., z tym, że także przed tym okresem zwiększone koszty utrzymania kierowcy w podróży mogły być rekompensowane przez analogiczne stosowanie rozporządzeń o podróżach służbowych⁵⁹⁶.

Istotnym problemem orzecznictwem w okresie ostatnich kilku lat pozostaje kwestia wypłaty ryczałtów za noclegi, zwłaszcza w podróżach zagranicznych. Za nocleg, w tym podczas podróży zagranicznej, pracownikowi przysługuje bowiem zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, w granicach limitu określonego w poszczególnych państwach. W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25% limitu. Odmowa – ze strony pracodawców – wypłaty ryczałtów była i jest najczęściej argumentowana zapewnieniem pracownikom „bezpłatnych noclegów” w przystosowanych do tego kabinach pojazdów samochodowych, którymi podróżują.

Wobec rozbieżności w rozumieniu pojęcia „bezpłatny nocleg” w kwestii tej wypowiedział się Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów w uchwale z 12 czerwca 2014 r.⁵⁹⁷, zajmując następujące stanowisko: zapewnienie pracownikowi – kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w kabine tego pojazdu podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia MPiPS z 19 grudnia 2002 r. [obecnie § 8 ust. 3 ww. rozporządzenia z 2013 r. – przypis aut.], co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach określonych w rozporządzeniu albo na korzystniejszych – określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy⁵⁹⁸. Oznacza to, że uchylenie obowiązku pracodawcy wypłaty ryczałtu następuje jedynie wówczas, gdy zapewnia on bezpłatny nocleg w warunkach hotelowych lub zbliżonych (motel, camper itp.). Z uwagi na niejednolite, na przestrzeni czasu, stanowisko judykatury w omawianym zakresie,

⁵⁹⁵ Ustawa z dnia 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 246).

⁵⁹⁶ Por. też 2 wyroku SN z 1 kwietnia 2011 r., II PK 234/10, OSNP 2012, nr 9-10, poz. 119.

⁵⁹⁷ II PZP 1/14, OSNP 2014, nr 12, poz. 164.

⁵⁹⁸ Zob. także wyrok SN z 4 września 2014 r., I PK 7/14, Lex nr 1515145.

istotne znaczenie posiadają dwa kolejne orzeczenia: wyrok TK z 24 listopada 2016 r.⁵⁹⁹ oraz uchwała (7) SN z 26 października 2017 r.⁶⁰⁰.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 24 listopada 2016 r. orzekł, że art. 21a ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców w związku z art. 77⁵ § 2, 3 i 5 k.p. w związku z § 16 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia MPiPS z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji RP. Wskazał, że „(...) mechanizm przewidziany w art. 77⁵ § 5 k.p. w zamierzeniu ustawodawcy miał pełnić funkcję gwarancyjną na wypadek gdyby układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania czy umowa o pracę pozostawiły te kwestie poza przedmiotem ustalen”. Trybunał zwrócił uwagę, że „(...) podróż służbowa jest swoistą konstrukcją prawa pracy (...) Nie jest taką podróżą wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach (...) Pracownicy mobilni nie wykonują incydentalnie zadania związanego z oddelegowaniem poza miejsce pracy, lecz ich charakter pracy wymusza nieustanne przebywanie w trasie”⁶⁰¹.

Z kolei w uchwale (7) SN z 26 października 2017 r. wyrażono pogląd, że ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym może zostać określony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 77⁵ § 3 k.p.) poniżej 25% limitu, o którym mowa w § 9 ust. 2 rozporządzenia MPiPS z 19 grudnia 2002 r. oraz w § 16 ust. 2 rozporządzenia MPiPS z 29 stycznia 2013 r. W tym i dalszych orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazał m.in., że konsekwencją wyroku TK z 24 listopada 2016 r., jest utrata aktualności wspomnianej uchwały SN z 12 czerwca 2014 r.⁶⁰². SN w uchwale wskazał, że obowiązkiem pracodawcy, zatrudniającego kierowców w transporcie

⁵⁹⁹ K 11/15, OTK ZU 2016/A, poz. 93.

⁶⁰⁰ III PZP 2/17, OSNP 2018, nr 3, poz. 28. Zob. także wyrok TK z 4 października 2005 r., K 36/03, OTK ZU 2005, nr 9/A, poz. 98.

⁶⁰¹ Zob. wyrok SN z 10 lutego 2015 r., II UK 225/13, Lex nr 1654743.

⁶⁰² Por. wyrok SN z 8 marca 2017 r., II PK 409/15, Lex nr 2306366.

międzynarodowym, jest nadal pokrycie kosztów podróży służbowych odbywanych przez tych kierowców, w tym kosztów noclegów, a zapewnienie noclegu w kabinie samochodu ciężarowego nie jest zapewnieniem bezpłatnego noclegu, które zwalniałoby pracodawcę z obowiązku wypłaty ryczałtu za nocleg. Pracodawca ma pełną dowolność w ustalaniu wysokości tego ryczałtu, a jedynym jego obowiązkiem jest uwzględnienie tego świadczenia w odpowiednich aktach wewnętrznych albo w umowie o pracę, ponieważ dopiero brak jakiegokolwiek regulacji powoduje możliwość zastosowania ryczałtu wynikającego z przepisów rozporządzenia dotyczących sfery budżetowej⁶⁰³. Prawidłowe jest m.in. ograniczenie w regulaminie wynagradzania świadczeń z tytułu podróży służbowej do wysokiej i stałej diety, pokrywającej wszystkie wydatki socjalne kierowcy, także z tytułu noclegów⁶⁰⁴. Takie ustalenia muszą być jednak pewne i jednoznaczne dla stron stosunku pracy, czyli muszą być przez nie uzgodnione. Nie jest zatem wykluczone objęcie wszystkich kosztów związanych z podróżą służbową jedną „zbiorną” należnością (często nazywaną „delegacją”). Interpretacja, czy spełnia ona tę funkcję, należy jednak do stron, a w ostateczności do sądu rozpoznającego sprawę⁶⁰⁵. Przy ocenie roszczenia pracownika sąd ma obowiązek weryfikowania, czy postanowienia regulaminu lub umowy o pracę – przez taką kumulację – nie zmiernają w istocie do przyznania świadczenia (świadczeń) rekompensujących podróż służbową w sposób pozorny lub symboliczny (marginalny). Ocenę tę należy odnosić do komfortu nocowania w kabinie samochodu oraz poniesionych przez pracownika wydatków postojowych (parkingowych). Mechanizm weryfikujący, zwracający uwagę na standard kabiny samochodowej oraz poziom socjalnej infrastruktury parkingowej, służy w tym wypadku sprawdzeniu, czy

⁶⁰³ Por. uchwałę (7) SN z 12 czerwca 2014 r., ww., wyroki SN: z 16 października 2014 r., II PK 133/13, Lex nr 1551477; z 22 lipca 2015 r., I PK 95/15, Lex nr 1767097; z 3 marca 2016 r., II PK 3/15, Lex nr 2015133; z 25 maja 2016 r., II PK 111/15, Lex nr 2071207; z 15 czerwca 2016 r., II PK 148/15, Lex nr 2075710; z 14 września 2016 r., II PK 204/15, 2141223; z 30 marca 2017 r., II PK 16/16, Lex nr 2306363. Podobny stan faktyczny stał się również kanwą wyroku SN z 21 lutego 2017 r., I PK 71/16, Lex nr 2269111.

⁶⁰⁴ Tak również wyrok SN z 11 kwietnia 2017 r., II PK 53/16, niepubl. oraz postanowienie SN z 10 maja 2017 r., I PK 245/16, niepubl.

⁶⁰⁵ Por. wyroki SN: z 27 kwietnia 2017 r., I PK 90/16, Lex nr 2282387 i z 17 maja 2017 r., II PK 106/16, Lex nr 2306361.

obowiązująca pracownika reguła wypłaty kosztów noclegowych jest odpowiednia, mimo że prowadzi do wypłaty kwot mniej korzystnych od tych wynikających z rozporządzenia wykonawczego. Kierowca w transporcie międzynarodowym ma prawo do noclegu umożliwiającego regenerację sił w godnych warunkach. Miejsce do spania w kabinie samochodu z reguły nie zapewnia tego standardu. Oznacza to, że ryczałt przewidziany w umowie o pracę, regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym pracy powinien zostać tak ukształtowany, aby dawał rzeczywistą, a nie iluzoryczną możliwość zrealizowania tej potrzeby. Okoliczność, czy pracownik faktycznie ze sposobności tej skorzysta, czy też wybierze rozwiązanie „ekonomiczne”, nie ma znaczenia. Rozumowanie to wynika z założenia, że to na pracodawcy spoczywa powinność zapewnienia odpowiednich warunków noclegowych w podróży służbowej. Skoro zatrudniony jest wysyłany w podróż służbową, wiążącą się z koniecznością wielokrotnego nocowania, to jego koszty obciążają pracodawcę⁶⁰⁶. Z kolei istota „ryczałtu”, jako świadczenia kompensacyjnego (w tym wypadku przeznaczonego na pokrycie kosztów noclegu), polega na tym, że świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia jest oderwane od rzeczywistego poniesienia kosztów i nie pokrywa w całości wszystkich wydatków z określonego tytułu (bo nie są one udokumentowane).

ZAPAMIĘTAJ!

Obowiązkiem pracodawcy zatrudniającego kierowców w transporcie międzynarodowym jest pokrycie kosztów podróży służbowych odbywanych przez tych kierowców, w tym kosztów noclegów, a nocleg w kabinie samochodu ciężarowego nie jest zapewnieniem bezpłatnego noclegu, które zwalniałoby pracodawcę z obowiązku wypłaty ryczałtu za nocleg. Pracodawca ma pełną dowolność w ustalaniu wysokości tego ryczałtu, a jedynym jego obowiązkiem jest uwzględnienie tego świadczenia w odpowiednich aktach wewnętrzzakładowych albo w umowie o pracę, gdyż dopiero brak jakiegokolwiek regulacji powoduje możliwość zastosowania ryczałtu wynikającego z przepisów rozporządzenia dotyczącego sfery budżetowej.

⁶⁰⁶ Por. wyrok SA w Szczecinie z 22 czerwca 2017 r., III APa 1/17, Lex nr2369728.

4. Sprawy o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu ustania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy to zatem świadczenie stanowiące odstępstwo od wykorzystania urlopu w naturze i realizujące zasadę konwersji prawa do urlopu w jednorazowe świadczenie pieniężne⁶⁰⁷. Katalog okoliczności uzasadniających jego wypłatę jest zamknięty, wyczerpujący i nie podlega wykładni rozszerzającej. Stosuje się go w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, niezależnie od rodzaju umowy o pracę, długości trwania zatrudnienia, jak również sposobu lub przyczyn ustania stosunku pracy (art. 171 k.p.). Nawet na wniosek pracownika lub za jego zgodą nie jest możliwe wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop w trakcie trwania stosunku pracy.

Roszczenie o ekwiwalent pieniężny staje się wymagalne w dacie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy⁶⁰⁸ i podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę (niemożność skutecznego zrzeczenia się go przez pracownika⁶⁰⁹). Od kolejnego dnia pracownik nabywa prawo do odsetek za opóźnienie (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

⁶⁰⁷ Zob. wyroki SN: z 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80, OSNCP 1981, nr 6, poz. 107 i z 29 marca 2001 r., I PKN 336/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 14. Zob. także wyrok SA w Szczecinie z 5 listopada 2016 r., III APa 5/16, Lex nr 2284863 i wyrok ETS z 6 kwietnia 2006 r., C-124/05, ZOTSiS 2006/4/I-3423.

⁶⁰⁸ Zob. wyrok SA w Gdańsku z 16 marca 2016 r., III APa 2/16, Lex nr 2109281.

⁶⁰⁹ Por. wyrok SN z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNC 1980, nr 12, poz. 248.

Naliczenie przysługującego pracownikowi ekwiwalentu wymaga:

- a) ustalenia stanowiącego podstawę obliczeń wynagrodzenia, które w zależności od rodzaju jego składników może być obliczane z okresu 1, 3 lub 12 miesięcy (§ 15-17 rozporządzenia MPiPS z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop⁶¹⁰),
- b) ustalenia specjalnego współczynnika (służy on obliczeniu średniej liczby dni przypadających do przepracowania w każdym miesiącu danego roku kalendarzowego i jest ustalany odrębnie dla danego roku kalendarzowego – § 19 rozporządzenia),
- c) obliczenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu (§ 18 pkt 1 rozporządzenia) i za 1 godzinę urlopu (§ 18 pkt 2 rozporządzenia), a następnie za cały niewykorzystany przez pracownika urlop (§ 18 pkt 3 rozporządzenia).

Niezależnie od tego, za jakie lata przysługuje niewykorzystany urlop wypoczynkowy, współczynnik dla ustalenia należnego pracownikowi ekwiwalentu przyjmuje się wyłącznie za ten rok kalendarzowy, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu.

Od ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należy odróżnić **wynagrodzenie urlopowe**, tj. wynagrodzenie przysługujące za czas wykorzystania tego urlopu w naturze (art. 172 k.p. w zw. z art. 80 k.p.). Za czas urlopu pracownikowi przysługuje bowiem wynagrodzenie, jakoby otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy (gwarancja niepogarszania sytuacji majątkowej pracownika korzystającego z urlopu⁶¹¹). Szczegółowe wytyczne w zakresie naliczenia wynagrodzenia za czas urlopu zawarte są w przepisach § 6-13 rozporządzenia urlopowego. Występującym w praktyce problemem jest klasyfikacja nietypowych składników wynagrodzenia, które stanowią podstawę obliczenia wysokości wynagrodzenia urlopowego, np. różnego rodzaju premii. I tak, „premia” wypłacana co pewien czas, za okresy zróżnicowane co do ich długo-

⁶¹⁰ Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14.

⁶¹¹ Zob. wyrok NSA w Warszawie z 29 września 2017 r., I OSK 500/17, Lex nr 2404462.

ści, jest świadczeniem okresowym, do którego nie ma zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 rozporządzenia MPiPS z 8 stycznia 1997 r.⁶¹² Z kolei tzw. premia uznaniowa (nagroda), która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego⁶¹³. Dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe – ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych – nie jest miarodajny i dlatego niemożność zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do jego zakwalifikowania jako nagrody. Konkretnie świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa) składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą. W rezultacie ustalenie, że element „wynagrodzeniowy” świadczenia nazywanego „nagrodą” ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia. Wówczas przyznanie pracownikowi nagrody wychodzi poza zakres normatywny art. 105 k.p., a taka należność w rzeczywistości stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę, przy czym – w razie sporu – rolą sądu jest zrekonstruowanie kształtu tego świadczenia. Tzw. premia uznaniowa wypłacana pracownikowi systematycznie przez dłuższy okres za zwykłe wykonywanie obowiązków pracowniczych, w oderwaniu od przesłanek nagrody (art. 105 k.p.), stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, a w szczególności wynagrodzenia urlopowego (art. 172 k.p.).

Wynagrodzenie urlopowe, a także ekwiwalent za urlop wypoczynkowy stanowią przychód podlegający obowiązkowi składkowemu⁶¹⁴.

Jeżeli pracodawca, na podstawie odrębnych przepisów, jest obowiązany objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym mu otrzymanie świadczenia pieniężnego za czas urlopu, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 172 k.p. lub ekwiwalent pieniężny, o którym mowa w art. 171 k.p. Jeżeli świadczenia te są niższe od wynagrodzenia lub ekwiwalentu, pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi kwotę stanowiącą różnicę między tymi należnościami (art. 172¹ k.p.).

⁶¹² Por. wyrok SN z 22 września 2000 r., I PKN 33/00, OSNAPiUS 2002, nr 8, poz. 182.

⁶¹³ Zob. wyroki SN: z 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNAPiUS 2002, nr 3, poz. 77 i z 21 stycznia 2015 r., II PK 56/14, Lex nr 1656489.

⁶¹⁴ Zob. wyrok SN z 19 października 2014 r., II BU 1/14, OSNP 2016, nr 4, poz. 50.

ZAPAMIĘTAJ!

Ekwiwalent pieniężny należny pracownikowi za urlop wypoczynkowy podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę, co powoduje w konsekwencji niemożność skutecznego zrzeczenia się go przez pracownika.

Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy powinien być wypłacony pracownikowi w dacie ustania stosunku pracy. Od kolejnego dnia powstaje zatem roszczenie o odsetki za opóźnienie (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

5. Sprawy o zapłatę świadczeń przysługujących w okresie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby

5.1. Wynagrodzenie chorobowe

Wynagrodzenie chorobowe to wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w związku z przejściową niezdolnością do pracy z powodu choroby bądź zdarzeń z nią zrównanych (powodujących usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy), o charakterze gwarancyjnym, do którego pracownik zachowuje prawo mimo zawieszenia obowiązku świadczenia pracy.

Usprawiedliwiona nieobecność jest rozumiana jako nieplanowana niemożność świadczenia pracy przez pracownika, która wynika z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub konieczności wykorzystania dnia przewidzianego na pracę na inne usprawiedliwione, zdaniem ustawodawcy, cele. Jest to nieobecność w pracy, która jest usprawiedliwiona na podstawie rozporządzenia MPiPS z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy⁶¹⁵.

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku

⁶¹⁵ Zob. wyrok SN z 14 marca 2017 r., III PK 84/16, OSNP 2018, nr 4, poz. 44.

pracownika, który ukończył 50-ty rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu;

- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży, jak również poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia (art. 92 § 1 k.p.).

Wynagrodzenie chorobowe oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Wynagrodzenie to nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego, tj. w okresie urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego, tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności.

Jeżeli pomimo niezdolności do pracy pracownik wykonywał pracę na rzecz pracodawcy, zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę. O dacie powstania niezdolności do pracy decyduje dzień określony w zwolnieniu lekarskim jako termin jej wystąpienia, a nie faktyczne zaprzestanie wykonywania pracy przez pracownika⁶¹⁶.

5.2. Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego

Zasiłek chorobowy jest – dla pracownika – świadczeniem następczym z ubezpieczenia chorobowego w rozumieniu art. 92 § 4 k.p. Za czas niezdolności do pracy z powodu choroby i zdarzeń z nią zrównanych, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50-ty rok życia – łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w przepisach powoływanej już ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

⁶¹⁶ Zob. wyrok SN z 23 września 1999 r., II UKN 119/99, OSNAPiUS 2000, nr 24, poz. 908.

Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego.

Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy:

- 1) w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o chorobach zakaźnych i zakażeniach;
- 2) z powodu przebywania w: stacjonarnym zakładzie lecznictwa odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarnym i całodobowych świadczeń zdrowotnych w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych;
- 3) wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów (art. 6 ustawy).

Zasiłek chorobowy przysługuje również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy co najmniej 30 dni i powstała:

- 1) nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego;
- 2) nie później niż w ciągu 3 miesięcy od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego w razie choroby zakaźnej, której okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni lub innej choroby, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby (art. 7 ustawy z zastrzeżeniem przesłanek negatywnych uregulowanych w art. 13 ustawy).

Nabycie prawa do zasiłku chorobowego wymaga upływu określonej długości podlegania ubezpieczeniu chorobowemu. I tak, zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy, ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego:

- 1) po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu;
- 2) po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli jest ubezpieczony dobrowolnie (z zastrzeżeniem ust. 2-3).

Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy – nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni (art. 8 ustawy).

Miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku, a za okres pobytu w szpitalu – 70% podstawy wymiaru zasiłku. Jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy: 1) przypada w okresie ciąży; 2) powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów; 3) powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy – 100% podstawy wymiaru.

Zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy (art. 11 ustawy).

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Okresy te wlicza się do okresu zasiłkowego. Zatem okres zasiłkowy ulega skróceniu o okres pobierania przez pracownika wynagrodzenia na podstawie art. 92 § 1 k.p. Dalsze okoliczności wyłączające prawo do zasiłku chorobowego regulują art. 13 i n. ustawy z 1999 r.

W sprawach o zasiłek chorobowy właściwa jest wyłącznie droga postępowania administracyjnego przed organem rentowym (Zakładem Ubezpieczeń Społecznych) z możliwością odwołania się od jego decyzji do sądu ubezpieczeń społecznych.

Kolejnym świadczeniem z ubezpieczenia chorobowego na wypadek przejściowej niezdolności do pracy jest świadczenie rehabilitacyjne.

Przysługuje ono ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy, przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy (art. 18 ust. 1-2 ustawy). Świadczenie rehabilitacyjne wynosi 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych 3 miesięcy, 75% tej podstawy za pozostały okres, a jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży – 100% tej podstawy (art. 19 ust. 1 ustawy).

6. Sprawy o odszkodowanie wynikające z zakazu konkurencji w stosunku pracy

6.1. Istota zakazu konkurencji

Zakaz podejmowania przez pracowników działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w czasie zatrudnienia może mieć źródło w ustawie bądź w odrębnej umowie zawartej między stronami stosunku pracy⁶¹⁷. Z pracownikami objętymi ustawowym zakazem konkurencji pracodawca nie ma potrzeby zawierania umów o zakazie konkurencji (art. 101⁴ k.p.). W odniesieniu do pozostałych znajduje zastosowanie art. 101¹ i n. k.p.

Ustawodawca przez zakaz konkurencji rozumie zobowiązanie się pracownika w drodze odrębnej umowy z pracodawcą, że nie podejmie w ramach stosunku pracy lub innego stosunku prawnego u podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Inaczej mówiąc, jest to prowadzenie we własnym imieniu działalności, której przedmiot pokrywa się lub jest zbliżony, choćby w części, do działalności pracodawcy. Konkurencyjną działalność stanowi bowiem aktywność pracownika przejawiana w tym zakresie przedmiotowym, co zatrudnienie u pracodawcy i skierowana do tego samego kręgu odbiorców (podział gałęziowy, terytorialny⁶¹⁸, stosowane środki techniczne itp.). Art. 101¹ § 1 k.p. należy rozumieć w ten sposób, że powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej jest obowiązkiem pracowniczym tylko wówczas, gdy zostało ustalone w odrębnej umowie i nie jest obowiązkiem pracownika wynikającym bezpośrednio z przepisów prawa (*ex lege*), tj. z samego faktu istnienia stosunku pracy.

Przedmiotowy zakres klauzuli konkurencyjnej może dotyczyć różnych sytuacji i obejmować m.in.:

- a) prowadzenie interesów konkurencyjnych na własny lub cudzy rachunek (w tym w ramach doradztwa),

⁶¹⁷ Szerzej: W. Ciupa, *Umowa o zakazie konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 1999; W. Masewicz, *Zakaz działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy*, Warszawa 1996; J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001; R. Tazbir, *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną*, Kraków 1999.

⁶¹⁸ Pomiędzy przedsiębiorstwami zachodzi stosunek konkurencji, gdy na tym samym terytorium oferują takie same lub substytucyjne dobra lub usługi, dążąc do zawarcia możliwie największej liczby umów na korzystnych dla siebie warunkach – zob. tezę 1 postanowienia SA w Poznaniu z 18 lutego 1993 r., I ACr 21/93, Lex nr 14.

- b) uczestnictwo w organach podmiotów konkurencyjnych,
- c) uczestnictwo w tworzeniu podmiotów konkurencyjnych (w tym w ramach doradztwa),
- d) posiadanie udziałów (akcji) w spółkach konkurencyjnych,
- e) wchodzenie w stosunki prawne z klientami albo personelem podmiotu na własny lub cudzy rachunek.

Działalnością konkurencyjną może być także lokowanie własnego kapitału w przedsięwzięcia konkurencyjne dla pracodawcy przez bycie cichym wspólnikiem, komandytariuszem, wspólnikiem jawnym wyłączonym od prowadzenia i reprezentacji spółki, udziałowcem w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością lub akcjonariuszem w spółce akcyjnej, jeżeli jest to połączone z działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy. Nie ma tutaj znaczenia, czy chodzi o działalność podstawową, czy też uboczną, faktycznie wykonywaną czy potencjalnie możliwą do wykonania, samodzielnią (niepodporządkowane stosunki umowne) czy niesamodzielną (podporządkowane stosunki umowne), odpłatną czy nieodpłatną, bezpośrednią (bezpośredni stosunek umowny) czy pośrednią (pośredni stosunek umowny) albo tzw. faktyczne i bezumowne wykonywanie działalności), wykonywaną na określonym obszarze czy na całym świecie.

W umowie o zakazie konkurencji strony powinny określić konkretną treść obowiązku pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, kierując się potocznym i ekonomicznym znaczeniem pojęcia „konkurencja”. Jeżeli zakaz ma obejmować uzgodniony przez strony obszar, powinien on być również wskazany w umowie. Gdy czas obowiązywania zakazu ma być krótszy niż czas trwania stosunku pracy, to powinien on być również jednym z elementów umowy. W przypadku braku odpowiednich postanowień, umowa będzie zatem obowiązywała do chwili ustania stosunku pracy.

Podejmowanie przez pracownika działalności konkurencyjnej może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zarówno wtedy, gdy zawarł on umowę o zakazie konkurencji, jak i wówczas, gdy umowy takiej między stronami nie było. W tym ostatnim przypadku źródłem decyzji pracodawcy pozostaje pracowniczy obowiązek lojalności oraz dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Zdaniem SN art. 100 § 2 pkt 4 k.p. nakłada na pracownika obowiązek

pozytywnego zachowania się (działania) i wymaga od niego jednocześnie powstrzymania się od działań, które godzą w dobro pracodawcy lub ich zaniechania. Zakaz wynikający z tego przepisu jest szerszy niż ten, który jest następstwem zawarcia umowy na podstawie art. 101¹ k.p. Fakt, iż umowa taka w pewnych okolicznościach nie zostaje zawarta (np. ze względu na brak zgody pracownika), nie oznacza, że pracownika tego przestaje obowiązywać powinność wynikająca z ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy. Obowiązek pracownika powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej jest kategorią węższą niż zakaz podejmowania działań kolidujących z interesem pracodawcy zakotwiczoney w obowiązku pracownika dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Odmowa podpisania przez pracownika umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej nie jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli przedstawiony przez pracodawcę projekt tej umowy zawiera postanowienia niezgodne z przepisami Kodeksu pracy⁶¹⁹. Co do zasady zatem takie zachowanie pracownika może uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy⁶²⁰. Z kolei w wyroku z 25 sierpnia 1998 r.⁶²¹ SN wskazał, że po ujawnieniu dodatkowego zatrudnienia pracownika u innego pracodawcy, gdy nie zawarto umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.), nie ma z reguły podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.), jeżeli nie zostało wykazane, iż pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia nie miała niekorzystnego wpływu dla interesów pracodawcy.

6.2. Dodatkowe zatrudnienie

Ciekawym zagadnieniem pozostaje możliwość wprowadzenia przez pracodawcę zakazu dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego. Nie ulega wątpliwości, że zatrudnienie konkurencyjne jest kwalifikowanym rodzajem dodatkowego zatrudnienia. Według jednego z poglądów umowa

⁶¹⁹ Zob. wyrok SN z 3 listopada 1997 r., I PKN 333/97, OSNAPIUS 1998, nr 17, poz. 499.

⁶²⁰ Zob. wyrok SN z 24 września 2003 r., I PK 411/2002, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.

⁶²¹ I PKN 265/98, OSNAPIUS 1999, nr 18, poz. 574.

o powstrzymaniu się pracownika od konkurencji z pracodawcą nie może zakazywać pracownikowi podjęcia jakiegokolwiek innego równoległego zatrudnienia. Nie ma bowiem ogólnego przepisu ograniczającego wykonywanie przez pracowników dodatkowych zajęć zarobkowych. W art. 101¹ k.p. ustawodawca wyraźnie określił dopuszczalne granice umownego ograniczenia wolności pracy pracownika⁶²². Można w tej kwestii odwołać się do zasady wolności pracy, wyrażonej zarówno w art. 65 ust. 1 Konstytucji RP, jak i w art. 10 i art. 11 k.p. Zakaz prowadzenia jakiejkolwiek działalności mógłby być uznany za nieuzasadnione ograniczenie swobody działania pracownika, a co za tym idzie, za nieskuteczne. Potwierdza to pośrednio fakt, że w 1989 r. wykreślono art. 101 k.p., który nakazywał pracownikowi uzyskanie zgody zakładu pracy na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Strony w umowie o pracę nie mogą zatem ustalić zarówno zakazu niepodejmowania dodatkowego zatrudnienia przez pracownika, jak i wymogu uzyskania przez pracownika zgody pracodawcy na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby pracodawca wprowadził w przepisach wewnętrznych zobowiązanie pracownika do poinformowania o podjęciu takiej działalności, w istocie w celu rozważenia możliwości zawarcia umowy o zakazie konkurencji. W nauce prawa pracy występuje także pogląd, że pracownik może skutecznie zobowiązać się do niepodejmowania w czasie zatrudnienia żadnych dodatkowych zajęć zarobkowych, a nie tylko tych, których podjęcie stanowiłoby zajmowanie się działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy⁶²³. W konsekwencji art. 101¹ § 1 k.p. nie ogranicza swobody umów o pracę (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Możliwe jest, według tego stanowiska, zawieranie między pracownikiem i pracodawcą stosownych porozumień, których

⁶²² Tak A. Dubowik, *Zasada udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze i plan urlopów*, PiZS 2003, nr 5, s. 15; Z. Kubot, *Znaczenie zakresu czynności pracownika*, PiZS 1998, nr 12, s. 48; H. Lewandowski, *Nawiązanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki)*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian* (red. M. Matej-Tyrowicz, T. Zieliński), Warszawa 2006, s. 131-132; J. Skoczyński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* (red. Z. Salwa), 1999, s. 317 i R. Tazbir, *Ochrona interesów...*, s. 61-64.

⁶²³ Tak B. Cudowski, *Zakaz konkurencji*, PiZS 1997, nr 1, s. 25-26; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, 2003, s. 68 i M. Romer, *Dodatkowe zatrudnienie a uprawnienia pracownicze*, Warszawa 1995, s. 11.

przedmiotem jest realizacja szeroko rozumianego obowiązku dbania o dobro zakładu pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje zapatrywanie aprobujące co do zasady tego rodzaju uzgodnienia. Da się też znaleźć wypowiedzi przeciwne, wskazujące na nieważność takich postanowień, jako obchodzących zakaz z art. 101¹ § 1 k.p. Sąd Najwyższy w wyroku z 2 kwietnia 2008 r.⁶²⁴ orzekł, że postanowienie umowy o pracę przewidujące zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), gdyż stanowi obejście zakazu wynikającego z art. 101¹ § 1 k.p.

Umowa o zakazie konkurencji może być zawarta jedynie z pracownikiem, a nie z osobami świadczącymi pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, zarówno w chwili nawiązania stosunku pracy, jak i w okresie późniejszym, do chwili jej rozwiązania. Zgodnie z § 6 rozporządzenia MPiPS z 28 maja 1996 r. w sprawie prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika⁶²⁵ pracodawca jest obowiązany do umieszczenia w części B akt osobowych pracownika umowy o zakazie konkurencji w okresie pozostawania w stosunku pracy, a w części C – umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy. W związku z możliwością zawarcia jednej umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu umowa ta powinna znaleźć się w obu częściach akt osobowych.

Dopuszczalne jest umieszczenie zakazu konkurencji w treści umowy o pracę.

ZAPAMIĘTAJ!

Powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej jest obowiązkiem pracowniczym tylko wówczas, gdy zostało ustalone w odrębnej umowie i nie jest obowiązkiem pracownika wynikającym bezpośrednio z przepisów prawa (*ex lege*), tj. z samego faktu istnienia stosunku pracy.

⁶²⁴ II PK 268/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 201. Zob. także wyrok SN z 16 lutego 2016 r., I PK 110/15, Lex nr 2015129.

⁶²⁵ Dz. U. z 2017 r. poz. 894.

Obowiązek pracownika powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej jest kategorią węższą niż zakaz podejmowania działań kolidujących z interesem pracodawcy zakotwiczonym w obowiązku pracownika dbałości o dobro pracodawcy/zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

6.3. Rodzaje zakazu konkurencji

6.3.1. Zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy

Art. 101¹ k.p.:

§ 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

§ 2. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym.

Zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy polega na tym, że w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. W umowie należy wskazać zakres terytorialny zakazu, zakres przedmiotowy (czego nie wolno robić) oraz podmiotowy (na rzecz jakiego rodzaju podmiotów). Jeżeli nic nie wskazano w umowie, to należy domniemywać, iż zakaz obejmuje wszelkie stosunki prawne, a więc zarówno umowę o pracę, jak i prowadzenie własnej działalności gospodarczej, umowy cywilnoprawne itp.

Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy jest nieodpłatna. W przeciwieństwie do umowy o zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu stosunku pracy, przepisy Kodeksu pracy nie przewidują dla pracownika żadnych dodatkowych świadczeń (rekompensaty/odszkodowania). Nie oznacza to jednak,

że odpowiednie postanowienia dotyczące ewentualnych świadczeń pracodawcy na rzecz pracownika nie są dopuszczalne. Postanowienia umowy w tym zakresie, jako korzystniejsze od przepisów prawa pracy, będą wiążące (art. 18 § 2 k.p.)⁶²⁶. Oznacza to, że przedmiotem potencjalnego postępowania sądowego może być jedynie odškodowanie w związku z naruszeniem przez pracownika zakazu konkurencji. Pracodawca bowiem, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od niego wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym Kodeksu pracy (według przepisów o odpowiedzialności materialnej w reżimie ogólnym)⁶²⁷. Rozkład ciężaru dowodu w powyższych sprawach polega na tym, że na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia szkody powstałej w wyniku zawinionego naruszenia przez pracownika umownego zakazu konkurencji. W przypadku winy nieumyślnej odpowiedzialność pracownika będzie ograniczona do rzeczywistej wysokości szkody (bez utraconych korzyści) i nie będzie mogła, bez względu na rzeczywistą wysokość szkody, przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 § 1 k.p.). Przedawnienie roszczeń pracodawcy, zgodnie z art. 291 § 2¹ k.p., następuje z upływem roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

6.3.2. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Art. 101² k.p.:

§ 1. Przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu

⁶²⁶ Zob. wyrok SN z 10 października 2002 r., I PKN 560/01, Lex nr 460184.

⁶²⁷ Zob. B. Bury, *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów Księgi III Kodeksu cywilnego*, MPP 2007, nr 5, s. 230 i n.

konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

§ 2. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

§ 3. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy dotyczy sytuacji, gdy pracownik w okresie zatrudnienia ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W umowie określa się okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy (zakaz odpłatny). Odszkodowanie należne pracownikowi nie może być niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie (z mocy prawa):

- a) w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub
- b) niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) przez pracownika działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy stanowi przedmiot działalności byłego pracodawcy oraz działalności, w której pracownik realizuje swoją aktywność zawodową po ustaniu tego stosunku. Działalność konkurencyjna występuje zasadniczo wtedy, gdy oba te podmioty zajmują się produkcją takich samych lub zbliżonych (o charakterze substytucyjnym) dóbr lub usług. Naruszeniem łączącej byłego pracownika z byłym

pracodawcą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest więc sytuacja, w której pracownik podejmuje zatrudnienie u innego pracodawcy z tej samej branży, działającego na tym samym obszarze terytorialnym, co były pracodawca, a przedmiotowe zakresy działalności obu tych podmiotów choćby częściowo krzyżują się i są skierowane do tego samego kręgu odbiorców. Z kolei pojęcie podmiotu konkurencyjnego należy ujmować szeroko i uznawać za konkurencyjną działalność nawet częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu bez względu na jej rozmiar, jeśli mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację ekonomiczną, sytuację na rynku lub osiągnęte wyniki finansowe⁶²⁸.

6.3.2.1. Zakres przedmiotowy zakazu

Z powyższych rozważań wynika, że zakres przedmiotowy zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest węższy niż w trakcie jego trwania. Zakres zakazu jakim jest ochrona szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę musi być dostosowany do celu jakiemu ma służyć. Informacje te to m.in.:

- a) dane obrazujące wielkość produkcji i sprzedaży,
- b) źródła zaopatrzenia i zbytu,
- c) katalog klientów/kontrahentów.

Obiektywnym miernikiem, czy informacja jest szczególnie ważna, jest to, czy jej ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę majątkową lub niemajątkową (w szczególności tajemnica przedsiębiorstwa). Chodzi o nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne lub inne posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Istotą tych informacji jest ich użyteczność oraz poufność. Szczególnie ważną informacją w rozumieniu art. 101² § 1 k.p. jest także wiedza o profilu prowadzonej produkcji lub świadczonych usług oraz zapotrzebowaniu kadrowym i warunkach pracy w kooperującym z pracodawcą podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną, a przedmiotem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

⁶²⁸ Zob. wyrok SN z 4 października 2017 r., III PK 143/16, OSNP 2018, nr 7, poz. 91.

może być powstrzymanie się pracownika od podejmowania przez określony czas jakiegokolwiek zatrudnienia w takim podmiocie⁶²⁹. W przypadku osób wchodzących w skład organu osoby prawnej, mających dostęp do wszystkich informacji istotnych dla funkcjonowania jednostki organizacyjnej, zakres zakazu może być określony ogólnie, gdyż jego szczegółowe wskazanie groziłoby niebezpieczeństwem pominięcia istotnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę⁶³⁰.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być terminowa, ale ustawodawca nie ograniczył czasu jej trwania. W związku z tym umowa zawarta na czas nieokreślony byłaby nieważna jako sprzeczna z prawem (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W wyroku z 2 października 2003 r.⁶³¹ SN wskazał, że nie dochodzi do ustanowienia zakazu działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy w razie pominięcia w umowie postanowienia określającego czas trwania tego zakazu.

6.3.2.2. Odpłatność umowy

Umowa o zaniechanie prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika po ustaniu stosunku pracy może być ukształtowana tylko jako umowa odpłatna. SN w wyroku z 17 grudnia 2001 r.⁶³² uznał, że umowa przewidująca nieodpłatny zakaz działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest nieważna, tylko klauzula o nieodpłatności zostaje automatycznie zastąpiona przez odszkodowanie gwarantowane w art. 101² § 3 k.p. w związku z art. 18 § 2 k.p. Umowne odszkodowanie ryczałtowe przysługujące pracownikowi przez uzgodniony okres obowiązywania zakazu konkurencji ma charakter wypłaty gwarancyjnej i wymaga jedynie wykazania, że pracownik powstrzymał się od działalności konkurencyjnej⁶³³. Prawo do odszkodowania przysługuje bowiem z tytułu zachowania obiektywnie

⁶²⁹ Zob. wyrok SN z 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 93.

⁶³⁰ Zob. wyrok SN z 19 maja 2004 r., I PK 534/03, OSNP 2005, nr 5, poz. 63.

⁶³¹ I PK 453/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 331.

⁶³² I PKN 742/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 588. Zob. także uchwałę SN z 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03, OSNP 2004, nr 7, poz. 116.

⁶³³ Teza 2 wyroku SN z 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99, OSNAPiUS 2002, nr 2, poz. 41.

zgodnego z treścią zakazu konkurencji. Bez znaczenia jest więc okoliczność, że wskutek niezdolności do pracy z powodu choroby pracownik nie byłby w stanie podjąć działalności konkurencyjnej ani fakt ewentualnego wypłacania mu w czasie takiej niezdolności świadczeń wyrównujących utracony zarobek. Ustawodawca nie określił w sposób jednoznaczny terminu wypłaty odszkodowania. Sposób wypłaty zależy od uzgodnień między pracodawcą i pracownikiem. Niewątpliwie najczęściej spotykaną formą jest jednorazowa wypłata całej sumy, choć nie można także wykluczyć rat miesięcznych⁶³⁴. Jak słusznie przyjął SN w wyroku z 12 listopada 2014 r.⁶³⁵, w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zrzeczenie się przez pracownika odszkodowania z tytułu obowiązywania tego zakazu, o ile jest połączone z jego zwolnieniem przez pracodawcę z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej. Pracownik może zatem skutecznie zrzec się odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy także w ugodzie zawartej z pracodawcą, jeśli jest to połączone ze zwolnieniem pracownika z tego zakazu⁶³⁶.

Umowa o zakazie konkurencji ma charakter wzajemny (art. 487 i n. k.c.). Należy więc podzielić pogląd SN, wyrażony w wyroku z 26 czerwca 2012 r.⁶³⁷, że pracodawca może powstrzymać się od spełnienia świadczenia na zasadzie art. 488 k.c. i zaprzestać wypłaty odszkodowania w sytuacji, gdy byłby pracownik zobowiązany do niepodjęcia działalności konkurencyjnej łamie ten zakaz. W takiej sytuacji powództwo byłego pracownika wymaga oddalenia jako przedwczesne, nie jest bowiem poprzedzone wykonaniem własnego świadczenia wzajemnego.

6.3.2.3. Ustanie obowiązywania zakazu konkurencji

Przyczyna ustanowienia zakazu konkurencji ustaje, gdy zakaz traci swoje znaczenie prawne i ekonomiczne, czyli posiadane przez pracownika informacje tracą status informacji prawnie chronionych,

⁶³⁴ Zob. wyrok SN z 26 stycznia 2005 r., II PK 186/04, OSNP 2005, nr 24, poz. 391.

⁶³⁵ I PK 86/14, Lex nr 1573969.

⁶³⁶ Zob. wyroki SN: z 12 maja 2004 r., I PK 603/03, OSNP 2005, nr 3, poz. 34 i z 7 września 2005 r., II PK 296/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 208.

⁶³⁷ II PK 279/11, OSNP 2013, nr 13-14, poz. 155.

a tym samym ich ujawnienie nie może narazić pracodawcy na szkodę. Ustanie przyczyny ustanowienia zakazu konkurencji następuje w szczególności, gdy:

- 1) pracodawca sam przestał traktować te informacje jako szczególnie ważne dla jego interesów i uchylił stan tajemnicy, gdyż np. upowszechnił te informacje lub udostępnił je zbyt dużej liczbie podmiotów, tak że utraciły one przymiot sekretności;
- 2) na skutek postępu naukowego, technicznego i organizacyjnego informacje strzeżone jako tajemnica stały się ogólnie dostępne dla potencjalnych konkurentów lub uległy dezaktualizacji;
- 3) pracodawca zaprzestał działalności bądź ją istotnie zmodyfikował, tzn. powstała sytuacja, w której nawet ujawnienie informacji nie może narazić pracodawcy na szkodę.

Drugi stan faktyczny, z którym został w art. 101² § 2 k.p. związany skutek prawny w postaci ustania obowiązywania zakazu przed upływem umówionego przez strony okresu, stanowi niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Każde uchybienie pracodawcy w zapłacie kolejnej raty odszkodowania pociąga za sobą ustanie zakazu konkurencji.

W związku z tym powstaje pytanie, czy ustanie zakazu konkurencji w powyższych sytuacjach, w istocie *ex lege*, zwalnia pracodawcę z obowiązku zapłaty odszkodowania. SN w wyroku z 17 listopada 1999 r.⁶³⁸ orzekł, że ustanie zakazu konkurencji (art. 101² § 2 k.p.) dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. SN podtrzymał to stanowisko m.in. w uchwale z 11 kwietnia 2001 r.⁶³⁹, zgodnie z którą w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie. Z kolei w tezie 1

⁶³⁸ I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217.

⁶³⁹ III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002, nr 7, poz. 155. Zob. także wyroki SN: z 7 lipca 2000 r. I PKN 731/99, OSNAPiUS 2002, nr 2, poz. 41 i z 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 122.

wyroku z 28 marca 2002 r.⁶⁴⁰ SN przyjął, że przepis art. 495 § 1 k.c. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji uregulowanej w art. 101² k.p. i nie może stanowić podstawy prawnej dla zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania także wtedy, gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz.

W doktrynie prawa pracy nastąpiła polaryzacja poglądów dotyczących wykładni art. 101² § 2 k.p. Zwolenników ma zarówno wykładnia art. 101² § 2 k.p. stanowiąca, że w sytuacjach w tym przepisie określonych ustaje tylko obowiązek pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, a pracodawca jest nadal zobowiązany do zapłaty umówionego odszkodowania⁶⁴¹, jak i taka, że w sytuacjach określonych w tym przepisie wygasa cała umowa⁶⁴² – jeżeli zatem przed upływem uzgodnionego przez strony terminu obowiązywania zakazu konkurencji ustaje obowiązek pracownika powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, to odpada także uzasadnienie dla istnienia obowiązku pracodawcy zapłaty odszkodowania. To drugie stanowisko koncentruje uwagę na wzajemnym charakterze klauzuli konkurencyjnej.

W czasie trwania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia strony mogą zmienić swoje zobowiązania, a nawet rozwiązać taką umowę. W szczególności mogą wprowadzić do takiej umowy postanowienia dopuszczające jej rozwiązanie za wypowiedzeniem pracodawcy, na podstawie zasady wolności umów (art. 353¹ k.c.). Kodeks pracy nie przewiduje bowiem możliwości takiego wypowiedzenia. We wcześniejszym orzecznictwie przyjmowano, że może to nastąpić

⁶⁴⁰ I PKN 6/01, OSNP 2004, nr 5, poz. 84. Zob. także wyrok SN z 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 59.

⁶⁴¹ Tak K. Roszewska, *Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy*, PiZS 1999, nr 3, s. 28; J. Stencel, *Zakaz konkurencji ...*, s. 304-306; B. Cudowski, *Ustanie zakazu konkurencji w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesor Barbary Wagner* (red. A. Sobczyk), Warszawa 2010, s. 191 i n.

⁶⁴² Tak D. Duda, *Ustanie klauzuli konkurencyjnej – wybrane zagadnienia*, PiZS 2000, nr 6, s. 22-23; M. Lewandowicz-Machnikowska, *Glosa do uchwały SN z 11 kwietnia 2001 r.*, III ZP 7/01, OSP 2003, nr 1, poz. 9; S. Płażek, A. Sobczyk, *Zakaz działalności konkurencyjnej według Kodeksu pracy*, KPP 1997, nr 1, s. 134; Z. Salwa, *Skutki ustania przyczyn zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy*, PiZS 2001, nr 1, s. 22 i n.; J. Skoczyński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* (red. Z. Salwa), Warszawa 2000, s. 345-346 i A.M. Świątkowski, *Glosa do uchwały SN z 11 kwietnia 2001 r.*, III ZP 7/01, PiP 2003, z. 1, s. 125 i n.

jedynie pod warunkiem wskazania okoliczności stanowiących przesłanki wypowiedzenia⁶⁴³. W późniejszym orzecznictwie SN odstąpił od tego wymogu⁶⁴⁴, stwierdzając, że przyczyna tego rozwiązania może być w umowie sformułowana w sposób ogólny, co nie podlega weryfikacji sądowej. Możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy musi jednak wyraźnie wynikać z treści umowy⁶⁴⁵.

Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) może zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej (art. 395 k.c.), o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.)⁶⁴⁶. Zastrzeżone w tej umowie prawo odstąpienia musi zawierać wyraźne oznaczenie terminu, w którym może być wykonane⁶⁴⁷. Nieoznaczenie terminu powoduje nieważność tego zastrzeżenia na podstawie art. 395 § 1 k.c. w zw. z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.⁶⁴⁸. Spory o odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji, a także w odniesieniu do sporów z powództwa byłego pracodawcy o odszkodowanie za naruszenie zakazu konkurencji (jest to sprawa związana ze stosunkiem pracy – art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) rozpoznają sądy pracy. Tak samo przyjął SN w postanowieniu z 9 lipca 2004 r.⁶⁴⁹. Właściwość sądu rejonowego lub okręgowego zależy od wartości przedmiotu sporu (art. 17 pkt 4 k.p.c.).

W wyroku z 11 stycznia 2006 r.⁶⁵⁰ SN stwierdził, że pracownik może domagać się ustalenia, że nie jest zobowiązany do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 189 k.p.c.). Według wyroku SN z 24 kwietnia 2012 r.⁶⁵¹ roszczenie odszkodowawcze przysługujące byłemu pracownikowi za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy (art. 101²

⁶⁴³ Zob. wyrok SN z 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 241.

⁶⁴⁴ Zob. uzasadnienie wyroku SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, Lex nr 1055023 i wyrok SN z 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11, OSNP 2012, nr 13-14, poz. 174.

⁶⁴⁵ Zob. wyrok SN z 12 marca 2014 r., II PK 151/13, OSNP 2015, nr 6, poz. 75.

⁶⁴⁶ Zob. wyrok SN z 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 239.

⁶⁴⁷ Zob. tezę 2 wyroku z 24 października 2006 r., II PK 126/06, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 277 i wyrok SN z 10 lutego 2016 r., I PK 56/15, OSNP 2017, nr 9, poz. 110.

⁶⁴⁸ Por. wyrok z 8 lutego 2007 r., II PK 159/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 91.

⁶⁴⁹ II CZ 76/04, Lex nr 1365642.

⁶⁵⁰ II PK 110/05, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 346.

⁶⁵¹ I PK 56/12, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 76.

§ 1 i 3 k.p.) przedawnia się tak, jak roszczenie ze stosunku pracy (art. 291 § 1 k.p.).

Odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę (art. 78 k.p.) i nie podlega ochronie przewidzianej dla tego wynagrodzenia⁶⁵².

Odpowiedzialność pracownika za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy odbywa się na zasadach ogólnych. Dochodzenie odszkodowania w razie naruszenia przez byłego pracownika klauzuli konkurencyjnej może być w praktyce dla pracodawcy kłopotliwe, zwłaszcza co do udowodnienia faktu poniesienia szkody oraz jej wysokości. Dlatego też w wielu umowach o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia można spotkać się z zastrzeżeniem kary umownej, co zwalnia pracodawcę z obowiązku udowodnienia istnienia i wysokości szkody (art. 483 § 1 k.c.). Strony mogą także zastrzec karę umowną:

- a) alternatywną (pracodawca wybiera wówczas pomiędzy karą umowną a odszkodowaniem na zasadach ogólnych),
- b) zaliczalną (pracodawca uprawniony jest do dochodzenia obok kary umownej odszkodowania uzupełniającego do wysokości wykazanej szkody) czy
- c) kumulatywną (pracodawca może żądać zarówno kary umownej, jak i odszkodowania).

W judykaturze zwrócono jednak uwagę na pewne wątpliwości dotyczące zastrzeżenia kary umownej w umowie o zakazie konkurencji. W wyroku z 10 października 2003 r.⁶⁵³ SN wskazał, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z kolei w wyroku z 27 stycznia 2004 r.⁶⁵⁴ zaprezentował pogląd, że w przypadku zastrzeżenia kary umownej można następnie, w razie naruszenia zakazu, miarkować jej wysokość. Głównym kryterium ma być jednak wartość owego zakazu. Powyższe judykaty wskazują, że przepisy o karze umownej mogą

⁶⁵² Zob. wyrok SN z 29 czerwca 2005 r., II PK 345/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 153.

⁶⁵³ I PK 528/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 336.

⁶⁵⁴ I PK 222/03, Lex nr 465932.

znaleźć zastosowanie jedynie odpowiednio. Klauzula konkurencyjna nie jest bowiem umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy, pozostającą w przedmiotowym i podmiotowym związku ze stosunkiem pracy. Wysokość kary umownej powinna być zatem korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. SN przyjął, że kara umowna może być rażąco wygórowana w rozumieniu art. 484 § 2 k.c. już w chwili jej zastrzegania albo stać się rażąco wygórowaną w następstwie późniejszych okoliczności, do których zalicza się fakt, że szkoda wierzyciela jest znikoma, wskutek czego może zachodzić rażąca dysproporcja pomiędzy wysokością szkody a wysokością należnej kary. Kryterium rażącej dysproporcji między karą umowną a powstałą lub mogącą powstać szkodą – charakterystyczne dla klasycznych stosunków cywilnych – może zostać zmodyfikowane na gruncie prawa pracy, ponieważ przepis art. 484 § 2 k.c. znajduje w stosunkach pracy jedynie odpowiednie zastosowanie⁶⁵⁵. Jak również stwierdził SN w uchwale (7) z 6 listopada 2003 r.⁶⁵⁶ zastrzeżenie kary umownej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania nie zwalnia dłużnika z obowiązku jej zapłaty w razie wykazania, że wierzyciel nie poniósł szkody.

ZAPAMIĘTAJ!

Zakres zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest węższy niż zakazu konkurencji obowiązującego w trakcie trwania stosunku pracy, albowiem odnosi się do pracownika mającego dostęp do „szczególnie ważnych informacji” i musi być przy tym dostosowany do celu, jakim jest ochrona pracodawcy.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być terminowa, ale ustawodawca nie ograniczył czasu jej trwania.

⁶⁵⁵ Zob. wyrok SN z 25 stycznia 2018 r., II PK 301/16, Lex nr 2449288.

⁶⁵⁶ III CZP 61/03, OSNC 2004, nr 5, poz. 69. Zob. także tezę 1 wyroku SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012, nr 13-14, poz. 173.

7. Sprawy o odszkodowanie za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy

Przepisy Kodeksu pracy przewidują limitowane roszczenie odszkodowawcze pracownika wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy – w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania z tego powodu bez pracy, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni (art. 99 § 1-2 k.p.). Orzeczenie o odszkodowaniu w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy stanowi podstawę do zmiany tego świadectwa (§ 4). Powyższa regulacja oznacza, że do odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy nie mają zastosowania przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 i n. k.c.), albowiem została ona autonomicznie uregulowana w Kodeksie pracy. Nie można jednak wykluczyć, że pracownik może na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody wyrządzonej niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy innej niż utrata zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy⁶⁵⁷. Podobnie, podstawa ta znajduje zastosowanie w przypadku odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracownikowi wskutek odmowy poświadczenia zatrudnienia w warunkach szkodliwych lub w szczególnym charakterze, wynikającej z nienależytego wykonania obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracownika (art. 94 pkt 9a k.p.).

„Niewłaściwe” świadectwo pracy to takie, które nie odpowiada wymaganiom prawa lub jego treść jest niezgodna z rzeczywistością, co może np. utrudniać znalezienie nowego zatrudnienia lub rejestrację w urzędzie pracy.

W celu uzyskania odszkodowania pracownik musi wykazać związek między brakiem lub wadliwością świadectwa pracy a nieuzyskaniem pracy lub uzyskaniem pracy niżej płatnej. Udowodnienie pozostawania bez pracy z powodu braku właściwego świadectwa pracy ciąży, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., na pracowniku

⁶⁵⁷ Zob. wyrok SN z 13 października 2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005, nr 8, poz. 106.

– niezależnie od przyznanego mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia⁶⁵⁸.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za szkodę spowodowaną niewydaniem lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy jest podwójnie ograniczona:

- a) pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą tylko za szkodę polegającą na pozostawianiu przez pracownika bez pracy z powodu braku właściwego świadectwa pracy (a nie np. za osiągnięcie niższego wynagrodzenia u nowego pracodawcy) i
- b) najwyżej za 6-tygodniowy okres pozostawiania pracownika bez pracy.

Pracownik nie może, na podstawie przepisów Kodeksu pracy, dochodzić od pracodawcy odszkodowania za inne szkody, które poniósł wskutek braku właściwego świadectwa pracy, np. za to, że nie uzyskał określonych świadczeń u nowego pracodawcy. W tym zakresie przysługuje droga sądowa na zasadach ogólnych (art. 415 i n. k.c.).

Odszkodowanie za czas pozostawiania bez pracy przysługuje w wysokości wynagrodzenia, które pracownik otrzymywał. Szczegółowy sposób jego obliczania określa rozporządzenie MPiPS z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Rozporządzenie to nakazuje stosować przy obliczaniu odszkodowania zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Niemożliwość zarejestrowania się pracownika w urzędzie pracy i otrzymania zasiłku dla bezrobotnych należy uznać za równoznaczną z pozostawianiem bez pracy z powodu braku świadectwa pracy⁶⁵⁹.

Jeżeli wydane pracownikowi na podstawie art. 99 § 4 k.p. świadectwo pracy okaże się ponownie wadliwe, pracownik w tym samym trybie może ponownie dochodzić odszkodowania określonego

⁶⁵⁸ Zob. uchwałę SN z 13 lipca 1976 r., I PZP 22/76, OSNCp 1977, nr 2, poz. 21.

⁶⁵⁹ Zob. § 5 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia MPiPS z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz. U. z 2012 r. poz. 1299).

w art. 99 § 2 k.p.⁶⁶⁰. W postanowieniu z 4 marca 2008 r. SN zaprezentował pogląd, że skarga kasacyjna jest niedopuszczalna w sprawach dotyczących świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych (art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c.), co obejmuje nie tylko roszczenie o wydanie świadectwa pracy lub jego sprostowanie (art. 97 k.p.), lecz także roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.).

8. Sprawy o roszczenia pieniężne z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingu

8.1. Roszczenia wynikające z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji

8.1.1. Istota zasady równego traktowania i niedyskryminacji

Art. 11² k.p.:

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Tzw. zakaz dyskryminacji w ujęciu pozytywnym oznacza, iż wszyscy pracownicy charakteryzujący się w równym stopniu tymi samymi cechami i wykonujący taką samą pracę, mają być traktowani równo, według jednakowej miary. Nie należy zapominać, iż zasada ta obejmuje wszystkie etapy stosunku pracy, począwszy od fazy doboru pracowników przez ustalenie treści stosunku pracy, jego realizację i w końcu rozwiązanie. Równe traktowanie pracowników, o którym stanowi powołany przepis, nie jest tożsame z traktowaniem jednakowym (takim samym). Ustawodawca dopuszcza różnicowanie pracowników, którzy pełnią inne obowiązki lub wykonują je niejednakowo. Odmienności mogą wynikać z cech osobistych danego pracownika

⁶⁶⁰ Zob. wyrok SN z 30 czerwca 1977 r., I PR 37/77, OSNCP 1977, nr 12, poz. 249.

(wiek, stan zdrowia, staż pracy itp.) lub istniejących różnic w wykonywaniu pracy (rodzaj zatrudnienia, warunki środowiska pracy, czas pracy itp.). Niejednakowe traktowanie pracowników ze względu na powyższe kryteria nosi nazwę dyferencjacji prawa pracy.

Art. 18^{3a} § 1 k.p. określa zakres przedmiotowy zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia, wskazując na takie jej obszary, jak: nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, warunki zatrudnienia, awans i dostęp do szkoleń zawodowych. Równe traktowanie to tyle, co niedyskryminowanie – bezpośrednio lub pośrednio (art. 18^{3a} § 3 i 4 k.p.).

Art. 11³ k.p.⁶⁶¹ reguluje zasadę niedyskryminacji w ujęciu negatywnym (tzw. zakaz dyskryminacji). W ogólności dyskryminacja polega na gorszym – w stosunku do ogółu – traktowaniu jednostek lub grup ze względu na ich „inność”. Jest to nierówne traktowanie jednych w porównaniu z innymi, które jest krzywdzące z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w tej samej sytuacji.

Zgodnie z art. 11³ k.p. dyskryminacja w zatrudnieniu polega na gorszym traktowaniu pewnych pracowników, w szczególności ze względu na płeć⁶⁶², wiek⁶⁶³, niepełnosprawność⁶⁶⁴, rasę⁶⁶⁵, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową⁶⁶⁶. Kryteria te mają charakter przykładowy – ustawodawca ograniczył się bowiem do wskazania jedynie tych, które najczęściej występują w praktyce i mają najistotniejsze znaczenie. Przykładowe wyliczenie tych kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zo-

⁶⁶¹ Przepis zmieniony ustawą z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1043) – art. 1 pkt 2.

⁶⁶² Zob. wyrok TSUE z 11 listopada 2010 r., C-232/09.

⁶⁶³ Zob. wyrok SN z 18 lutego 2014 r., III PK 63/13, OSNP 2015, nr 5, poz. 62. Nabycie uprawnień emerytalnych – jako samoistna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – nie tylko nie uzasadnia dokonania wypowiedzenia, ale stanowiąc dyskryminację ze względu na wiek, narusza art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. Zob. także orzeczenia TSUE z: 12 stycznia 2010 r., C-341/08; 16 czerwca 2016 r., C-159/15 i 15 listopada 2016 r., C-258/15.

⁶⁶⁴ Zob. wyrok ETS z 17 lipca 2008 r., C-303/06.

⁶⁶⁵ Zob. wyrok ETS z 10 lipca 2008 r., C-54/07.

⁶⁶⁶ Zob. wyroki SN: z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNP 1998, nr 12, poz. 360 i z 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 486.

stały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala na jego uzupełnienie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np.: światopogląd, obywatelstwo⁶⁶⁷, rodzicielstwo⁶⁶⁸, orientacja seksualna⁶⁶⁹, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji, w tym w postaci molestowania.

8.1.2. Zakaz dyskryminacji a zasada równego traktowania w zatrudnieniu

Na tle tych rozważań podkreślenia wymaga to, że zakaz dyskryminacji z art. 11³ k.p. nie jest tożsamy z zasadą równego (zakazem nierównego) traktowania pracowników wyrażoną w art. 11² k.p. Co do istoty, dyskryminacją jest nierówne traktowanie pracowników ze względu na wskazane powyżej odrębności. Jeżeli nierówność nie jest podyktowana tymi względami, w grę wchodzi wówczas naruszenie zasady równości praw pracowników pełniących jednakowo takie same obowiązki, a nie naruszenie zakazu dyskryminacji. Zatem zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według kryteriów negatywnych i zakazanych przez ustawę, wobec czego nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące⁶⁷⁰. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji⁶⁷¹. Jeśli więc pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego

⁶⁶⁷ Zob. wyrok SN z 7 listopada 2016 r., III PK 11/16, OSNP 2018, nr 2, poz. 12.

⁶⁶⁸ Zob. wyroki TSUE: z 20 czerwca 2013 r., C-7/12; z 16 lipca 2015r., C-222/14 i z 14 lipca 2016 r., C-335/15.

⁶⁶⁹ Zob. wyrok TSUE z 10 maja 2011 r., C-147/08 i z 12 grudnia 2013 r., C-267/12.

⁶⁷⁰ Zob. wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, Lex nr 1108511.

⁶⁷¹ Por. wyroki SN: z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Lex nr 528155 i z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 73.

aktu dyskryminacji⁶⁷². Obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy i jego naruszenie może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej⁶⁷³.

8.1.3. Formy dyskryminacji

Istotne znaczenie ma podział na dyskryminację bezpośrednią i pośrednią.

Pierwszy rodzaj dyskryminacji sprowadza się do złamania zakazu równego traktowania pracowników na podstawie wyszczególnionych kryteriów, jeśli nie można tego obiektywnie i rozsądnie uzasadnić. Z kolei dyskryminacja pośrednia polega na stwarzaniu określonym pracownikom szczególnych wymagań, których niespełnienie stawia ich w mniej korzystnej sytuacji w porównaniu z innymi⁶⁷⁴. Na podstawie art. 18^{3a} § 4 k.p. ochroną objęte są przypadki, w których pracodawca wprowadza pewne kryterium różnicowania pracowników. Wydaje się, że ma ono charakter obiektywny. Niemniej jednak wskutek jego zastosowania wszyscy lub znaczna liczba pracowników należących do określonej grupy znajduje się w sytuacji szczególnie niekorzystnej lub pozostają względem innych pracowników w szczególnie niekorzystnych dysproporcjach. Ustawodawca wymaga przy tym, aby chodziło o grupę, która charakteryzuje się jedną (bądź większą liczbą) cech wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Dowiedzenie, że doszło do dyskryminacji pośredniej, wymaga zatem, po pierwsze, wykazania, że istnieje określona grupa pracowników, w której większość (lub wszystkich członków) da się opisać przy pomocy danej cechy, a po drugie, że pracodawca po krzywdził tych pracowników, stosując pozornie neutralne kryterium.

⁶⁷² Zob. wyroki SN z: 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004, nr 2, poz. 32, 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 6, 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 376, 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 36, 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Lex nr 528155, 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 86, 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, OSNP 2012, nr 11-12, poz. 133, 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, MPP 2012, nr 3, s. 149 i n. i 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202 oraz postanowienie SN z 7 stycznia 2014 r., I PK 174/13, Lex nr 1646039.

⁶⁷³ Por. wyrok SN z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016, nr 2, poz. 17.

⁶⁷⁴ Zob. wyrok SN z 23 maja 2012 r., I PK 206/11, Lex nr 1219495.

Do strony, która twierdzi, że padła ofiarą dyskryminacji pośredniej, należy wykazanie (przynajmniej uprawdopodobnienie), jaka była to cecha. Przeciwdziałanie temu rodzajowi dyskryminacji jest bardzo trudne i często w praktyce niemożliwe do udowodnienia.

8.1.4. Roszczenia wynikające z naruszenia nakazu równego traktowania w zatrudnieniu

Art. 18^{3d} k.p. reguluje konsekwencje, które ponosi pracodawca naruszający zasadę równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia. Otóż osoba, wobec której pracodawca dopuścił się takiego zachowania, ma prawo do odszkodowania, które jest limitowane. I tak, nie może być ono niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zasądając odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p., sąd powinien wziąć pod uwagę rodzaj, intensywność i czasokres działania dyskryminacyjnego oraz jego skutki, zakres i nasilenie nierównego traktowania. Wprawdzie naprawienie szkody wyrządzonej dyskryminacją nie powinno polegać tylko i wyłącznie na matematycznym zestawieniu porównywanych wielkości, to jednak w sytuacji, gdy niewątpliwie wynagrodzenie i premie wypłacone pracownikowi odbiegały znacząco w dół od tych samych świadczeń innych pracowników wykonujących porównywalną pracę, a żadna ze stron nie przedstawiła w sposób przekonujący argumentów pozwalających na ocenę pracy danego pracownika powyżej czy też poniżej średniej, nic nie stoi na przeszkodzie, aby średnie wynagrodzenie i premie wypłacone pozostałym pracownikom w poszczególnych okresach były najbardziej obiektywną kategorią pozwalającą na wyliczenie odpowiedniego odszkodowania z tytułu stosowania praktyk dyskryminacyjnych⁶⁷⁵. W konsekwencji w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 18^{3d} k.p.)⁶⁷⁶.

⁶⁷⁵ Zob. wyrok SA w Krakowie z 29 października 2014 r., III APa 16/14, Lex nr 1621124.

⁶⁷⁶ Zob. wyrok SN z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98.

W uchwale (7) SN z 28 września 2016 r.⁶⁷⁷ SN wyraził pogląd, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.) nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Oprócz odszkodowania pracownik może:

- rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.), gdy dyskryminacyjne zachowanie pracodawcy zostanie zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;
- postawić pracodawcy zarzut naruszenia art. 94 pkt 9 k.p., tj. obowiązku stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- wytoczyć powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy o określonej treści (art. 189 k.p.c.).

Zasada równości praw i niedyskryminacji w stosunkach pracy dotyczy także dostępu do zatrudnienia i wolnych miejsc pracy. Odmowa przez pracodawcę nawiązania stosunku pracy, oparta na kryteriach uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące, stanowi zachowanie sprzeczne z prawem. Poszkodowanemu przysługuje w takiej sytuacji roszczenie o naprawienie wyrządzonej szkody w granicach tzw. ujemnego interesu (*culpa in contrahendo*) na podstawie art. 415 k.c. i art. 72 k.c. w związku z art. 300 k.p.

8.1.5. Zagadnienia postępowania dowodowego

Postępowanie dowodowe w sprawach o roszczenie z art. 18^{3d} k.p. w sytuacjach, gdy podstawą jego dochodzenia jest twierdzenie o wystąpieniu dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej (art. 18^{3a} § 1, 3 i 4 k.p.), ma szczególnie przebieg i implikacje.

Pierwszym etapem jest podniesienie przez powoda – pracownika twierdzenia o dyskryminacji i wskazanie na czym polega nierówne, gorsze od innych pracowników traktowanie przez pracodawcę oraz z jakiej, przez prawo zakazanej, przyczyny powód został dotknięty

⁶⁷⁷ III PZP 3/16, OSNP 2017, nr 3, poz. 27.

dyskryminacją. Dopiero uprawdopodobnienie twierdzeń powoda odnośnie do obu tych okoliczności skutkuje przerzuceniem na pozwanego pracodawcę ciężaru dowodu, że nierówne traktowanie nie miało miejsca, względnie, iż było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn prawem zakazanych⁶⁷⁸.

Przykład (przywoływany już w *Części ogólnej, Rozdział II. Tok postępowania przez sądem pracy, pkt 10*).

Powód wnosił o zasądzenie kwoty 10 000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację. Twierdził, że w przeciwieństwie do kilkorga wskazanych współpracowników, był zawsze kierowany do niższej płatnej pracy na zmianie dziennej oraz nie został wysłany na atrakcyjne, zagraniczne szkolenie związane z uruchomieniem nowej linii produkcyjnej.

Na uprawdopodobnienie twierdzenia o gorszym traktowaniu powód powołał grafiki pracy z ostatnich dwóch miesięcy, wskazujące, na której zmianie pracował on sam i inni pracownicy jego brygady, regulamin wynagradzania, z którego wynika, że za pracę na zmianie nocnej przysługują atrakcyjne dodatki oraz wydruk maila skierowanego do ogółu pracowników dotyczącego wyjazdu imiennie wskazanych osób na szkolenie. Na uprawdopodobnienie twierdzenia o niedozwolonym kryterium różnego traktowania powód powołał swoje pismo do pracodawcy informujące o założeniu związku zawodowego.

Pozwany pracodawca przedstawił przeciwdowody: listy obecności za ostatni rok, wskazujące, na której zmianie który pracownik rzeczywiście pracował (a nie na którą zmianę był przewidziany w grafiku) oraz listy płac z wynagrodzeniami wszystkich pracowników brygady, w której pracuje, wykazując, że w ostatnim roku wszyscy pracownicy pracowali podobną ilość razy na zmianach dziennej i nocnej i zarabiali podobnie. Odnośnie do wyjazdu na szkolenie zagraniczne twierdził, że powód bardzo rzadko pracował przy liniach produkcyjnych tego rodzaju, w dodatku w ostatnim roku jeździł na kilka innych szkoleń, co więcej, ze względu na wykształcenie i staż pracy, powinien posiadać kwalifikacje, które osoby wysłane na szkolenie dopiero nabędą.

Sąd zobowiązał pozwanego do przygotowania zestawienia obrazującego – w odniesieniu do poszczególnych pracowników

⁶⁷⁸ Por. wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202.

produkcyjnych zatrudnionych na takich stanowiskach jak powód – kwalifikacje formalne, staż pracy, udział w szkoleniach w ciągu ostatniego roku, przypisanie do pracy na poszczególnych liniach produkcyjnych.

Charakterystycznym środkiem dowodowym w sprawach „dyskryminacyjnych” są właśnie akta osobowe, dokumentacja płacowa innych niż powód pracowników oraz różnego rodzaju zestawienia porównawcze według formuły: powód *versus* inni pracownicy w grupie porównywanej. Do przedłożenia tych akt, dokumentacji oraz do przygotowania (opracowania) zestawień porównawczych zobowiązuje się pozwany, o ile nie przedstawi ich z własnej inicjatywy.

8.2. Roszczenia wynikające z mobbingu

Rozważania prawne na temat mobbingu⁶⁷⁹ należy rozpocząć od prezentacji kodeksowej definicji tego zjawiska.

Art. 94³ § 2 k.p.:

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

⁶⁷⁹ Zob. M. Barzycka-Banaszczyk, *Zmiany w Kodeksie pracy. Cz. I. – Zakaz dyskryminacji, mobbing, stosunek pracy, umowa o pracę, wynagrodzenie za pracę, obowiązki pracodawcy*, MP 2004, nr 6; B. Bury, *Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu*, MPP 2007, nr 2; B. Bury, M. Dudzik, *Naruszenie zakazu dyskryminacji pracowników jako czyn zabroniony*, Przegląd Prawa i Administracji 2011, nr 86; W. Cieślak, J. Stelina, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, Palestra 2003, nr 9-10; D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, PiZS 2004, nr 11; G. Jędrejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004; H. Szewczyk, *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, PiZS 2002, nr 6.

8.2.1. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi

Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Ten jeden krótki przepis definiuje istotę i sens całej regulacji antymobbingowej zawartej w Kodeksie pracy. Zatem niezależnie od tego, kto mobbuje (kto jest sprawcą mobbingu), prawne konsekwencje wynikające z art. 94³ k.p. ponosi wyłącznie pracodawca, u którego ta patologia wystąpiła. Zgodnie z *argumentum a minori ad maius*, jeżeli pracodawca ma powinność przeciwdziałać mobbingowi (ze strony innych pracowników), to tym bardziej nie może sam się go dopuszczać. W każdym przypadku to pracodawca odpowiada za mobbing i stanowi stronę pozwaną w ewentualnym procesie odszkodowawczym. Przed wprowadzeniem stosownej regulacji do Kodeksu pracy obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi wynikał z jego ogólniejszych obowiązków, tj. poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników (art. 11¹ k.p.) oraz zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15, art. 94 pkt 4, art. 207 k.p.).

W ramach obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawca może używać różnych środków organizacyjnych i perswazyjnych, a gdy są one nieskuteczne – stosować sankcje przewidziane w prawie pracy. Jak wynika z wyroku SN z 3 sierpnia 2011 r.⁶⁸⁰, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania. Jeżeli zatem pracodawca wykaże, iż podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i, oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi, w szczególności szkolić pracowników, informując ich o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy też stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków jest uzależniony od konkretnego pracodawcy, jak np. rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska oraz wpływem rodzaju wykonywanej pracy. W przypadku, gdy pracodawca wywiązał się z powyższego obowiązku, nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji

⁶⁸⁰ I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 238.

art. 94³ k.p. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu. Oznacza to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko pociągnięty może być jedynie jego sprawca i wówczas tylko przeciwko sprawcy nagannych zachowań pracownik będzie mógł kierować roszczenia.

8.2.2. Prawna definicja mobbingu

W orzecznictwie SN⁶⁸¹ mobbing określa się jako bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osoby lub osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innemu członkowi – pracownikowi grupy, godzące w jego dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu.

Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zatem zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą. Naruszanie godności pracowniczej w stosunkowo krótkim okresie w czasie wykonywania pilnych i stresujących zadań nie powinno być utożsamiane z mobbingiem zwłaszcza wtedy, gdy nie prowadzi do izolacji pracownika i obniżonej samooceny, albowiem nie zaburza pełnego poczucia wartości zawodowej. Z kolei nawet nieprawidłowe relacje interpersonalne, polegające na niekulturalnym nieodpowiadaniu przez przełożonego na powitania pracownika lub prezentowaniu wobec niego postawy „aroganczej” obojętności czy niedostrzegania obecności pracownika w miejscu pracy, nie zawsze mogą być kwalifikowane jako zachowania wyczerpujące cechy

⁶⁸¹ Zob. wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, Lex nr 1712815.

kwalifikowanego deliktu prawa pracy, jakim jest mobbing pracodawcy⁶⁸². Konflikt w miejscu pracy – w przeciwieństwie do mobbingu – przejawia się w istnieniu „równorzędnych”, aktywnych stron, które prezentują sprzeczne poglądy i zachowania, przy czym żadnej ze stron konfliktu nie można przypisać cech bezbronnej ofiary⁶⁸³.

Subiektywne odczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie jest wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy też działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi się opierać na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzeża określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Warto jednak podkreślić, że przy ocenie istnienia przesłanek mobbingu powinny być brane pod uwagę osobiste predyspozycje pracownika, w tym jego ponadprzeciętna wrażliwość⁶⁸⁴.

Z definicji mobbingu określonej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że jego udowodnienie wymaga wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu, skutku, względnie charakteru „oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.”⁶⁸⁵ (poniżenie, ośmieszanie, izolowanie pracownika). Zaniżanie wynagrodzenia i pomijanie przy podwyżkach, jakkolwiek mogą nosić znamiona dyskryminacji, nie stanowią automatycznie o stosowaniu mobbingu, albowiem mobbing stanowi pewien kwalifikowany sposób naruszenia praw pracowniczych. Sposób postępowania pracodawcy, polegający na bezzasadnym zaniżaniu wypłacanego pracownikowi wynagrodze-

⁶⁸² Zob. wyrok SN z 9 marca 2011 r., II PK 226/10, Lex nr 817522. Zob. także wyrok SN z 18 marca 2010 r., I PK 203/09, Lex nr 1615182.

⁶⁸³ Zob. wyrok SA w Poznaniu z 19 lipca 2012 r., III APA 11/12, Lex nr 1237543.

⁶⁸⁴ Zob. postanowienie SN z 5 czerwca 2013 r., III PK 108/12, Lex nr 1555621.

⁶⁸⁵ Zob. wyrok SN z 20 października 2016 r., I PK 243/15, Legalis nr 1564914.

nia, sam w sobie świadczy wyłącznie o korzystaniu tańszym kosztem z efektów jego pracy, nie jest jednak jednoznaczny z zachowaniem o znamionach mobbingu⁶⁸⁶. Kodeksowym znamieniem mobbingu nie jest natomiast rozstrój zdrowia ofiary.

W prawnej definicji mobbingu decydujące znaczenie mają dwa zwroty: „uporczywość” i „długotrwałość”, stanowiące jednocześnie pojęcia ocenne i niedookreślone.

Zwrot „**uporczywość**” sugeruje *prima facie* nasilenie złej woli ze strony mobbera, co pociąga za sobą znaczną dozę uciążliwości i przykrości odczuwanych przez osobę mobbingowaną. Istotnym wyznacznikiem uporczywości jest intensywny charakter i duży stopień naganności zachowania. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby w celu wyjaśnienia tego terminu sięgnąć do wyników wykładni prawa karnego. „Uporczywość” jest bowiem istotnym znamieniem ocennym wielu przestępstw, np. czynu zabronionego z art. 218 k.k. W postanowieniu z 13 grudnia 2000 r.⁶⁸⁷ Sąd Apelacyjny w Krakowie wyraził pogląd, iż pojęcie uporczywości zawiera zarówno wielokrotność uchylania się od wykonania powinności, jak i świadomość niweczenia tym możliwości osiągnięcia stanu założonego przez prawo. „Uporczywość” oznacza działanie lub zaniechanie powtarzające się w pewnym, niesprecyzowanym z góry okresie, dotkliwe dla osoby, której dotyczy. Polega ono na postępowaniu nacechowanym nieustępliwością. Sprawca, mając obiektywną możliwość wykonania oznaczonego obowiązku, obowiązku tego nie wykonuje, wykazując przy tym złą wolę. Zachowanie „uporczywe” charakteryzuje się zatem szczególnie negatywnym nastawieniem psychicznym sprawcy. Sprawca z reguły wielokrotnie zachowuje się nagannie, co nawet dla postronnego obserwatora jest oczywiste i budzi niepokój, a nawet niechęć i odrazę. Poszczególne naruszenia oceniane samodzielnie nie wywołują takiego wyobrażenia.

„**Długotrwałość**” oznacza sytuację trwającą długi czas, jednakże bliżej nieokreślony. Przeciwnieństwem długotrwałości są jednorazowość i krótkotrwałość zjawiska. Kwestią budzącą wątpliwości jest „zmierzenie” długotrwałości w przypadku zachowania mobbingującego. Inaczej mówiąc, jak długo powinno ono trwać i jak długo

⁶⁸⁶ Zob. wyrok SA w Krakowie z 29 października 2014 r., III APa 16/14, Lex nr 1621124.

⁶⁸⁷ II AKz 289/00, Lex nr 46065.

powinien znosić (tolerować) je pracownik, aby przyjąć, że zachowanie mobbera wyczerpało znamiona z art. 94³ § 2 k.p. W nauce prawa pracy prezentowany jest pogląd, iż długotrwałość zachowania mobbera oznacza, że powinno ono trwać co najmniej pół roku, w przeciwnym wypadku, można mówić jedynie o naruszeniu dóbr osobistych. Powyższe twierdzenie jest w głównym stopniu wynikiem analizy badań klinicznych nad zjawiskiem mobbingu. Z przeprowadzonych badań wynika bowiem, iż duża częstotliwość i długi okres utrzymywania się wrogiego zachowania powoduje psychosomatyczne i społeczne poszkodowanie pracownika. Podanie ścisłej granicy czasowej, po przekroczeniu której można przyjąć istnienie mobbingu nie jest możliwe, a jego ustalenie wymaga wnikliwej analizy okoliczności konkretnego przypadku, z uwzględnieniem właściwości osobniczych i poziomu psychofizycznej odporności pracownika (subtelności psychicznej)⁶⁸⁸. Istotna jest tutaj pewna systematyczność w zachowaniu prześladowcy utrzymująca się przez pewien czas. Konkludując, należy stwierdzić, iż nie mogą być uznane za mobbing zachowania zakwalifikowane wprawdzie jako nękanie lub zastraszanie, jeżeli wystąpiły jedno- lub kilkakrotnie. Do takiego wniosku, poza argumentami przywołanymi powyżej, prowadzi także analiza zwrotów: „nękanie” i „zastraszanie”. Z istoty nękania wynika, iż chodzi w nim o pewne zachowania powtarzające się, rozciągnięte w czasie, takie jak: niepokojenie, dokuczanie, niedawanie komuś spokoju, a nawet dręczenie. Cechą nękania jest ustawiczność podejmowanych działań. Jeżeli chodzi o drugi zwrot, to ustawodawca wyraźnie sprecyzował go jako „zastraszanie”, a nie „zastraszenie”.

Reasumując, można wskazać, że badanie pierwszego wyznacznika definicji mobbingu, tj. uporczywości, to niejako badanie w głąb, analiza intensywności zachowania, stopnia jego naganności, natomiast analiza długotrwałości to badanie wszerek, w aspekcie czasowym. Istotne jest nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Ustalenie tej kwestii ma nie tylko znaczenie czysto teoretyczne. Wymagane rozgraniczenie pozwala bowiem odróżnić mobbing od innych zachowań, które należy

⁶⁸⁸ Zob. wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58.

zakwalifikować jako dyskryminację albo molestowanie, ewentualnie naruszenie dóbr osobistych. Te ostatnie zachowania pociągają bowiem za sobą skutki przewidziane w sferze prawa pracy także wtedy, gdy wystąpiły jednorazowo.

8.2.3. Roszczenia wynikające z mobbingu

Zgodnie z art. 94³ § 3 i 4 k.p. pracownikowi – ofierze mobbingu przysługują dwa roszczenia:

- pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (1);
- pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę ma prawo dochodzić odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (2)⁶⁸⁹; oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia) powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zasądzenie któregokolwiek z powyższych roszczeń wymaga od sądu uprzedniego uznania istnienia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. Jest to pierwszy etap postępowania. W konsekwencji żądanie pracownika (pozewu) powinno obejmować roszczenie pieniężne (zapłatę), a nie ustalenie istnienia mobbingu, choć tak naprawdę istotą postępowania, a z pewnością jego najtrudniejszym i najbardziej czasochłonnym etapem będzie badanie ustawowych przesłanek mobbingu.

Pracownik ma roszczenie o zadośćuczynienie w każdym przypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu. Zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia oraz odszkodowanie ustala się na zasadach wynikających z prawa cywilnego⁶⁹⁰. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest zatem doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niewymierne następstwa takiej krzywdy, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach Kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy

⁶⁸⁹ Przepis art. 94³ § 4 k.p. zmieniony ustawą z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1043) – art. 1 pkt 6.

⁶⁹⁰ Zob. wyrok SN z 21 czerwca 2013 r., III BP 4/12, Lex nr 1511151.

za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Takie ustalenie wymaga praktycznie zawsze przeprowadzenia dowodu z opinii biegłych z zakresu medycyny.

Pracownik może dochodzić zadośćuczynienia za całokształt doznanej krzywdy. Ustawodawca nie uregulował w sposób szczególnie odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe, które poniósł pracownik wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem (koszty leczenia, utrata zdolności do zarabkowania, zmniejszenie się widoków na przyszłość itd.). Ta odpowiedzialność pracodawcy jest – na chwilę obecną – regulowana przepisami Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej. Mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż z uwzględnieniem dorobku judykatury z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.)⁶⁹¹. Inaczej rzecz ujmując, kompensata krzywdy – rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem w prawie pracy – może wymagać, w zależności od jej rozmiaru i skutków, nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego leczenia, lecz także niekiedy, jeżeli spowoduje to utratę zatrudnienia, także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), a ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej.

O usprawiedliwionej „odpowiedniej” wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia decyduje przede wszystkim rozmiar doznanej krzywdy, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywności, czasu trwania lub nieodwracalności następstw powstałej krzywdy, a także inne podobne okoliczności jej towarzyszące (negatywne uczucia przeżywane w związku z cierpieniami fizycznymi, wyłączeniem z normalnego życia itp.). Celem zadośćuczynienia jest przede wszystkim złagodzenie

⁶⁹¹ Zob. wyrok SN z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 126.

tych cierpień. Powinno ono mieć charakter całościowy i obejmować wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości (a więc prognozy na przyszłość). Sąd powinien również uwzględnić, jeżeli mobberem nie był sam pracodawca, czy nie przyzwolił on na eskalację mobbingu. Taka postawa musi bowiem spotkać się z kategoryczną krytyką i napiętnowaniem. Wysokość zasądzonego zadośćuczynienia pieniężnego powinna stanowić ekonomicznie odczuwalną wartość, nie może jednak prowadzić do nieuzasadnionego wzbogacenia poszkodowanego. Nie można wykluczyć, że ustalenie rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem będzie wymagało odczekania na ustalenia postępowania karnego, dotyczącego przestępstwa z art. 218 k.k., co mogłoby wiązać sąd w postępowaniu cywilnym.

Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W wyroku z 6 lutego 2009 r.⁶⁹² SN stwierdził, że przesłanką dochodzenia odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p. jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę wskutek mobbingu. Nie jest natomiast warunkiem domagania się odszkodowania przez pracownika, aby rozwiązanie nastąpiło z powodu mobbingu jako wyłącznej przyczyny. Dochodzeniu odszkodowania nie stoi na przeszkodzie nawet okoliczność, że do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło w trybie porozumieniem stron, z inicjatywy pracownika powołującego się na wystąpienie mobbingu⁶⁹³.

Kwota odszkodowania, wymieniona w art. 94³ § 4 k.p., ma charakter zryczałtowany w tym sensie, że pracownikowi w następstwie rozwiązania stosunku pracy wskutek mobbingu przysługuje odszkodowanie w wysokości stanowiącej równowartość minimalnej płacy krajowej. Natomiast jeżeli pracownik uważa, że w następstwie mobbingu poniósł szkodę w rozmiarze większym niż równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę, to złożenie przez niego oświadczenia, o którym stanowi art. 94³ § 5 k.p., i tak nie zwolni go z obowiązku wykazania szkody w wysokości przekraczającej wartość minimalnego

⁶⁹² I PK 147/08, OSNP 2010, nr 17-18, poz. 209.

⁶⁹³ Tak SN w wyroku z 23 stycznia 2018 r., II PK 333/16, Lex nr 2453050.

wynagrodzenia za pracę⁶⁹⁴. Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2009 r.⁶⁹⁵ wskazał, że nierozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 94³ § 4 i 5 k.p. nie stanowi przeszkody do dochodzenia roszczeń o odszkodowanie z tytułu mobbingu na podstawie art. 415 i n. k.c.

Całościowa regulacja sankcji prawa pracy za stosowanie mobbingu wyklucza w zasadzie dochodzenie roszczeń innych niż wyraźnie uregulowane w Kodeksie pracy, zwłaszcza za potencjalne szkody wynikające z uzyskiwania niższych świadczeń chorobowych ze stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy spowodowanej mobbingiem. Świadczenia utracone ze stosunku pracy wskutek rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem zwiększają rozmiar tego rozstroju oraz poczucie krzywdy spowodowanej tymi działaniami, co daje podstawę do zasądzenia jednego zadośćuczynienia, ewentualnie powiększonego z uwagi na wystąpienie również tego typu skutków mobbingu⁶⁹⁶.

Sąd Najwyższy dopuścił jednak dochodzenie z tytułu mobbingu roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 415 k.c. przez pracownika, który nie rozwiązał umowy o pracę na podstawie art. 94³ § 4 i 5 k.p.⁶⁹⁷. Należy również wskazać na dopuszczalność dochodzenia przez pracownika dotkniętego mobbingiem roszczeń przewidzianych w art. 24 § 1 zdanie 1 i 2 k.c. (o zaniechaniu naruszeń o usunięcie skutków naruszeń), zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik nie powołuje się na rozstrój zdrowia ani nie rozwiązał stosunku pracy – co wyklucza dochodzenie przez niego roszczeń z art. 94³ § 3 i 4 k.p.⁶⁹⁸.

Wreszcie, nieco na marginesie omawiania roszczeń z tytułu mobbingu, warto wspomnieć o zdarzających się sytuacjach, w których powód, argumentując swoje żądanie, posługuje się słowem „mobbing” w ujęciu innym niż kodeksowe, czyli jako sformułowanie języka pozaprawnego. Intencją takiego użycia wzmiankowanego słowa jest wówczas skrótowa charakterystyka prześladowania, poniżenia,

⁶⁹⁴ Zob. *ibidem*.

⁶⁹⁵ II PK 105/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 125. Powyższa wykładnia wymaga zmiany z uwagi na nowelizację wskazaną w przyp. 689.

⁶⁹⁶ Wyrok SA w Szczecinie z 24 września 2015 r., III APa 7/15, OSASz 2016, nr 1, s. 153 i n.

⁶⁹⁷ Por. wyrok SN z 2 października 2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 125. Zob. przyp. 695.

⁶⁹⁸ Zob. wyroki SN: z 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNAPiUS 2011, nr 19-20, poz. 246 oraz z 5 lipca 2017 r., II PK 201/16, Legalis nr 1668831.

upokorzenia, sponiewierania czy innego złego traktowania przez pracodawcę lub współpracowników, które – w argumentacji powoda – ma być elementem stanu faktycznego relewantnego prawnie dla zgłoszonego roszczenia, innego jednak niż roszczenia przewidziane w art. 94³ § 3 i 4 k.p.

8.2.4. Zagadnienia postępowania dowodowego

Ciężar dowodu w sprawach o roszczenia z tytułu mobbingu spoczywa na powodzie. Praktyka pokazuje, że udźwignięcie tego ciężaru jest niezmiernie trudne. Decyduje o tym wiele okoliczności.

Po pierwsze, w sytuacjach rzeczywistego poddania pracownika mobbingowi, czynnikiem tym jest stan psychiczny ofiary wywołany znęcaniem, tj. zniechęcenie i brak inicjatywy, sprawności i energii w efektywnym prowadzeniu trudnego procesu sądowego.

Po drugie, czynnikiem tym są obiektywne trudności w pozyskaniu i zaprezentowaniu przekonujących dowodów. Świadcami najczęściej są współpracownicy ofiary, niekiedy współsprawcy albo milczący statyści działań mobbera, niechętni przedstawianiu przebiegu zdarzeń. Z tej trudności wypływa chęć sięgania przez powodów – pracowników do innych środków dowodowych.

Należy tutaj zwrócić uwagę na postanowienie SN z 27 kwietnia 2016 r.⁶⁹⁹. Dotyczy ono wykładni art. 267 § 3 k.k., zgodnie z którym ten, kto w celu uzyskania informacji, do której nie jest uprawniony, zakłada lub posługuje się urządzeniem podsłuchowym, wizualnym albo innym urządzeniem lub oprogramowaniem podlega karze grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności. W stanie faktycznym sprawy pracownica umieściła w pokoju dyktafon w celu utrwalenia rozmów pracowników stosujących wobec niej mobbing, a uzyskany w ten sposób dowód zamierzała przedstawić w toczącej się sprawie pracowniczej. Sąd Najwyższy stwierdził, że uzyskane nagranie stanowi, co do zasady, dowód dopuszczalny w postępowaniu sądowym, ale okoliczność ta sama przez się nie kreuje prawa do podsłuchu i nie wyłącza odpowiedzialności sprawcy na podstawie art. 267 § 3 k.k. Przy jej ocenie należy jednak uwzględnić okoliczności wymienione w art. 115

⁶⁹⁹ III KK 265/15, OSNKW 2016, nr 8, poz. 54.

§ 2 k.k., w tym motyw działania sprawcy. Na podstawie tych przepisów SN uznał, że skoro przeżycie psychiczne pracownicy, powodujące założenie podsłuchu, zostało wywołane poczuciem głębokiej krzywdy i chęcią położenia kresu dalszym ewidentnie nagannym zachowaniom współpracowników, to nie sposób w jej czynie dostrzec choćby znikomej społecznej szkodliwości. Jej zachowanie było ze wszech miar usprawiedliwione i tylko ono dawało realną szansę na dostarczenie w sprawie pracowniczej dowodu wykazującego jej prawdomówność. Prowadzi to do dalszego wniosku, że specyfika spraw o roszczenia wynikające z mobbingu pozwala na nieco łagodniejsze podejście do korzystania z tego typu środków dowodowych, albowiem niejednokrotnie nie jest możliwe wykazanie pewnych zachowań mobbera innymi środkami.

Po trzecie, skonstatować należy, że Kodeks pracy stawia bardzo wysoko poprzeczkę osobie pragnącej wykazać wystąpienie mobbingu, skoro należy udowodnić spełnienie kumulatywnie kilku przesłanek mających charakter niedookreślony, silnie nacechowany subiektywną oceną tego, kto dowodzi (powód – pracownik), i tego, kto udowodnienie ocenia (sąd).

Po czwarte, już po wykazaniu mobbingu powód dochodzący roszczenia o zadośćuczynienie powinien wykazać także wystąpienie rozstroju zdrowia i – co chyba najtrudniejsze – związku przyczynowo-skutkowego między pierwszym i drugim.

Sprawy o roszczenia „mobbingowe” są także niełatwe, jeśli idzie o sprawne i efektywne zarządzanie procesem przez sąd. Najczęściej występujące zagadnienia zostaną zilustrowane kilkoma przykładami.

Przykład 1:

Powód dochodzi zapłaty „10 000 zł jako zadośćuczynienia i odszkodowania za mobbing, z powodu którego odszedłem z pracy, kiedy rozwiązała mi się umowa na okres próbny”.

Takie sformułowanie żądania wymaga doprecyzowania w drodze stosownego zobowiązania na etapie czynności wstępnych, na posiedzeniu wyjaśniającym, względnie w trakcie przesłuchania informacyjnego powoda. Należy w szczególności ustalić, czy powód dochodzi: (i) zadośćuczynienia (art. 94³ § 3 k.p.), czy (ii) odszkodowania (art. 94³ § 4 k.p.), czy (iii) obu tych roszczeń jednocześnie – a jeżeli

tak, to którego i w jakiej kwocie. Każdą z kwot (wyjawszy odszkodowanie w kwocie minimalnego wynagrodzenia) będzie bowiem musiał udowodnić, tak co do zasady, jak i wysokości.

Przykład 2:

Powód dochodził „zadośćuczynienia 10 000 zł za mobbing”. W uzasadnieniu pozwu opisał przykrości, których miał doświadczyć podczas pracy u pozwanego, i podał, że szczególną niegodziwością pracodawcy było to, że zwolnił go z pracy. Na pierwszej rozprawie, podczas przesłuchania informacyjnego powód oświadczył, że nie doznał rozstroju zdrowia, nic mu nie dolega.

Powództwo podlega oddaleniu *a limine*. Powód nie udźwignął nawet powinności *onus proferendi*, skoro nie wypowiedział nawet (nie mówiąc o udowodnieniu) twierdzenia o doznaniu rozstroju zdrowia (wypowiedział twierdzenie wręcz przeciwne) ani twierdzenia o tym, że zwolnił się z pracy wskutek mobbingu (wręcz przeciwnie – został zwolniony). Powyższe wyklucza skuteczne dochodzenie obu roszczeń z art. 94³ § 3 i 4 k.p. Jednocześnie z powodu braku jakiejkolwiek argumentacji powoda na poparcie dochodzenia roszczeń z innej podstawy prawnej (na podstawie przepisów prawa cywilnego) – powództwo należy oddalić, bez przeprowadzania jakiegokolwiek postępowania dowodowego.

Przykład 3:

Powód dochodził „zadośćuczynienia 30 000 zł za mobbing”. W uzasadnieniu pozwu opisał prześladowania, których miał doświadczyć, i doznany rozstrój zdrowia, przywołując na poparcie wszystkich tych twierdzeń liczne dowody – w tym dowód z opinii biegłego.

Sąd w pierwszej kolejności przeprowadził postępowanie dowodowe na okoliczność ustalenia, czy powoda poddano mobbingowi. Przedstawione dowody nie potwierdziły tej tezy.

W sytuacjach takich, jak opisane w tym przykładzie, należy zdecydowanie rekomendować przeprowadzenie najpierw postępowania dowodowego na okoliczność wystąpienia mobbingu, a dopiero później, jeżeli twierdzenie o mobbingu się potwierdzi, prowadzenie postępowania na okoliczność wystąpienia rozstroju zdrowia i jego związku z mobbingiem. Natomiast w razie niepotwierdzenia się tezy o istnieniu mobbingu, należy niezwłocznie oddalić wnioski

o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego i oddalić powództwo. W tej drugiej sytuacji stanowczo należy odradzać tzw. ostrożnościowe, „na wszelki wypadek” prowadzenie postępowania na okoliczność wystąpienia rozstroju zdrowia i ustalania związku przyczynowo-skutkowego między domniemanym/rzekomym mobbingiem a rozstrojem zdrowia. Takie prowadzenie postępowania jest jednoznacznie błędne, prowadzi jedynie do przedłużania postępowania i generowania zbędnych kosztów, w szczególności kosztów opinii biegłego⁷⁰⁰.

Przykład 4:

Powód dochodził „30 000 zł zadośćuczynienia za mobbing”. W uzasadnieniu pozwu opisał prześladowania, których miał doświadczyć, i doznany rozstrój zdrowia, przywołując na poparcie wszystkich tych twierdzeń liczne dowody – w tym dowód z opinii biegłego.

Postępowanie dowodowe potwierdziło istnienie zdarzenia, które sąd ocenił jako stosowanie wobec powoda mobbingu. Sąd postanawia zasięgnąć opinii biegłego na okoliczność wystąpienia rozstroju zdrowia i związku między mobbingiem a rozstrojem zdrowia.

Sformułowanie tezy dowodowej do opinii biegłego nasuwa niekiedy trudności. Dla profesjonalnego uczestnika procesu jest wprawdzie oczywiste, że skoro sąd zasięga opinii biegłego, to poczytuje – co najmniej wstępnie – że mobbing został udowodniony, ale brak podstaw, by stanowisku takiemu sąd dawał wyraz, formułując postanowienie dowodowe. Posłużenie się słowem „mobbing” byłoby wadliwe również dlatego, że interpretację tego pojęcia ściśle prawnego na potrzeby opiniowania pozostawiałoby w rękach biegłych.

Wobec tego zaproponować można następujące sformułowanie postanowienia dowodowego (tylko teza dowodowa):

„Sąd postanowił przeprowadzić dowód z opinii biegłych neurologa i psychiatry na okoliczność tego, czy u powoda wystąpił rozstrój zdrowia, a jeżeli wystąpił, to czy został wywołany traktowaniem w miejscu pracy, opisywanym przez powoda i świadków (krzyczenie, obrażanie, zmuszanie do pracy ponad siły, obśmiewanie powoda ze względu na jego niepełnosprawność i wygląd), którego powód miał doświadczać w okresie od sierpnia 2017 r. do października 2018 r.”.

⁷⁰⁰ Por. postanowienie SN z 12 czerwca 2018 r., III PK 98/17, Legalis nr 1793952.

8.3. Problematyka naruszenia dóbr osobistych pracownika

Art. 11¹ k.p.:

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie, jak również innych jego dóbr osobistych⁷⁰¹. Celem normy prawnej wyrażonej art. 11¹ k.p. jest kształtowanie w sferze stosunków pracy zachowań i postaw eliminujących instrumentalne traktowanie pracowników⁷⁰².

Przedstawione w art. 11¹ k.p. i art. 23 k.c. wyliczenie dóbr osobistych ma jedynie charakter przykładowy. Praktyka życia codziennego stale wykształca nowe kategorie dóbr osobistych, co znajduje uznanie w orzecznictwie. Na gruncie stosunków pracy za dobra osobiste może być uznane prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zdrowie i związany z tym uszczerbek na zdrowiu oraz prawo do decydowania o życiu prywatnym, w tym do posiadania potomstwa⁷⁰³. W praktyce sądowej najczęściej występują sytuacje, w których stwierdzenie przez sąd, że zachowanie pracodawcy nie stanowi mobbingu (art. 94³ k.p.), nie wyklucza jednak uznania takiego zachowania za naruszenie dóbr osobistych pracownika, w tym zwłaszcza jego godności (art. 11¹ k.p.)⁷⁰⁴.

⁷⁰¹ Zob. I. Boruta, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, PiZS 1998, nr 2; J. Jankowiak, „Indywidualne bhp” jako pracownicze dobro osobiste, PiP 2009, z. 5; H. Szewczyk, *Prawo pracownika do godności (Uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, PiP 2001, z. 11 i *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007; E. Wichrowska-Janikowska, *Godność człowieka w stosunkach pracy*, PiZS 2001, nr 9 (i przywołany tam przypadek, gdy pracowników poczty zatrudnionych w charakterze listonoszy obarczono obowiązkiem sprzedaży artykułów przemysłowych, proszków do prania, płynów, papieru toaletowego, mydła itp.).

⁷⁰² Zob. wyroki SN: z 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 246, z 9 marca 2011 r., II PK 226/10, Lex nr 817522 i z 9 września 2015 r., III PK 156/14, Lex nr 1814914.

⁷⁰³ Zob. wyrok SN z 9 lipca 2009 r., II PK 311/08, Lex nr 533041.

⁷⁰⁴ Zob. wyrok SN z 13 marca 2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014, nr 1, poz. 3.

Przykład:

Przełożony pracownika Jana K. dwukrotnie użył w stosunku do niego słów wulgarnych i powszechnie uznawanych za obelżywe. Pracownik poczuł się dotknięty użytymi sformułowaniami i skierował do sądu pracy roszczenie o zadośćuczynienie związane z mobbingiem.

Powyższe zachowanie nie stanowi mobbingu, może jednak zostać zakwalifikowane jako naruszenie dobra osobistego pracownika, jakim jest jego godność, dobre imię itp.

Pracodawca, jako sprawujący nadzór i dozór nad pracą pracownika, ma prawo ją oceniać, również negatywnie (często zdarza się, że pracodawca/przełożony formułuje zwroty typu: „nic nie umiesz zrobić”, „do niczego się nie nadajesz” itp.). Taka ocena może stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę bądź odpowiedzialności porządkowej i może podlegać weryfikacji w postępowaniu sądowym. Powyższe jednak nie prowadzi do wniosku, że wadliwe zastosowanie tych instrumentów prawa pracy stanowi również naruszenie dóbr osobistych. Dopuszczalne prawem sposoby rozwiązywania stosunków pracy na ogół nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy. Dopuszczalna możliwość rozwiązania stosunku pracy jest uprawnieniem pracodawcy i co do zasady nie ma podstaw prawnych, poza jego bezprawnym i zawinionym, tj. kwalifikowanym nadużyciem, do twierdzenia, że legalne sposoby rozwiązania stosunku pracy noszą cechę bezprawności (nielegalności), a w konsekwencji – naruszają dobra osobiste pracownika.

Przełożony, który bezpodstawnie, bezzasadnie, bezprawnie i niesprawiedliwie ocenia podwładnego, narusza jego dobra osobiste w sposób, który może być oceniony nie tylko jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, którego naraża na wizerunkowe straty niematerialne oraz szkodę majątkową, choćby w postaci odszkodowania z tytułu uprawnionego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.), lecz także narusza „własne” podstawowe obowiązki pracownicze oraz „własną” powinność godnego reprezentowania zatrudniającego go pracodawcy lub właściciela strony pozwanej (popelnia delikt prawa pracy)⁷⁰⁵.

⁷⁰⁵ Zob. wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 157/14, OSNP 2017, nr 3, poz. 28.

Z obszernego orzecznictwa sądowego warto zwrócić uwagę na następujące judykaty. W wyroku z 30 listopada 2012 r.⁷⁰⁶ SN wskazał, że obowiązek konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia zmieniającego (art. 38 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p.) obejmuje także wskazanie nowych warunków pracy i płacy, na jakich pracodawca zamierza zatrudniać pracownika po upływie okresu wypowiedzenia. Przekazanie tych informacji zakładowej organizacji związkowej nie narusza dóbr osobistych pracownika ani ochrony jego danych osobowych (art. 11¹ k.p.).

Ocena, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, dokonywana jest nie według subiektywnych odczuć osoby dochodzącej roszczeń z tego tytułu, ale przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, uwzględniających reakcję opinii publicznej na tego rodzaju naruszenie⁷⁰⁷.

Niedopuszczalne jest tylko takie naruszenie dobra osobistego, takie pozbawienie danej osoby jej podstawowych uprawnień, które nosi cechy bezprawności, a więc nie ma oparcia w żadnych przepisach prawa. *A contrario*, zachowanie, które w odczuciu jego adresata godzi w jego konkretne dobro osobiste, ale podejmowane jest w wykonaniu ustawowego nakazu, nie stanowi naruszenia dobra osobistego w rozumieniu art. 23 k.c. w zw. z art. 24 k.c.

9. Postępowanie przed sądem pracy w sprawach dotyczących odpowiedzialności materialnej pracownika

9.1. Zagadnienia ogólne

Odpowiedzialność materialna pracownika polega na obowiązku zapłaty odszkodowania w celu naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy przez niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku ze stosunku pracy. Od odpowiedzialności porządkowej różni się tym, że konieczną przesłanką jej powstania jest wyrządzenie pracodawcy szkody.

Jeżeli pracownik wyrządza szkodę pracodawcy poza wykonywaniem obowiązków pracowniczych, naruszając jedynie powszechnie

⁷⁰⁶ I PK 134/12, OSNP 2013, nr 19-20, poz. 224.

⁷⁰⁷ Zob. wyrok SN z 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 127.

obowiązujące nakazy i zakazy, to odpowiada za wyrządzoną szkodę na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych⁷⁰⁸.

Dygresyjnie należy również dodać, iż odpowiedzialność pracodawcy względem pracownika z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków z umowy o pracę oparta jest na przepisach Kodeksu cywilnego, a zatem na zasadach ogólnych, nie znajdując odzwierciedlenia w Kodeksie pracy.

Kodeks pracy przewiduje dwa rodzaje odpowiedzialności pracowników za szkodę powstałą w wyniku niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych⁷⁰⁹:

- a) odpowiedzialność powszechną (nazywaną reżimem ogólnym), obejmującą wszystkich pracowników oraz
- b) odpowiedzialność kwalifikowaną (nazywaną reżimem szczególnym), która powstaje wówczas, gdy pracownikowi powierzono mienie pracodawcy do wyliczenia się lub zwrotu.

Żądanie odszkodowania od pracownika, który wyrządził szkodę w mieniu pracodawcy, zależy od swobodnej decyzji pracodawcy. Pracodawca może zastosować wobec pracownika, który spowodował szkodę w jego mieniu, również odpowiedzialność porządkową pod warunkiem spełnienia przesłanek z art. 108 k.p., a nawet rozwiązać stosunek pracy. Nałożenie kary porządkowej bądź też rozwiązanie umowy o pracę nie pozbawia bowiem pracodawcy możliwości dochodzenia od pracownika odszkodowania z innego tytułu (kumulacja rodzajów odpowiedzialności).

Ogólnie rzecz ujmując, w stosunkach pracy można mówić o ograniczonej odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną

⁷⁰⁸ Zob. wyroki SN: z 28 maja 1976 r., IV PR 49/76, OSPiKA 1979, nr 1, poz. 16, z 30 sierpnia 1984 r., II CR 279/84, OSPiKA 1985, nr 7-8, poz. 136 i z 4 maja 1988 r., IV PR 117/88, PiZS 1988, nr 8, s. 69.

⁷⁰⁹ Zob. G. Bieniek, *Odpowiedzialność materialna pracowników w praktyce*, Warszawa 1988; L. Dzikiewicz, *Odpowiedzialność majątkowa pracownika za mienie powierzone*, Warszawa 1974, *Materialna odpowiedzialność pracowników*, Warszawa 1977; W. Patulski, *Odpowiedzialność materialna pracowników*, Gdańsk 1999; M. Piekarski, *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 1976, *Odpowiedzialność odszkodowawcza za niedobory*, Warszawa 1977; M. Rafacz-Krzyżanowska, *Odpowiedzialność majątkowa pracownika wobec zakładu pracy*, Warszawa 1969; W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971.

pracodawcy nieumyślnie⁷¹⁰. Pracownik ponosi tę odpowiedzialność tylko wtedy, gdy przy wypełnianiu obowiązków nie wykazał należytej staranności i rozsądku. Nie można wymagać od pracownika całkowicie bezbłędnej i wzorowej pracy. Pracownik, nawiązując stosunek pracy, zobowiązuje się bowiem do wykonywania pracy określonego rodzaju, a nie do osiągnięcia przewidywanego przez pracodawcę rezultatu, a pracodawcę z kolei obciąża ryzyko osobowe w stosunku pracy.

9.1.1. Zasady dotyczące odpowiedzialności materialnej pracownika

W omawianym zakresie należy wskazać na uchwałę Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 29 grudnia 1975 r.⁷¹¹ – Wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników (art. 114, art. 115, art. 117 § 3, art. 119 § 1, art. 121, art. 122, art. 124, art. 126 § 2 i art. 127 Kodeksu pracy) i jej podstawowe tezy:

1. Kodeks pracy wyczerpująco normuje odpowiedzialność materialną pracowników, ustanawiając podstawy tej odpowiedzialności odmiennie od podstaw przyjętych w Kodeksie cywilnym. Pracownik ponosi materialną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracodawcy na zasadzie winy.
2. Kodeks pracy zerwał z podziałem, znanym prawu cywilnemu, na odpowiedzialność kontraktową i deliktową, co w konsekwencji eliminuje możliwość przyjęcia konstrukcji zbiegu podstaw odpowiedzialności.
3. W ramach odpowiedzialności pracowniczej Kodeks pracy różnicuje odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną nieumyślnie od odpowiedzialności za szkodę spowodowaną przez pracownika umyślnie. Odpowiedzialność pracownicza w tym drugim przypadku jest surowsza, ponieważ pracownik jest zobowiązany do naprawienia szkody w pełnej wysokości.

⁷¹⁰ Zob. wyrok SN z 17 marca 1970 r., II PR 659/68, OSNCP 1970, nr 12, poz. 231.

⁷¹¹ V PZP 13/75, OSNC 1976, nr 2, poz. 19. Według stanu prawnego obowiązującego od 1989 r. instytucja wytycznych została zniesiona, są one jednak nadal powoływane w orzecznictwie, a w zakresie dotyczącym odpowiedzialności materialnej pracowników przydatne w praktyce, gdyż nie straciły aktualności mimo zmian legislacyjnych. Zob. także wyrok SN z 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 87.

4. Wyczerpujące unormowanie w Kodeksie pracy materialnej odpowiedzialności pracowników nie wyklucza możliwości odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego – nie wyłączając przepisów o czynach niedozwolonych – jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Dotyczy to tylko kwestii nieunormowanych przepisami prawa pracy, np. solidarności, pomocnictwa, odsetek.
5. Jedną z przesłanek materialnej odpowiedzialności pracownika jest wina, którą można przypisać pracownikowi tylko wówczas, gdy zostanie wykazane, że naruszył on umyślnie albo nieumyślnie swoje obowiązki wynikające z przepisów lub ogólnie przyjętych reguł postępowania.
6. Na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania, że szkoda powstała z winy pracownika. W razie powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się wystarczy wykazanie przez pracodawcę, że szkoda jest następstwem nierozliczenia się pracownika.
7. Odpowiedzialność pracownicza ukształtowana jest na zasadzie winy. W razie dochodzenia od pracownika odszkodowania na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia szkody, winy pracownika oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy powstaniem albo zwiększeniem szkody a zachowaniem się pracownika. Nieudowodnienie jednego z tych elementów skutkuje oddaleniem powództwa. Natomiast przy mieniu powierzonym pracodawca nie ma obowiązku udowodnienia winy pracownika i wystarczy wykazanie szkody. Z faktu bowiem, że mienie zostało prawidłowo powierzone, wypływa wniosek, iż ujawnione w nim braki są następstwem zaniedbań pracownika. Dlatego też, gdy twierdzi on, że szkoda powstała z przyczyn, za które nie ponosi odpowiedzialności, na nim – w tym zakresie – spoczywa ciężar dowodu.
8. Prawidłowe powierzenie mienia istnieje tylko wówczas, gdy nastąpi oddanie go pracownikowi w okolicznościach umożliwiających mu – w tej dacie – zwrot albo rozliczenie się z niego.
9. Ilekroć Kodeks pracy przewiduje odpowiedzialność w pełnej wysokości, rozumie się przez to odpowiedzialność w granicach rzeczywistej straty i utraconych korzyści.

10. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy (art. 117 § 2 k.p.) ani odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczynili się do jej powstania lub zwiększenia (art. 117 § 1 k.p.). Wówczas sąd może wezwać te osoby do wzięcia udziału w sprawie.
11. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 119 § 1 k.p., ustala się w wysokości wyrządzonej szkody w granicach rzeczywistej straty. Ograniczone jest ono, według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, do trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika ustalonego w dacie wyrządzenia szkody⁷¹². W razie zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, miarodajna jest wysokość pobieranego przez niego wynagrodzenia, a nie wynagrodzenia, jakie by pobierał, gdyby był zatrudniony na pełnym etacie. Jeżeli w dniu wyrządzenia szkody był on zatrudniony u kilku pracodawców, jego wynagrodzeń nie sumuje się. W przeciwieństwie do odszkodowania unormowanego w prawie cywilnym, gdzie posiada ono charakter kompensacyjny, odszkodowanie, o którym mowa w art. 119 § 1 k.p., ma przede wszystkim realizować założenia wychowawczo-prewencyjne.
12. Jeżeli pracownik wyrządził odrębnymi czynami kilka szkód, odpowiada za każdą z nich oddzielnie. Jeżeli pracownik wyrządził pracodawcy szkodę w wyniku kilku różnych czynów, to należne od niego odszkodowanie trzeba obliczyć w stosunku do każdej z tych szkód odrębnie.
13. Umyślne wyrządzenie szkody w rozumieniu art. 122 k.p. zachodzi wówczas, gdy pracownik objął następstwa swojego czynu zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym. Jeżeli szkodę, w sposób określony w art. 122 k.p., spowodowało kilku pracowników lub pracownik wraz z inną osobą, to ich odpowiedzialność jest solidarna⁷¹³. Wobec tego, że Kodeks pracy tego nie normuje, stosuje się do niego, z mocy art. 300 k.p., przepisy o solidarności

⁷¹² Zob. uchwałę SN z 27 czerwca 1975 r., V PZP 4/75 OSNCP 1976, nr 1, poz. 2 i § 8 ust. 3 w rozporządzeniu Rady Ministrów z 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 662).

⁷¹³ Zob. uchwałę (7) SN z 30 maja 1975 r., V PZP 3/75, OSNCP 1975, nr 10-11, poz. 143.

z tytułu czynów niedozwolonych (art. 441 k.c.). Gdy za wspólnie wyrządzoną szkodę jeden sprawca ponosi odpowiedzialność w pełnej wysokości, a pracownik w ramach winy nieumyślnej w ograniczonym zakresie (art. 119 § 1 k.p.), to naprawienie szkody przez któregokolwiek z nich zwalnia wobec pracodawcy pozostałych dłużników.

9.1.2. Przedawnienie roszczeń z tytułu odpowiedzialności materialnej

Art. 291 k.p.:

§ 2. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

§ 5. Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.

Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego (art. 442 k.c.).

SN uznał, iż przepis art. 291 § 2 k.p. ma zastosowanie do roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, przewidzianych nie tylko w art. 114 k.p., lecz także z tytułu niewyliczenia się lub niezwrócenia mienia powierzonego pracownikowi (art. 124 i 125 k.p.)⁷¹⁴. Pracodawca powinien wyczerpać dostępne możliwości uzyskania wiadomości o szkodzie jak najwcześniej. Chodzi jednak o rzeczywiste uzyskanie stosownej wiadomości, a w każdym razie o istnienie – w konkretnej sytuacji faktycznej – rzeczywistej możliwości uzyskania takiej wiadomości, niewykorzystanej z przyczyn

⁷¹⁴ Uchwała SN z 18 lutego 1981 r., IV PZP 6/80, Lex nr 14575.

zawinionych przez pracodawcę. Przez termin „dowiedzenie się o szkodzie” należy rozumieć powzięcie wiadomości nie tylko o samym fakcie powstania szkody, lecz także o tym, kto i w jakiej wysokości był sprawcą tej szkody⁷¹⁵. Jest to kwestia odpowiednich ustaleń faktycznych.

Bieg terminu przedawnienia roszczenia regresowego wskazane-
go w art. 120 k.p. rozpoczyna się z dniem, w którym zobowiązany
do świadczenia naprawił szkodę⁷¹⁶.

ZAPAMIĘTAJ!

Kodeks pracy wyczerpująco normuje odpowiedzialność materialną pracowników, ustanawiając podstawy tej odpowiedzialności odmiennie od podstaw przyjętych w Kodeksie cywilnym. Pracownik ponosi materialną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracodawcy na zasadzie winy.

Na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania, że szkoda powstała z winy pracownika. W razie powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się, wystarczy wykazanie przez pracodawcę, że szkoda jest następstwem nierozliczenia się pracownika.

9.2. Odpowiedzialność materialna pracownika w reżimie ogólnym (za mienie niepowierzone)

Odpowiedzialność materialna w reżimie ogólnym polega na tym, że pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ze swojej winy, wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność według zasad określonych w przepisach rozdziału I działu V Kodeksu pracy (art. 114 k.p.).

Art. 114 k.p.:

Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.

⁷¹⁵ Zob. wyrok SN z 15 września 1978 r., IV PR 205/78, Służba Pracownicza 1979, nr 1, s. 31 i z 3 marca 1981 r., IV PR 36/81, OSPiKA 1981, nr 12, poz. 216.

⁷¹⁶ Zob. wyrok SN z 7 sierpnia 1981 r., IV PR 239/81, OSNC 1982, nr 2-3, poz. 38.

Art. 115 k.p.:

Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

W art. 114-115 k.p. zostały wskazane **przesłanki odpowiedzialności materialnej** pracownika:

- 1) niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych;
- 2) wina pracownika;
- 3) powstanie szkody w majątku pracodawcy (art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.);
- 4) normalny (adekwatny) związek przyczynowy między działaniem pracownika a niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych.

Pierwsza przesłanka oznacza bezprawność działania lub zaniechania rozumianą jako naruszenie obiektywnych reguł staranności wymaganej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

Obowiązujące w prawie karnym i prawie wykroczeń ujęcie winy jest, co do zasady, przyjmowane na gruncie odpowiedzialności pracowniczej – art. 9 k.k. i art. 6 k.w.⁷¹⁷ Oznacza to, że pojęcie winy obejmuje winę nieumyślną oraz winę umyślną. Wina nieumyślna pracownika występuje wtedy, gdy ma on możliwość przewidywania, że jego bezprawne zachowanie wyrządzi szkodę, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że szkoda nie nastąpi (niedbalstwo), bądź wówczas, gdy pracownik nie przewiduje możliwości powstania szkody, choć w okolicznościach sprawy mógł i powinien przewidzieć jej powstanie (lekkomyślność). Przyjmuje się również, że dla stosunków pracy typowe jest wyrządzenie szkody z winy nieumyślnej, które jest zazwyczaj skutkiem braku należytej staranności pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Wina umyślna natomiast istnieje wówczas, gdy sprawca chce wyrządzić szkodę w mieniu pracodawcy i celowo do tego zmierza (zamiar bezpośredni) lub gdy mając świadomość szkodliwych skutków swego działania i przewidując ich na-

⁷¹⁷ Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2019 r. poz. 821, ze zm.).

stąpienie, godzi się na nie, choć nie zmierza bezpośrednio do wyrządzenia szkody (zamiar ewentualny). Umysłne wyrządzenie szkody ma zatem miejsce wtedy, gdy pracownik objął następstwa swojego działania zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym⁷¹⁸. Wina pracownika, przesądzona prawomocnym wyrokiem karnym skazującym go za nieumyślne spowodowanie wypadku drogowego, wiąże sąd cywilny w sprawie o odszkodowanie na podstawie art. 11 k.p.c.⁷¹⁹. Stwierdzenie w wyroku przez sąd karny umyślności działania nie stoi na przeszkodzie ustaleniu, że poszkodowany pracodawca przyczynił się do powstania szkody spowodowanej przez skazanego⁷²⁰.

Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty⁷²¹ poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda (art. 115 k.p.). Ustawodawca poddaje w ten sposób wartościowaniu występujące obiektywnie powiązania między zjawiskami w świecie zewnętrznym.

Strata oznacza uszczerbek w majątku poszkodowanego w porównaniu ze stanem tego majątku przed zdarzeniem wyrządzającym szkodę. Polega ona na zmniejszeniu się aktywów wskutek utraty lub zmniejszenia wartości poszczególnych składników majątku bądź na zwiększeniu się pasywów wskutek powstania nowych zobowiązań lub zwiększenia się istniejących. SN w wyroku 7 sędziów SN z 24 lutego 1989 r.⁷²² stwierdził, że w sprawach odpowiedzialności materialnej pracowników ma zastosowanie, na podstawie art. 300 k.p., regulacja zawarta w art. 363 § 2 k.c., zgodnie z którą wysokość szkody ustala się według cen z daty ustalania odszkodowania, chyba że szczególne okoliczności wymagają przyjęcia za podstawę cen istniejących w innej chwili.

Pracownik ponosi odpowiedzialność na podstawie przepisów Kodeksu pracy, jeżeli wyrządzenie szkody pracodawcy pozostaje w związku przyczynowym z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Prawnie doniosły dla odpowiedzialności odszkodowawczej

⁷¹⁸ Zob. wyrok SN z 9 lutego 2016 r., II PK 316/14, Lex nr 2288927.

⁷¹⁹ Zob. wyrok SN z 20 maja 1975 r., I PR 242/74, PiZS 1976, nr 5, s. 63.

⁷²⁰ Zob. wyrok SN z 14 listopada 1990 r., I PR 231/90, Lex nr 1124346.

⁷²¹ Zob. wyrok SN z 11 kwietnia 1975 r., I PR 291/74, OSNC 1976, nr 1, poz. 15.

⁷²² III PRN 1/89, OSP 1990, nr 7, poz. 279.

związek przyczynowy należy ustalać na podstawie teorii adekwatnego związku przyczynowego. Najpierw ustala się, czy powstanie szkody pozostaje w jakimkolwiek związku przyczynowym z działaniem lub zaniechaniem określonej osoby. Jeżeli bez tego szkoda i tak powstałaby, to znaczy, że nie ma związku przyczynowego. Następnie ustala się, czy związek przyczynowy między działaniem lub zaniechaniem sprawcy szkody a powstaniem szkody jest normalny, czyli adekwatny. Za normalne następstwa określonego zdarzenia mogą być uznane tylko takie następstwa, których powstaniu dane zdarzenie szczególnie sprzyja, zwiększając prawdopodobieństwo ich wystąpienia. W nauce panuje pogląd, że normalność następstw danego zdarzenia należy oceniać na podstawie wszystkich danych wynikających z doświadczenia i praw nauki, a nie na podstawie możliwości przewidywania następstw danego zdarzenia przez sprawcę lub przeciętnie przezornego i rozsądnego człowieka. Normalny związek przyczynowy nie zachodzi, gdy człowiek przezorny i rozsądny nie może sobie zdać sprawy z tego, jakie będą skutki jego działania lub bezczynności. Związek ten zachodzi m.in. wówczas, gdy pracownik, w normalnym toku rzeczy, wykonując obowiązki nadzoru i kontroli, mógł zapobiec powstaniu lub narastaniu szkody⁷²³.

Ciężar dowodu jest uregulowany w art. 116 k.p. Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. Zamieszczenie w Kodeksie pracy przepisu, że na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu przesłanek odpowiedzialności materialnej pracownika, było niezbędne ze względu na występujące w art. 471 k.c. odstępstwo od ogólnej reguły dowodowej z art. 6 k.c. przy dochodzeniu roszczeń odszkodowawczych z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Art. 116 k.p. nie ma zastosowania do odpowiedzialności pracownika za szkodę powstałą w mieniu pracodawcy powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się z uwagi na treść art. 124 § 3 k.p. W razie trudności w ustaleniu wysokości niedoboru oraz zakresu odpowiedzialności pracownika za szkodę, sąd może skorzystać z uprawnień, jakie daje mu art. 322 k.p.c.⁷²⁴.

⁷²³ Zob. wyrok SN z 10 grudnia 1975 r., IV PR 240/75, Lex nr 14293.

⁷²⁴ Zob. wyrok SN z 28 lutego 1968 r., II PR 198/67, PiZS 1969, nr 2, s. 52.

Art. 117 k.p.:

§ 1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

§ 2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

Przyczynienie się pracodawcy lub innej osoby do powstania lub zwiększenia szkody, za którą odpowiedzialny jest pracownik, istnieje wówczas, gdy zachowanie się pracodawcy lub innej osoby pozostaje w normalnym związku przyczynowym ze szkodą. „Inną osobą” jest zarówno inny pracownik, jak i osoba niezatrudniona u pracodawcy. Przez termin „przyczynienie się pracodawcy” należy rozumieć również działanie lub zaniechanie osób działających w jego imieniu, co obejmuje zwłaszcza osoby zajmujące stanowiska kierownicze. Przyczynienie się do zwiększenia szkody zachodzi po powstaniu szkody lub w jej trakcie. Pracodawca, który toleruje nieudolne wykonywanie obowiązków przez niewłaściwie dobranych pracowników, musi liczyć się z tym, że w razie spowodowania przez takiego pracownika szkody ta sytuacja może być potraktowana jako przyczynienie się pracodawcy do powstania lub zwiększenia szkody, podobnie jak nałożenie na pracownika zadań, którym – obiektywnie rzecz oceniając – nie mógł podołać.

Ryzyko pracodawcy obejmuje zarówno skutki wadliwej organizacji pracy, jak i skutki niezawinionego działania lub zaniechania pracownika. Działanie pracownika w granicach dopuszczalnego ryzyka jest okolicznością wyłączającą bezprawność. Ustawodawca nie określił w Kodeksie pracy, kiedy działanie pracownika mieści się w granicach dopuszczalnego ryzyka. Prawnokarna regulacja działania w granicach dopuszczalnego ryzyka może być pomocna przy wyjaśnieniu, jakie są granice dopuszczalnego ryzyka w prawie pracy. Należy jednak uwzględniać odmienne funkcje odpowiedzialności karnej i odpowiedzialności pracowniczej. Działanie w granicach dopuszczalnego ryzyka obejmuje wszystkie działania, których skutek jest niepewny, a ich podjęcie uzasadnione jest przysporzeniem korzyści pracodawcy.

Posługując się w Kodeksie karnym definicjami dopuszczalnego ryzyka, można dla potrzeb prawa pracy sformułować następujące

warunki uznania, że podjęte przez pracownika działanie mieściło się w granicach dopuszczalnego ryzyka:

- 1) decyzja pracownika o podjęciu działania o niepewnym skutku była podyktowana chęcią przysporzenia korzyści pracodawcy;
- 2) występowała obiektywna opłacalność ryzyka związanego z działaniem, czyli oczekiwanie (ekspektatywa) uzyskania korzyści było uzasadnione w świetle aktualnego stanu wiedzy i doświadczenia w danej dziedzinie działalności;
- 3) działanie zostało podjęte i przeprowadzone przy zachowaniu zasad ostrożnego postępowania oraz zgodnie z aktualnym stanem wiedzy i doświadczeniem życiowym⁷²⁵.

Szczególny przypadek stanowi odpowiedzialność pracowników na stanowiskach kierowniczych wobec charakteru ich pracy wyrażającej się w podejmowaniu decyzji, które we wszelkiej działalności, a zwłaszcza gospodarczej, nierozzerwalnie łączą się z ryzykiem ich następstw. W wyroku z 5 grudnia 1964 r.⁷²⁶ SN wskazał, że złożenie przez pracownika oświadczenia gotowości objęcia stanowiska kierowniczego oznacza także złożenie zapewnienia o swojej przydatności i predyspozycji do wykonywania określonych funkcji kierowniczych w konkretnych warunkach. Do udowodnienia więc braku winy nie wystarczy wykazanie, że pracownik, który objął stanowisko kierownicze, dołożył subiektywnie należytej staranności, ale niezbędne jest jeszcze udowodnienie okoliczności obiektywnych, że jego postępowanie było zgodne ze stanem wiedzy specjalnej i z doświadczeniem życiowym.

9.2.1. Wyrządzenie szkody przez kilka osób

Art. 118 k.p.:

W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

⁷²⁵ Zob. wyrok SN z 8 października 1981 r., IV PR 301/81, PiZS 1983, nr 1, s. 54.

⁷²⁶ II PR 644/64, OSNCP 1965, nr 10, poz. 170. Zob. także wyroki SN: z 13 grudnia 1977 r., IV PRN 12/77, Lex nr 14442 oraz z 28 października 1953 r., 2 CR 2103/52, niepubl.

Wyrządzenie szkody przez kilku pracowników nie oznacza, że musieli oni działać w porozumieniu uprzednim czy nawet dorozumianym. Mogli oni działać niezależnie od siebie, ale w wyniku tego działania powstała jedna szkoda, za powstanie której odpowiadają. Ustawodawca nie reguluje sytuacji, gdy działanie lub zaniechanie każdego z pracowników oddzielnie było wystarczającą przyczyną powstania całości szkody. W tym przypadku należy przyjąć, że każdy z pracowników odpowiada za całość szkody, z tym, że zaspokojenie pracodawcy przez jednego z nich wyłącza odpowiedzialność pozostałych. W orzecznictwie sądowym panuje pogląd, że art. 118 k.p. nie ma zastosowania, jeżeli wina pracowników była umyślna. Pracodawca nie ma jednak obowiązku pozyskania wszystkich pracowników, którzy łącznie wyrządzili szkodę. Sąd nie ma też uprawnienia do dopozywania z urzędu osób niewystępujących w sprawie jako pozwani, jeżeli okaże się, że powództwo o to samo roszczenie może być wytoczone przeciwko innym jeszcze osobom (współpracownikom, osobom trzecim itp.).

9.2.2. Wyrządzenie szkody z winy nieumyślnej

Jeżeli pracownik wyrządził pracodawcy szkodę z winy nieumyślnej, zakres odpowiedzialności odszkodowawczej podlega dwóm ograniczeniom:

- 1) zgodnie z art. 115 k.p., pracownik odpowiada tylko w granicach rzeczywistej straty pracodawcy;
- 2) zgodnie z art. 119 k.p., odszkodowanie nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (obniżenie odszkodowania z mocy prawa).

Sposób obliczania wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w rozumieniu art. 119 k.p. określa rozporządzenie MPiPS z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy. Zgodnie z § 3 rozporządzenia, wysokość tego wynagrodzenia oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ale bez uwzględnienia

zmian w warunkach wynagradzania lub w wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych po dniu wyrządzenia szkody.

Pozostałe reguły wypracowane przez orzecznictwo sądowe w zakresie zasad ustalania i miarkowania odszkodowania:

- a) decyduje rzeczywiście pobierane przez pracownika wynagrodzenie, a nie hipotetyczna wysokość wynagrodzenia za pracę, jaką pracownik pobierałby, gdyby pracował w pełnym wymiarze czasu pracy,
- b) jeżeli pracownik pracuje u kilku pracodawców, jego wynagrodzenie nie podlega sumowaniu – uwzględnia się jedynie wynagrodzenie pobierane u poszkodowanego pracodawcy,
- c) przy wyrządzeniu kilku szkód odrębnymi czynami przysługujące pracodawcy odszkodowanie należy obliczyć oddzielnie w stosunku do każdej powstałej szkody,
- d) jeżeli pracownik jednym czynem spowodował wiele poszczególnych szkód, to łączne odszkodowanie nie może przekroczyć jego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W przypadku, gdy pracownik spowodował szkodę nieumyślnie przy wykonywaniu pracy wraz z inną osobą, niebędącą pracownikiem tego samego pracodawcy, ograniczenie wysokości odszkodowania przewidziane tym artykułem znajduje zastosowanie tylko do pracownika, a osoba trzecia będzie odpowiadać na zasadach prawa cywilnego w pełnej wysokości szkody, do wysokości której powstania się przyczyniła.

Dodatkową możliwość obniżenia odszkodowania przewiduje art. 121 k.p. I tak, jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych. Przy uwzględnieniu wymienionych okoliczności wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd pracy. Dotyczy to również przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej. Powyższa instytucja to miarkowanie wysokości odszkodowania z uwagi na okoliczności sprawy. Z kolei art. 121 § 2 k.p. upoważnia sąd pracy do obniżenia wysokości odszkodowania w wyroku, czyli do oddalenia powództwa pracodawcy w części, w jakiej następuje obniżenie wysokości

odszkodowania. Sąd może zastosować to obniżenie, jeżeli przemawiają za tym okoliczności sprawy, a w szczególności nieznaczny stopień winy pracownika i jego właściwy stosunek do obowiązków pracowniczych.

9.2.3. Wyrządzenie szkody z winy umyślnej

Art. 122 k.p. wiąże zaostrzoną odpowiedzialność pracownika nie z umyślnym naruszeniem obowiązków pracowniczych, lecz z umyślnym wyrządzeniem szkody pracodawcy (zasada nieograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika).

Art. 122 k.p.:

Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Mimo braku odesłania do przepisów Kodeksu cywilnego, w istocie odpowiedzialność materialna pracownika kształtuje się w tej mierze na zasadach prawa cywilnego, ponieważ brak jest przesłanek, aby pracownik wyrządzający szkodę umyślnie był traktowany łagodniej (preferencyjnie). Obowiązek naprawienia szkody w pełnej wysokości oznacza z jednej strony brak górnego pułapu co do jej wysokości, czyli brak podstaw do jej ograniczenia na podstawie art. 119 k.p., z drugiej zaś – odpowiedzialność nie tylko w granicach rzeczywistej straty (*damnum emergens*), lecz także i utraconych korzyści (*lucrum cessans*).

ZAPAMIĘTAJ!

Jeżeli pracownik wyrządził pracodawcy szkodę z winy nie-umyślnej, zakres odpowiedzialności odszkodowawczej podlega dwóm ograniczeniom:

- a) pracownik odpowiada tylko w granicach rzeczywistej straty pracodawcy,
- b) odszkodowanie nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (obniżenie odszkodowania z mocy prawa).

9.3. Odpowiedzialność materialna pracownika w reżimie szczególnym (za mienie powierzone)

Art. 124 k.p.:

§ 1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- a) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
- b) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

§ 2. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w § 1, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

§ 3. Od odpowiedzialności określonej w § 1 i 2 pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się ww. mienie, odpowiada, zatem w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu. Od tej odpowiedzialności pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę wyrządzoną w mieniu powierzonym zarówno wtedy, gdy szkoda została wyrządzona z winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Pełna wysokość szkody obejmuje rzeczywistą stratę i utracone korzyści.

Szczegółowe zasady odpowiedzialności pracowniczej w tym reżimie reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia odpowiedzialność materialną za szkody w powierzonym mieniu ponoszą, na zasadach przewidzianych w art. 114-116 i art. 118 k.p., pracownicy zatrudnieni: 1) w magazynach, w których wyodrębniono pomieszczenie do wydawania towarów

(hałę spedycyjną) oraz zorganizowano dozór ruchu mienia i osób; 2) w sklepach o obsadzie co najmniej sześciu osób i w stoiskach (działach) w domach towarowych (handlowych), jeżeli przy sprzedaży towarów wystawia się dowody sprzedaży, inkaso gotówki jest dokonywane przez kasjerów w wydzielonych kasach, a wydawanie towarów jest dokonywane przez inną osobę niż sprzedawca; 3) w sklepach samoobsługowych oraz w stoiskach (działach) samoobsługowych w domach towarowych (handlowych), w których inkaso gotówki dokonywane jest w wydzielonych kasach przy użyciu kas rejestrujących. Objęcie pracownika odpowiedzialnością materialną na tych zasadach następuje po uprzednim zawiadomieniu go na piśmie o zaistnieniu warunków uzasadniających taką odpowiedzialność i po przeprowadzeniu inwentaryzacji, nie później niż w ciągu 1 miesiąca od zaistnienia tych warunków.

Konieczną przesłanką, aby mogła w ogóle powstać odpowiedzialność pracownika za szkodę w mieniu powierzonym, jest prawidłowe powierzenie mienia przez pracodawcę. Przedmiotem powierzenia może być każdy składnik mienia, który pracownik może objąć w posiadanie i sprawować nad nim rzeczywistą pieczęć. Składniki mienia, do których dostęp ma niekontrolowany krąg pracowników, nie mogą być skutecznie powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się. Ustawodawca nie określił bliżej, kiedy następuje powierzenie pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się. Powierzenie mienia do wyliczenia, jako reguła, następuje najczęściej w drodze pokwitowania lub remanentu – początkowego, powierzającego mienie pracownikowi oraz końcowego dla dokonania wyliczenia. Zaniechanie realizacji tego obowiązku naraża pracodawcę na zarzut nieprawidłowego powierzenia mienia i utrudnienia, względnie uniemożliwienia wyliczenia się z niego. Remanent (inwentaryzacja) musi być sporządzony z natury, na podstawie stanu faktycznego, a sporządzenie go na podstawie stanu ewidencyjnego (kartotekowego) jest niedopuszczalne. W wyroku z 17 maja 1976 r.⁷²⁷ SN wskazał, że odpowiedzialność pracownika na podstawie art. 124 § 2 k.p. może występować tylko w odniesieniu do takiego powierzonego mu mienia, które

⁷²⁷ IV PR 22/76, Lex nr 14310. Zob. także wyroki SN z: 23 listopada 1981 r., IV PR 343/81, OSNCP 1982, nr 4, poz. 63 i 3 grudnia 1981 r., IV PR 350/81, OSNCP 1982, nr 4, poz. 65. Zob. także postanowienie SN z 9 stycznia 2014 r., I PK 178/13, Lex nr 1646041 i wyrok SN z 24 stycznia 2017 r., II PK 306/15, Lex nr 2270902.

pozostaje pod bezpośrednim nadzorem w pomieszczeniu zamkniętym i jest wydawane za pokwitowaniem odbioru, stanowiącym równocześnie dowód rozliczenia się z tego mienia.

Na podstawie analizy przepisów o odpowiedzialności pracownika za szkodę w mieniu powierzonym można sformułować ogólne warunki prawidłowego powierzenia mienia:

- 1) pracownik musi wyrazić zgodę na powierzenie mu mienia z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się;
- 2) mienie musi zostać wydane pracownikowi w taki sposób, aby mógł sprawdzić jego stan ilościowy i jakościowy, objąć je w posiadanie i sprawować nad nim pieczę.

Zgoda pracownika na przyjęcie odpowiedzialności za mienie powierzone może wynikać bądź z faktu zawarcia umowy o pracę na stanowisku, z którym związana jest odpowiedzialność materialna za powierzone mienie, bądź z faktu przyjęcia określonego składnika mienia pracodawcy do używania i sprawowania nad nim pieczy. Może być również zawarta umowa o odpowiedzialności za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się. Umowa taka powinna być zawarta na piśmie, ale – w przeciwieństwie do umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej – z pominięciem rygору nieważności tej umowy⁷²⁸. Nie ma przeszkód prawnych, aby umowę o odpowiedzialności materialnej zawrzeć później, już w trakcie trwania stosunku pracy. Wymaga to bądź zmiany treści umowy, bądź zawarcia odrębnej umowy, która w istocie będzie klauzulą autonomiczną do łączącej strony umowy o pracę. Strony mogą już przy zawieraniu umowy o pracę ustalić, że pracownik będzie zatrudniony na stanowisku połączonym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie i wówczas mogą też określić dłuższy okres wypowiedzenia tej umowy (art. 36 § 5 k.p.). Zgoda pracownika na przyjęcie odpowiedzialności za mienie powierzone może wynikać także z faktu zawarcia przez kilku pracowników umowy z pracodawcą o wspólnej odpowiedzialności materialnej (art. 125 k.p.).

Powierzenie mienia należy odróżnić od oddania pracownikowi mienia do dyspozycji w związku ze świadczeniem pracy, co ma miejsce prawie w każdym stosunku pracy.

⁷²⁸ Zob. uchwałę SN z 27 stycznia 1977 r., IV PZP 71/76, OSNCP 1977, nr 9, poz. 159.

9.3.1. Rozkład ciężaru dowodu

W art. 124 § 3 k.p. ustawodawca wprowadził domniemanie prawne winy pracownika, tj. domniemanie zaistnienia w rzeczywistości przesłanek odpowiedzialności materialnej. Przesłanką tego domniemanie jest powstanie szkody wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania zwrotu lub rozliczenia się z powierzonego mienia. Jeżeli ta przesłanka jest spełniona, art. 124 § 3 k.p. nakazuje uznać, że naruszenie zobowiązania jest następstwem okoliczności zależnych od pracownika, a więc okoliczności przez niego zawinionych. Pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności, jeżeli wykaże przeciwieństwo, tj. że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Nie wystarczy więc tylko uprawdopodobnienie tej okoliczności. Pracodawca wykazuje jedynie fakt prawidłowego powierzenia określonego mienia oraz powstanie szkody w tym mieniu i jej wysokość⁷²⁹, co skutkuje tym, że pracownik ponosi odpowiedzialność za niedobór wynikły z przyczyn nieustalonych⁷³⁰. Ustalenie, że pracownik, któremu prawidłowo powierzono mienie, nie ponosi odpowiedzialności za stwierdzoną w nim szkodę, jest możliwe tylko wtedy, gdy udowodni on, że wypełnił z należytą starannością wszystkie swoje obowiązki albo że niewypełnienie obowiązków nie było przez niego zawinione lub nie pozostawało ze szkodą w związku przyczynowym⁷³¹. Z przepisu art. 124 § 3 k.p. nie wynika wniosek, że pracownik, aby uwolnić się od odpowiedzialności, musi wykazać, jaka konkretna okoliczność spowodowała niewykonanie zobowiązania. Wykazanie przez pracownika, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, może polegać również na wykazaniu dochowania należytej staranności przy wykonywaniu pieczy nad powierzonym mieniem. Na gruncie wymienionych przepisów pracownik staje się w odpowiednim zakresie wolny od odpowiedzialności nie przez fakt, że nie udowodniono dopuszczenia się przezeń uchybień obowiązkowym pracowniczym, lecz dopiero wówczas, gdy on przeprowadzi dowód wystąpienia okoliczności od niego niezależnych, a mogących mieć wpływ na powstanie szkody w majątku, który przyjął do wyliczenia się.

⁷²⁹ Zob. wyroki SN z: 9 sierpnia 1985 r., IV PR 153/85, OSNCP 1986, nr 5, poz. 80, 9 października 1986 r., IV PR 290/86, PiZS 1987, nr 4, s. 59 i 19 marca 1998 r., I PKN 564/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 162.

⁷³⁰ Zob. wyrok SN z 10 stycznia 1973 r., I PR 238/72, Lex nr 16297.

⁷³¹ Zob. wyrok SN z 29 października 1981 r., IV PR 311/81, Lex nr 14599.

Nie ekskulpują (nie egzonerują) pracownika: brak kwalifikacji, nierzetelność albo nietrzeźwość. Natomiast może on powoływać się na: zbyt ciasne pomieszczenie, w którym było mienie, dostęp do niego innych osób, ponieważ świadczy to o błędnej organizacji pracy, narzucenie mu współpracy z nierzetelnymi lub niewykwalifikowanymi osobami, nieustanowienie zastępcy kierownika w dużej jednostce o wieloosobowym personelu, uchybienia w zakresie inwentaryzacji (remanentu) czy w zakresie zabezpieczenia mienia itp. W wyroku z 17 grudnia 2001 r.⁷³² SN wyraził pogląd, że podporządkowanie pracownika kierownictwu nieuczciwego lub nierzetelnego przełożonego może być kwalifikowane jako niezapewnienie przez pracodawcę warunków umożliwiających należyte zabezpieczenie mienia powierzonego z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (art. 124 § 3 k.p.). Z kolei w orzeczeniu z 23 stycznia 1962 r.⁷³³ wskazał, że pracownik, który zdawał sobie, a przynajmniej powinien był zdawać sobie sprawę z braków swego wykształcenia i przygotowania do kierowania magazynem, w razie podjęcia się mimo to pracy i jej wykonywania przez rok, nie może powoływać się na brak kwalifikacji jako na przyczynę usprawiedliwiającą całkowitą ekskulpację za niedobór.

W orzecznictwie sądowym ukształtowało się stanowisko, że pracownik odpowiada na podstawie przepisów o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone tylko za braki ilościowe (niedobory) w mieniu powierzonym. Natomiast w sytuacji, gdy mienie powierzone uległo uszkodzeniu, pracownik ponosi ograniczoną odpowiedzialność materialną na podstawie przepisów o odpowiedzialności materialnej za szkodę w innym mieniu niż powierzone, jeżeli wykaże, że szkodę wyrządził nieumyślnie⁷³⁴. SN uznał, że z wykładni językowej określenia „zwrot lub wyliczenie się z powierzonego mienia” wynika, iż pracownik nie wywiązuje się z obowiązku zwrotu lub wyliczenia się z powierzonego mienia, gdy w tym mieniu stwierdzono braki ilościowe. Pracownik, który zwraca powierzone mienie w stanie uszkodzonym, spełnia obowiązek zwrotu lub wyliczenia się z powierzonego mienia (nie ma braku ilościowego powie-

⁷³² I PKN 748/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 591.

⁷³³ I CR 200/61, OSNCP 1963, nr 1, poz. 23.

⁷³⁴ Zob. wyrok SN z 22 stycznia 1975 r., I PR 189/74, OSNCP 1975, nr 9, poz. 139 i uchwałę (7) SN z 18 grudnia 1976 r., V PZP 6/76, OSPiKA 1978, nr 3, poz. 41.

zonego mienia). Przy obliczaniu wysokości szkody niezbędne jest ponadto uwzględnienie jej zmniejszenia wskutek ubytków naturalnych i zużycia wynikającego z okresu amortyzacji. Oprócz ubytków naturalnych mogą wystąpić także ubytki nadzwyczajne z powodu określonych zdarzeń, takich jak np. kradzieże. W takim przypadku na pracowniku materialnie odpowiedzialnym ciąży obowiązek niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy w celu ustalenia rozmiaru powstałej szkody, jej przyczyny i ustalenia odpowiedzialnego za jej powstanie.

Końcowo należy również wskazać na problematykę prejudycjalności w sytuacji, gdy równolegle toczy się postępowanie karne, którego przedmiotem jest przestępstwo przeciwko mieniu. W sprawie o odszkodowanie za niedobór nie ma z reguły podstaw do zawieszenia postępowania w sprawie cywilnej w związku z toczącym się postępowaniem karnym z tytułu ujawnionego niedoboru (art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c.), jeżeli materiał zebrany w sprawie uzasadnia uwzględnienie powództwa w całości lub w części. Dopiero jeżeli sąd cywilny dojdzie do wniosku, że nie ma podstaw do obciążenia pozwanego pracownika odpowiedzialnością odszkodowawczą, względnie pojawią się co do tego istotne wątpliwości, zachodzą podstawy do zawieszenia postępowania⁷³⁵ (ocena *a casum ad casum*).

ZAPAMIĘTAJ!

Pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę wyrządzoną w mieniu powierzonym zarówno wtedy, gdy szkoda została wyrządzona z winy umyślnej, jak i nieumyślnej.

9.4. Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie

Na zasadach określonych w art. 124 k.p. pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta na piśmie (*ad solemnitatem*) przez pracowników z pracodawcą. Pracownicy ponoszący

⁷³⁵ Zob. postanowienie SN z 30 sierpnia 1983 r., IV PZ 34/83, OSNCP 1984, nr 2-3, poz. 43.

wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody (art. 125 k.p.).

Szczegółowe zasady łącznego powierzenia mienia reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzony mienie⁷³⁶, znajdujące zastosowanie w miejscach takich jak zakład pracy lub jego wydzielona część, w której odbywa się sprzedaż, produkcja lub świadczenie usług albo przechowuje się mienie stanowiące przedmiot powierzenia i oddzielnego rozliczania.

Ustawodawca dopuszcza możliwość powierzenia mienia przez pracodawcę łącznie kilku pracownikom. Musi jednak wcześniej zawrzeć z pracownikami umowę, w której wyrażą oni zgodę na sprawowanie wspólnej pieczy nad powierzonym mieniem. Umowa ta stanowi klauzulę autonomiczną. Często zawiera się ją w formie odrębnego dokumentu, pod rygorem nieważności na piśmie⁷³⁷. Umowę taką można zawrzeć jedynie z pracownikiem pozostającym w stosunku pracy. Ustanie stosunku pracy powoduje ustanie tej umowy, z tym, że skutki pewnych obowiązków mogą trwać nadal, co odnosi się przede wszystkim do wzięcia udziału w inwentaryzacji końcowej. Ustanie umowy o wspólnej odpowiedzialności nie powoduje natomiast ustania stosunku pracy.

W umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej musi zostać określone, w jakich częściach (ułamkowo lub procentowo) pracownicy będą ponosić odpowiedzialność za ewentualną szkodę w powierzonym im łącznie mieniu. Jest to konieczny składnik umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, bez którego nie dochodzi w ogóle do jej zawarcia. Ustawodawca nie wprowadza zasady, że jeżeli umowa nie określa, w jakich częściach poszczególni pracownicy odpowiadają za szkodę, to odpowiadają oni w częściach równych. W przypadku jednak, gdy umowa nie zawiera określenia, w jakich częściach odpowiadają pracownicy, należy przyjąć, że udział każdego członka tego

⁷³⁶ Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663.

⁷³⁷ Treść art. 125 § 1 zdanie 2 k.p. stanowi usankcjonowanie uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 18 kwietnia 1988 r., III PZP 62/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 165.

zespołu jest równy, jest to bowiem zobowiązanie podzielne, a nie solidarne⁷³⁸. Umowa o odpowiedzialności wspólnej staje się skuteczna dopiero z chwilą powierzenia mienia. Pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności za przypadającą na niego część szkody, jeżeli udowodni, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez innego pracownika lub pracowników związanych umową.

Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej może być zawarta, jeżeli na przyjęcie wspólnej odpowiedzialności materialnej wyrażą zgodę wszyscy pracownicy zatrudnieni w miejscu powierzenia mienia. Ograniczenie to ma na celu umożliwienie pracownikom wzajemnego dopilnowania się i kontroli, które w dużej grupie są utrudnione. W wyroku z 3 września 1984 r.⁷³⁹ SN wskazał, że założeniem i celem umowy o wspólnej odpowiedzialności jest najlepsze zabezpieczenie powierzonego pracownikom mienia przez sprawowanie pieczy i wzajemne uzupełnianie kontroli nad nim przez więcej osób, z jednakowymi pod tym względem prawami i obowiązkami każdej z nich.

Za pisemną zgodą pracowników, którzy przyjęli wspólną odpowiedzialność materialną, mogą wykonywać pracę lub określone czynności w miejscu powierzenia mienia osoby: 1) wykonujące czynności niezwiązane z dysponowaniem mieniem; 2) wykonujące pracę dorywczo lub przez czas określony; 3) nowo przyjęte do pracy, obejmującej czynności związane z dysponowaniem mieniem – do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji; 4) będące pracownikami młodocianymi w okresie odbywania przygotowania zawodowego, a po zakończeniu tego przygotowania – do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji i 5) odbywające praktykę zawodową. Pracodawca jest obowiązany zapewnić osobom objętym wspólną odpowiedzialnością materialną możliwość sprawowania nadzoru nad powierzonym mieniem, przez swobodny do niego dostęp, w czasie wykonywania przez te osoby pracy lub określonych czynności w miejscu powierzenia mienia (§ 4 rozporządzenia).

Każda zmiana w składzie pracowników objętych wspólną odpowiedzialnością materialną wymaga zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej (§ 5 rozporządzenia). Zaniechanie

⁷³⁸ Zob. wyrok SN z 13 maja 1982 r., IV PR 119/82, OSPiKA 1983, nr 2, poz. 49.

⁷³⁹ IV PR 149/84, OSNCP 1985, nr 5-6, poz. 72.

zawarcia nowej umowy uchyła wspólną odpowiedzialność za powierzone mienie (art. 125 § 1 k.p. w związku z art. 124 k.p.)⁷⁴⁰.

Pracownik może wypowiedzieć umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej na piśmie z 14-dniowym wyprzedzeniem. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić przed upływem okresu wypowiedzenia tej umowy. W razie wypowiedzenia przez jedną ze stron umowy o pracę z pracownikiem ponoszącym wspólną odpowiedzialność materialną zakończenie inwentaryzacji powinno nastąpić najpóźniej w dniu rozwiązania umowy o pracę. W razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub w razie wygaśnięcia umowy o pracę, do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę (§ 10 i 19 rozporządzenia).

Reasumując, przyjęcie wspólnej odpowiedzialności za mienie wiąże się dla pracownika z pewnym ryzykiem – chodzi głównie o postępowanie współpracowników (ich uczciwość, kwalifikacje) oraz lojalność pracodawcy. Toteż przepisy ustanawiają pewne zabezpieczenia. Są one następujące:

- a) prawo wglądu do ksiąg rachunkowych,
- b) ograniczenie liczby pracowników mogących zawrzeć umowę,
- c) pracownikiem współodpowiedzialnym materialnie może być tylko taka osoba, na którą wyrażą zgodę pozostali pracownicy objęci wspólną odpowiedzialnością,
- d) w miejscu powierzenia mienia można zatrudniać osoby wykonujące czynności niezwiązane z dysponowaniem mieniem, nieobjęte wspólną odpowiedzialnością za mienie, tylko za pisemną zgodą pracowników, którzy przyjęli na siebie wspólną odpowiedzialność i przy zapewnieniu im możliwości nadzoru nad pracą tych osób,
- e) każda zmiana w składzie osobowym pracowników, którzy przyjęli na siebie odpowiedzialność wspólną, w zasadzie wymaga przeprowadzenia inwentaryzacji i zawarcia nowej umowy,
- f) pracownikowi ponoszącemu wspólną odpowiedzialność, którego stosunek pracy ustał przed zakończeniem inwentaryzacji, należy umożliwić udział w niej,

⁷⁴⁰ Zob. wyrok SN z 12 listopada 2003 r., I PK 551/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 348.

- g) w razie przedłużenia się nieobecności w pracy pracownika, objętego wspólną odpowiedzialnością ponad okres ustalony w umowie, należy niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni, przystąpić do inwentaryzacji,
- h) pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność może zgłosić pracodawcy na piśmie zarzuty dotyczące nieprawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pieczęcią nad powierzonym mieniem przez innego pracownika ponoszącego taką odpowiedzialność i zażądać przeprowadzenia inwentaryzacji,
- i) w razie niemożności uczestniczenia w inwentaryzacji, z powodu choroby lub innej ważnej przyczyny, pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność może wskazać na piśmie inną osobę, która za zgodą pracodawcy weźmie udział w inwentaryzacji; jeżeli pracownik nie bierze udziału w inwentaryzacji osobiście ani przez wskazaną przez siebie osobę, pracodawca powinien przeprowadzić inwentaryzację przez komisję złożoną co najmniej z trzech osób.

ZAPAMIĘTAJ!

Każda zmiana w składzie pracowników objętych wspólną odpowiedzialnością materialną wymaga zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej. Zaniechanie zawarcia nowej umowy uchyla wspólną odpowiedzialność za powierzone im mienie.

9.5. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej

Art. 120 k.p.:

§ 1. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.

§ 2. Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego rozdziału.

Powołany przepis wyłącza osobistą odpowiedzialność pracownika wobec poszkodowanej osoby trzeciej, jeżeli wyrządzenie szkody

nastąpiło przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Poszkodowany nie może zatem wystąpić do pracownika z roszczeniem o odszkodowanie na podstawie przepisów prawa cywilnego, a jedynie przeciwko jego pracodawcy. Obowiązek naprawienia szkody poniesionej przez osobę trzecią obciąża wyłącznie pracodawcę i to on posiada legitymację bierną w ewentualnym procesie. Wyłączenie odpowiedzialności pracownika wobec osoby trzeciej podyktowane jest przede wszystkim ochroną pracownika przed surowymi skutkami odpowiedzialności cywilnej, ze względu na związane z procesem pracy ryzyko popełnienia uchybień bądź zaniedbań, z którymi związane jest niejednokrotnie powstanie wysokiej szkody. Osobą trzecią w rozumieniu art. 120 § 1 k.p. jest także inny pracownik tego samego pracodawcy⁷⁴¹.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą wobec osoby trzeciej na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej za cudze czyny. W szczególności będą tutaj miały zastosowanie przepisy art. 417-421 k.c. i art. 430 k.c. Pracownik może wyrządzić szkodę osobie trzeciej także przy wykonywaniu zobowiązania wiążącego pracodawcę z tą osobą. W tym wypadku podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy będzie stanowił art. 474 k.c.⁷⁴².

Osobista odpowiedzialność pracownika wobec osoby trzeciej jest wyłączona tylko wówczas, gdy pracownik wyrządził szkodę „przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych”. Jeżeli wyrządzenie szkody przez pracownika osobie trzeciej następuje obok (przy okazji) wykonywania obowiązków pracowniczych i nie pozostaje w związku z wykonywaniem tych obowiązków, to pracownik odpowiada za tę szkodę na podstawie przepisów prawa cywilnego. Wyrządzenie szkody następuje przy wykonywaniu powierzonej czynności, jeżeli między sposobem wykonywania czynności a wyrządzeniem szkody istnieje związek przyczynowy. Powszechnie przyjmuje się, że wina umyślna sprawcy szkody wyklucza, a przynajmniej czyni bardzo wątpliwym, uznanie, iż wyrządzenie szkody nastąpiło przy wykonywaniu powierzonych mu czynności. Sprawca takiej szkody, wyrządzając ją jedynie

⁷⁴¹ Zob. uchwałę SN z 13 maja 1975 r., III PZP 5/75, OSPiKA 1976, nr 7-8, poz. 135.

⁷⁴² Zob. wyrok SN z 25 marca 1987 r., II CR 48/87, Lex nr 8817.

przy sposobności zatrudnienia, nie występuje w charakterze pracownika, nie działa bowiem w zamiarze osiągnięcia celów objętych działalnością pracodawcy. Działaniem swoim sprawca takiej szkody nie zmierza też do wykonania swoich obowiązków pracowniczych, lecz wprost przeciwnie – wykracza poza ich zasięg. Działanie to nie dotyczy bowiem wykonywania zleconych mu przez pracodawcę czynności, które w ramach umowy o pracę obowiązany jest wykonywać według jego wskazań⁷⁴³.

Przedawnienie roszczenia o naprawienie szkody, przysługującego poszkodowanemu wobec pracodawcy, nie wyłącza zastosowania art. 120 § 1 k.p.⁷⁴⁴.

Przepis § 2 reguluje quasi-regresową odpowiedzialność pracownika na zasadach reżimu ogólnego odpowiedzialności materialnej (regres do pracownika, który szkodę tę spowodował nieumyślnie jedynie w granicach zakreślonych przez art. 119 k.p.). Gdy szkoda powstała z winy umyślnej pracownika, ograniczenie to nie obowiązuje (art. 122 k.p.)⁷⁴⁵. O powstaniu roszczenia regresowego decyduje nie chwila wyrządzenia szkody, lecz chwila jej naprawienia. W związku z tym termin przedawnienia tego roszczenia zaczyna biec od chwili naprawienia szkody.

ZAPAMIĘTAJ!

Wyłączenie odpowiedzialności pracownika wobec osoby trzeciej podyktowane jest przede wszystkim ochroną pracownika przed surowymi skutkami odpowiedzialności cywilnej, ze względu na związane z procesem pracy ryzyko popełnienia uchybień bądź zaniedbań, z którymi związane jest niejednokrotnie powstanie wysokiej szkody.

⁷⁴³ Por. uchwałę (7) SN z 5 kwietnia 1971 r., III PZP 3/71, OSNCP 1971, nr 7-8, poz. 123 oraz wyroki SN: z 19 czerwca 1975 r., V PRN 2/75, OSNC 1976, nr 4, poz. 70 i z 19 lutego 1976 r., III PR 21/76, Lex nr 14772.

⁷⁴⁴ Zob. uchwałę SN z 8 listopada 2016 r., III CZP 67/16, OSNC 2017, nr 12, poz. 133.

⁷⁴⁵ Zob. uchwałę SN z 11 października 1977 r., IV PZP 5/77, OSNC 1978, nr 4, poz. 66.

Rozdział III

Sprawy o inne roszczenia ze stosunku pracy

1. Sprawy związane z obowiązkiem wydania świadectwa pracy

Art. 97 k.p.⁷⁴⁶:

§ 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1¹. W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek,

⁷⁴⁶ Przepis zmieniony ustawą z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1043) – art. 1 pkt 7 i 8. Nowelizacja wydłużyła 7-dniowy termin na odwołanie się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak również wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy – do 14 dni.

złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1². W przypadku, o którym mowa w § 1¹, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 1³. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

§ 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

§ 2¹. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

§ 3. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

§ 4. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy.

Świadcstwo pracy jest dokumentem o ściśle określonej treści, stwierdzającym określone okoliczności faktyczne, który pracodawca jest obowiązany wystawić i wydać pracownikowi z chwilą rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, niezależnie od podstawy jego nawiązania oraz długości trwania zatrudnienia. Świadcstwo pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 § 1 k.p.c., gdyż podmiot wydający to świadcstwo nie jest organem państwowym ani organem wykonującym zadania z zakresu administracji państwowej, a tylko dokumenty wydane przez te organy stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo poświadczony⁷⁴⁷. Stanowi zatem dokument prywatny, który podlega swobodnej ocenie sądu i który – zgodnie z art. 245 k.p.c. – stanowi dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w tym dokumencie⁷⁴⁸. W konsekwencji świadcstwo pracy nie ma mocy wiążącej dla sądu.

Żadne okoliczności nie zwalniają pracodawcy z obowiązku wydania świadcstwa pracy i nie usprawiedliwiają późniejszego jego wydania niż w chwili ustania stosunku pracy. Obowiązek ten istnieje z mocy prawa i nie jest zależny od wniosku pracownika w tym przedmiocie. Powinien być on zrealizowany niezwłocznie, tj. bez wyczekiwania na żądanie pracownika⁷⁴⁹. Pracodawca nie może też uzależniać wydania świadcstwa pracy od spełnienia przez pracownika jakichkolwiek warunków, w tym od uprzedniego rozliczenia się (zwłaszcza przedłożenia tzw. karty obiegowej, podpisanej przez poszczególne jednostki organizacyjne pracodawcy, zdania sprzętu służbowego, mienia powierzonego itp.).

Zniesiony kilka lat temu obowiązek pracodawcy wydania pracownikowi, pod określonymi poprzednio warunkami, opinii o pracy w związku z zakończeniem stosunku pracy (uchylony art. 98 k.p.) nie pozbawia pracownika możliwości zwrócenia się do pracodawcy czy to w trakcie trwania stosunku pracy, czy też w związku z jego ustaniem o wydanie rekomendacji/referencji. Powyższa procedura nie ma ustawowego umocowania. Uwzględnienie takiego wniosku zależy od swobodnej decyzji pracodawcy, który nie jest zobowiązany do tego żadnym przepisem prawa pracy. Nie jest również formalnie

⁷⁴⁷ Zob. wyrok SA w Gdańsku z 27 stycznia 2017 r., III AUa 1274/16, Lex nr 2265621.

⁷⁴⁸ Zob. wyrok SA w Białymstoku z 29 listopada 2017 r., III AUa 163/17, Lex nr 2418115.

⁷⁴⁹ Por. wyrok SN z 5 października 1976 r., I PR 122/76, PiZS1978, nr 5, poz. 62.

związany co do treści takiej rekomendacji. Powinna ona jednak być prawdziwa i jednoznaczna, nie może wykraczać poza ramy rzeczywistej potrzeby i znajdować uzasadnienie w okolicznościach wynikających z akt osobowych pracownika⁷⁵⁰. Wydanie rekomendacji, której treść naruszałaby dobra osobiste pracownika, może bowiem spowodować odpowiedzialność pracodawcy na podstawie przepisów prawa cywilnego, przede wszystkim dotyczących ochrony dóbr osobistych (art. 24 k.c.).

1.1. Postępowanie w sprawach o wydanie świadectwa pracy

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy, w ciągu 7 dni od dnia ustania poprzedniego stosunku pracy (z zastrzeżeniem art. 97 § 1¹ i 1² k.p.).

Świadectwo pracy jest następstwem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Samo jego wydanie, bez wyraźnego lub dorozumianego oświadczenia woli w tym przedmiocie, nie oznacza ustania stosunku pracy. W wyroku z 14 lipca 2016 r.⁷⁵¹ SN wskazał, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy i nie zastępuje odpowiednich oświadczeń pracodawcy w tym zakresie.

Pracownikowi przysługuje możliwość dochodzenia przed sądem pracy wydania przez pracodawcę świadectwa pracy, jeżeli ten nie wykonał tego obowiązku. Przepisy o tym wprawdzie wyraźnie nie stanowią, ale jest to oczywiste i wynika z ogólnej zasady realnego wykonywania zobowiązań. W razie sporu to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodzenia, tj. wykazania, że wydał pracownikowi świadectwo pracy zgodnie z obowiązkiem zawartym w art. 97 § 1 k.p.

W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i z tytułu ubezpieczenia społecznego. W świadectwie pracy zamieszcza się

⁷⁵⁰ Zob. uchwałę (7) SN z 12 czerwca 1970 r., III PZP 46/69, OSNCNCP 1971, nr 1, poz. 3 i wyrok SN z 20 grudnia 1968 r., II PR 549/68, NP 1970, nr 4, s. 593.

⁷⁵¹ II PK 186/15, Lex nr 2135548.

ponadto wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (art. 97 § 2 k.p.). Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p.)⁷⁵². Należy wskazać na wtórny charakter powyższego uprawnienia, które aktualizuje się dopiero wówczas, gdy sąd pracy przesądzi wadliwość rozwiązania umowy o pracę. Pracownik nie może zatem skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p. Oznacza to niedopuszczalność dowodzenia w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy okoliczności mających uzasadniać naruszenie prawa przy rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie⁷⁵³.

Przykład:

Pracodawca rozwiązał z Janem W. umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, wskazując jako przyczynę „kradzież mienia pracodawcy 30 listopada 2018 r.”. Następnie wystawił świadectwo, wskazując w nim tryb rozwiązania umowy: „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”. Pracownik wystąpił o sprostowanie świadectwa pracy w powyższym zakresie, a pracodawca nie uwzględnił powyższego wniosku.

W związku z tym Jan W. wystąpił do sądu, domagając się sprostowania świadectwa pracy, argumentując oraz składając wnioski dowodowe na okoliczność, że nie dopuścił się kradzieży mienia.

⁷⁵² Zob. wyrok SN z 7 grudnia 2016 r., II PK 258/15, Lex nr 2270899.

⁷⁵³ Zob. uchwałę SN z 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 154.

Powództwo powinno zostać oddalone, albowiem uzyskanie świadectwa pracy o treści oczekiwanej przez pracownika wymaga uprzedniego wystąpienia z powództwem o roszczenie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p.

Szczegółowy sposób wydania świadectwa pracy reguluje rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy⁷⁵⁴. Pomocniczy wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do tego rozporządzenia.

Na treść świadectwa pracy składają się dwa rodzaje informacji, szczegółowo wskazanych w § 2 rozporządzenia z 2016 r.:

- a) informacje zamieszczane przez pracodawcę obligatoryjnie,
- b) informacje zamieszczane przez pracodawcę, jeżeli pracownik wystąpi z takim żądaniem.

W świadectwie pracy zamieszcza się także pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od jego otrzymania, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku – o prawie do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa przez pracodawcę.

Pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie pisemnie przez niego upoważnionej. Upoważnienie może być dostarczone pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej (§ 3 rozporządzenia z 2016 r.). Jego wydanie ma nastąpić w dniu, w którym ustaje stosunek pracy. Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie jest możliwe, pracodawca ma obowiązek wysłać je pracownikowi lub osobie przez niego upoważnionej albo doręczyć je w inny sposób – za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe⁷⁵⁵, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy. W powołanym rozporządzeniu z 2016 r. uregulowana jest także sytuacja, w której stosunek pracy wygasł wskutek śmierci pracownika. Ta sytuacja nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wystawienia świadectwa pracy. Pracodawca ma wówczas obowiązek jego sporządzenia i włączenia do akt osobowych pracow-

⁷⁵⁴ Dz. U. z 2018 r. poz. 1289; dalej: rozporządzenie z 2016 r.

⁷⁵⁵ Dz. U. z 2018 r. poz. 2188, ze zm.

nika. Z wnioskiem o wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy może wystąpić małżonek pracownika lub inna osoba uprawniona do ubiegania się o rentę rodzinną w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a w razie braku takich osób – inna osoba będącą spadkobiercą tego pracownika. Wówczas pracodawca wydaje świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku (§ 5 rozporządzenia z 2016 r.).

W uzasadnionych przypadkach pracodawca powinien, na żądanie pracownika, wydać na podstawie kopii świadectwa pracy znajdującej się w aktach osobowych pracownika, jego odpis. Do niego należy ocena, czy przedstawione przez wnioskującego uzasadnienie jest wystarczające (§ 6 rozporządzenia z 2016 r.).

Pracodawca czyni zadość wynikającemu z przepisu art. 97 § 1 k.p. obowiązкови niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy, gdy wręcza je pracownikowi w miejscu jego dotychczasowego zatrudnienia, a gdy jest to niemożliwe lub utrudnione, przesyła do znanego mu miejsca pobytu pracownika – najwcześniej jak tylko to może nastąpić w konkretnej sytuacji⁷⁵⁶. Jeżeli pracodawca wysłał świadectwo pracy pod wskazany przez pracownika adres, a pracownik zmienił miejsce zamieszkania, nie zawiadamiając o tym pracodawcy, świadectwo pozostawia się w aktach osobowych pracownika z takim skutkiem, jakby zostało mu ono doręczone. Pracownik powinien zatem na bieżąco informować pracodawcę o zmianie adresu, aby nie ponosić ujemnych konsekwencji kierowania korespondencji na błędny lub nieaktualny adres.

Na tle przepisów o wydawaniu świadectw pracy powstaje praktyczny problem, czy świadectwo pracy może być wydane pracownikowi w okresie wypowiedzenia. Na to pytanie należy odpowiedzieć przecząco. Świadectwo pracy jest dokumentem, który jest dowodem faktów w nim stwierdzonych. W okresie wypowiedzenia mogą zająć zdarzenia, które spowodują, że treść świadectwa pracy nie byłaby zgodna z faktami, np. stosunek pracy zostanie rozwiązany bez wypowiedzenia z winy pracownika bądź wygaśnie⁷⁵⁷. W okresie wy-

⁷⁵⁶ Zob. uchwałę SN z 28 września 1976 r., I PZP 41/76, OSPiKA 1977, nr 2, poz. 21.

⁷⁵⁷ W doktrynie reprezentowany jest jednak pogląd, że świadectwo pracy może być wydane pracownikowi w okresie wypowiedzenia – zob. W. Masewicz, Świadectwo pracy i okresowe oceny kwalifikacyjne, Warszawa 1996, s. 15-16.

powiedzenia pracodawca może i powinien, co najwyżej na wniosek pracownika, wystawić zaświadczenie o zatrudnieniu, wystarczające do poszukiwania pracy bądź innych celów, niemające jednak cech świadectwa pracy.

Omawiając postępowanie w sprawie o wydanie świadectwa pracy, należy zwrócić uwagę na dwa aspekty, ściśle ze sobą powiązane. Pierwszym jest konieczność wyegzekwowania od powoda elementu formalnego pozwu, jakim jest sprecyzowanie roszczenia. Powód powinien wskazać treść świadectwa pracy, którego wydania żąda, co najmniej w zakresie czterech elementów: a) okresu zatrudnienia (od dnia... do dnia...), b) wymiaru zatrudnienia (pełen etat, ½ etatu, ¼ etatu, itp.), c) określenia zajmowanego stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy (sprzedawca, kierowca, księgowy, inne), d) trybu ustania stosunku pracy (za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem pracownika/pracodawcy, bez wypowiedzenia przez pracownika/pracodawcę, z upływem czasu, na który zawarto umowę, itp.) – są to najważniejsze elementy świadectwa pracy, których stwierdzenie rzutuje na uprawnienia pracownika w różnych sferach prawnych na przyszłość.

Drugim aspektem jest konieczność sformułowania orzeczenia uwzględniającego powództwo w sposób tak precyzyjny, aby w razie bezskuteczności egzekwowania od pracodawcy wykonania wyroku uwzględniającego powództwo pracownik mógł posługiwać się odpisem wyroku niejako w zastępstwie świadectwa pracy.

Przykład (tylko sentencja wyroku uwzględniającego powództwo o wydanie świadectwa pracy):

Nakazuje pozwanej ABC spółka z o.o., aby wydała powodowi Janowi K. świadectwo pracy stwierdzające, że Jan K. był zatrudniony w ABC spółka z o.o. w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, jako przedstawiciel handlowy; stosunek pracy ustał wskutek rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta.

Sprawy dotyczące świadectw pracy oraz roszczeń z tym związanych należą do właściwości rzeczowej sądów rejonowych – sądów pracy.

Zgodnie z art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c. skarga kasacyjna w powyższych sprawach jest niedopuszczalna.

ZAPAMIĘTAJ!

Wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy i nie zastępuje odpowiednich oświadczeń pracodawcy w tym zakresie.

Pracodawca czyni zadość wynikającemu z przepisu art. 97 § 1 k.p. obowiązкови niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy, gdy wręcza je pracownikowi w miejscu jego dotychczasowego zatrudnienia, a gdy jest to niemożliwe lub utrudnione, przesyła do znanego mu miejsca pobytu pracownika najwcześniej, jak tylko to może nastąpić w konkretnej sytuacji.

1.2. Postępowanie w sprawach o sprostowanie świadectwa pracy

Procedura sprostowania świadectwa pracy dotyczy wystawienia przez pracodawcę wadliwego świadectwa pracy, co ma miejsce wówczas, jeżeli zawiera ono informacje nieprawdziwe, niekompletne lub zbędne.

Kodeks pracy przewiduje stosowny tryb sprostowania świadectwa pracy inicjowany na wniosek pracownika. To znaczy, że ma on obowiązek sprawdzić otrzymane świadectwo pracy i ewentualnie kwestionować zawarte w nim wadliwości. Nie zwalnia to pracodawcy z obowiązku odpowiedniego – zgodnego z prawem – ukształtowania treści świadectwa. Jeśli jednak ujawni się wadliwość, to pracownik, który świadectwa nie kwestionował, musi – wspólnie z pracodawcą – ponieść konsekwencje owej wadliwości. Pracownik powinien być zatem świadomy swoich uprawnień (w tym także emerytalnych) i wykazać się co najmniej przeciętną przezornością w staraniu o własne sprawy. W świetle tego nie można twierdzić, że pracownik nie ma żadnego wpływu na treść wydanego świadectwa pracy, które – jego zdaniem – nie odpowiada rzeczywistemu stanowi rzeczy. Z tego względu przyczyny nieskorzystania przez pracownika z przyznanego mu w powyższym przepisie uprawnienia powinny podlegać stosownej ocenie⁷⁵⁸. Jednocześnie roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie wyłącza interesu prawnego w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c.⁷⁵⁹. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnios-

⁷⁵⁸ Zob. tezę 2 wyroku SN z 18 października 2011 r., I PK 54/11, Lex nr 1229539.

⁷⁵⁹ Zob. wyrok SN z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09, Lex nr 577459.

skiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (art. 97 § 2¹ k.p.).

Istotne wątpliwości nasuwa ustalanie wartości przedmiotu sporu w sprawach o sprostowanie świadectwa pracy. W przypadku spraw o wydanie tegoż świadectwa ich kwalifikacja jako spraw o roszczenia niemajątkowe wydaje się bowiem oczywista.

Sprawa o sprostowanie świadectwa pracy może mieć charakter dwojakiego rodzaju: majątkowy oraz niemajątkowy. Zależy to od przedmiotu (zakresu) treści mającej być objętą sprostowaniem, a w istocie – od rodzaju żądania objętego pozwem.

Z zestawienia objętego art. 97 § 2 k.p. wynika, że treść świadectwa pracy jest istotnie zróżnicowana i w każdym elemencie dane umieszczone w świadectwie pracy mogą być nieprawdziwe, zbędne bądź niekompletne. Jeżeli żądanie sprostowania świadectwa pracy obejmuje zakres, z którym wiąże się prawo (roszczenie) majątkowe, ma wówczas charakter sprawy majątkowej i wartość przedmiotu sporu powinna być ustalona na podstawie art. 19 i n. k.p.c. Z pewnością nie jest to wówczas sprawa o charakterze niemajątkowym. Jako przykład można podać żądanie sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, należności ze stosunku pracy uznanych i niezaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku, z powodu braku środków finansowych, czy też liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 k.p., w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Pozytywne rozstrzygnięcie żądania pracownika w tym przedmiocie może wówczas zrodzić roszczenie o zapłatę, np. ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy bądź też innego świadczenia ze stosunku pracy. Wartość tego prawa, o ile daje się ono wyodrębnić, stanowi wartość przedmiotu sporu w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy. W sytuacji gdy z roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy nie wynika takie prawo majątkowe, np. żądanie sprostowania świadectwa pracy w zakresie rodzaju pracy czy zajmowanych stanowisk, sprawa ma charakter niemajątkowy, co wyłącza obowiązek ustalania wartości przedmiotu sporu.

Pracodawca zawiadamia pracownika – w postaci papierowej lub elektronicznej – o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie

świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy (§ 7 ust. 1 rozporządzenia z 2016 r.).

Termin wniesienia do sądu pracy powództwa przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy wynosi 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi przez pracodawcę zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy i jest to termin prawa materialnego.

Upływ terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem oraz upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy ma ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej. Upływ terminu sąd bierze pod uwagę z urzędu i oddala się powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono⁷⁶⁰. Sąd pracy nie może uwzględnić powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jeżeli pracownik dochował wprawdzie terminu do wystąpienia z powództwem, ale uchybił terminowi wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, chyba że zachodzą przesłanki uzasadniające przywrócenie uchybionego terminu. Pracownik może wystąpić do sądu pracy zarówno o przywrócenie terminu wniesienia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, jak i o przywrócenie uchybionego terminu zwrócenia się do pracodawcy z takim wnioskiem.

Termin na złożenie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy należy liczyć w sposób uregulowany w Kodeksie cywilnym. Zatem datą złożenia wniosku do pracodawcy jest data dotarcia pisma do pracodawcy w sposób umożliwiający zapoznanie się z nim (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Złożenie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy nie jest przecież czynnością postępowania cywilnego i dlatego brak podstaw do przyjęcia, że datę jego złożenia należy ustalać przy uwzględnieniu regulacji z art. 165 § 2 k.p.c.

Przykład:

Pracownik otrzymał świadectwo pracy 31 października 2018 r. 7 listopada 2018 r. wysłał do pracodawcy listem poleconym wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Pismo to dotarło do pracodawcy 8 listopada 2018 r.

⁷⁶⁰ Zob. *tamże*.

Pracodawca nie uwzględnił wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, o czym poinformował pracownika pismem doręczonym 14 listopada 2018 r.

21 listopada 2018 r. pracownik wysłał listem poleconym do sądu pracy pozew o sprostowanie świadectwa pracy.

Powód uchybił 7-dniowemu terminowi wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż termin ten upłynął 7 listopada 2018 r. Jednakże oddalenie powództwa *a limine* raziłoby nadmiernym rygoryzmem. Rozwiązaniem jest uznanie, że samo złożenie pozwu z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy zawierało w sobie wniosek o przywrócenie uchybionego terminu do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy i merytoryczne rozpoznanie sprawy.

Dopiero odmowa pracodawcy sprostowania świadectwa pracy otwiera pracownikowi sądową drogę dochodzenia jego sprostowania. Przed wyczerpaniem trybu reklamacyjnego droga sądowa w tym względzie jest niedopuszczalna. Wystąpienie do sądu pracy z pominięciem pracodawcy powoduje oddalenie powództwa (brak materialnoprawnej przesłanki powództwa).

Ciążar dowodu w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy spoczywa na powodzie, który powinien wykazać wadliwość świadectwa pracy w jego poszczególnych elementach. Z kolei zachowanie pracodawcy w toku postępowania będzie polegało z reguły na „obronie” treści dotychczasowego świadectwa pracy.

W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi – w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie (§ 7 ust. 2 rozporządzenia z 2016 r.) – nowe świadectwo pracy.

W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu (§ 7 ust. 3 rozporządzenia z 2016 r.). Jeżeli orzeczenie zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy zawierające

informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę (§ 7 ust. 4 rozporządzenia z 2016 r.). W razie zawarcia ugody skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia zawarcia lub zatwierdzenia ugody przez sąd (§ 7 ust. 4a rozporządzenia z 2016 r.). Pracodawca, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy.

Zgodnie z § 9 rozporządzenia w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracownik w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, przedkłada pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. W razie niespełnienia obowiązku pracodawca wzywa pracownika do przedłożenia świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania wezwania w celu zamieszczenia takiej informacji w świadectwie pracy. Pracodawca uzupełnia świadectwo pracy i wydaje je pracownikowi w ciągu 7 dni od przedłożenia go przez pracownika.

Przykład (fragment sentencji wyroku w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy):

(...) nakazuje pozwanemu Janowi W. sprostować świadectwo pracy powoda Adama P. z dnia 30 września 2018 r. w ten sposób, że w pkt 2 tegoż świadectwa w części dotyczącej rodzaju wykonywanej w miejsce słów: „pracownik administracyjno-biurowy” nakazuje wpisać słowa „księgowy”.

ZAPAMIĘTAJ!

Termin wniesienia do sądu pracy powództwa przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy wynosi 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi przez pracodawcę zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Upływ terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem oraz upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy mają ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej. Upływ terminu sąd bierze pod uwagę z urzędu.

2. Postępowanie przed sądem pracy w sprawach dotyczących odwołania pracownika od kary porządkowej

2.1. Istota pracowniczej odpowiedzialności porządkowej

Niezbędnym instrumentem służącym sankcjonowaniu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków przez pracowników są przepisy określające zakres odpowiedzialności porządkowej z tytułu ich naruszenia⁷⁶¹. Mają one charakter bezwzględnie obowiązujący i nie jest możliwe ich umowne ograniczenie, wyłączenie ani też rozszerzenie.

Pracownicza odpowiedzialność porządkowa jest to stan polegający na ponoszeniu przez pracownika ujemnych konsekwencji osobistych lub majątkowych z tytułu zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Odpowiedzialność ta stanowi przejaw uprawnień kierowniczych pracodawcy i umożliwia reakcję na niewykonanie przez pracownika prawnie wiążących poleceń dotyczących pracy i jest jednym ze środków zabezpieczających wypełnianie przez pracowników obowiązków.

Spotykane w praktyce samoistne, ustne oświadczenia pracodawców, które można określić jako zwrócenie uwagi bądź reprimenda, powinny być traktowane jedynie jako przejaw uprawnień kierowniczych pracodawcy lub ewentualnie zamiar ukarania. Kara wymierzona ustnie nie jest karą w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy i nie może powodować żadnych ujemnych następstw dla pracownika. Ustne niesformalizowane upomnienia należą do sfery kierowania procesem pracy i nie są karami porządkowymi. Bez pisemnego zawiadomienia pracownika o ukaraniu kara porządkowa nie istnieje. Potwierdzenie powyższego założenia można odnaleźć w wyroku SN z 23 listopada 2010 r.⁷⁶², w którym wskazano, że sporządzanie tzw. pism ostrzegawczych czy notatek i włączanie ich do akt osobowych pracownika należy uznać za praktykę niedopuszczalną. Prowadzi ona bowiem do obchodzenia regulacji o nakładaniu kar po-

⁷⁶¹ Zob. Z. Góral, *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, Łódź 1987; W. Masewicz, *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981; B. Patulski, W. Patulski, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, Gdańsk 2000; W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa-Wrocław 1975.

⁷⁶² I PK 105/10, MPP 2011, nr 4, s. 201.

rządkowych. Od „pisma ostrzegawczego” pracownik nie może się przecież odwołać i zakwestionować ujętych w nim zarzutów, nie mówiąc już o tym, że jest często nieświadomy jego istnienia oraz włączenia do akt osobowych.

Art. 108 k.p.:

§ 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia;
- 2) karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

§ 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3.

§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z powołanym przepisem odpowiedzialność porządkowa jest przewidziana za następujące przekroczenia:

- a) nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- b) nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także
- c) nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy,
- d) opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
- e) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Uwzględniając ten zakres, należy stwierdzić, że nie wszystkie uchybienia w realizacji obowiązków pracowniczych podlegają sankcjonowaniu w ramach odpowiedzialności porządkowej, mogą bowiem nie dotyczyć spraw porządkowych. Kodeks pracy w sposób zawężony określa zatem zakres odpowiedzialności porządkowej. Kwestia ta ma istotne znaczenie, albowiem niedopuszczalne jest stosowanie odpowiedzialności porządkowej za inne – niewymienione w Kodeksie – naruszenia obowiązków pracowniczych, tj. niegodzące w szeroko pojmowaną organizację i porządek w procesie pracy (w aspekcie wewnątrzzakładowym). Także katalog kar zamieszczony w art. 108 § 1 i 2 k.p. ma charakter zamknięty, a ich nakładanie za zachowania nieokreślone w tych przepisach stanowiłoby wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 4 k.p.). Nasuwa się zatem wniosek, że skoro niedopuszczalne jest wymierzanie kary nieprzewidzianej przepisami prawa pracy, to tym bardziej nie można stosować odpowiedzialności i kary za zachowanie niepodlegające takiemu sankcjonowaniu. Kara nie jest swoistym przedpołem innych decyzji pracodawcy, w tym związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Przyjęta w komentowanym przepisie formuła językowa wymienienia przekroczeń porządkowych, będących w istocie odzwierciedleniem rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, wskazuje zatem jednoznacznie zamknięty katalog okoliczności uzasadniających odpowiedzialność porządkową.

Kary porządkowe nie mogą być stosowane za zachowania inne niż wymienione w art. 108 k.p., tj. np. za zachowania wchodzące w skład pracowniczego obowiązku sumienności, staranności, lojalności czy za nieprzejawianie inicjatywy w pracy lub niepodnoszenie jej jakości. Sposób wykonywania obowiązków pracowniczych przesądza o zakwalifikowaniu świadczenia danego rodzaju jako spełnionego należycie, spełnionego nienależycie lub niespełnionego. Nienależyte świadczenie pracy, poza pozbawieniem lub ograniczeniem ekspektywy awansowej lub płacowej, powinno znaleźć odbicie w wysokości wynagrodzenia za pracę, a nawet – w określonych sytuacjach – może rzutować na byt stosunku pracy, nie może być jednak przedmiotem odpowiedzialności porządkowej. Odpowiedzialność porządkowa ma inny cel niż mobilizacja do dokładniejszej lub wydajniejszej

pracy⁷⁶³. Innymi słowy, kara porządkowa to reakcja na naruszenie porządku i organizacji w procesie pracy, a nie sposób świadczenia pracy. Nie może zastępować wypowiedzenia lub wypowiedzenia zmieniającego⁷⁶⁴.

W judykaturze prezentowany jest pogląd, że nie ma przeszkody do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p.⁷⁶⁵ Wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza zatem możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę⁷⁶⁶.

Przesłankami odpowiedzialności porządkowej są:

- a) bezprawność (obiektywna strona zachowania) oraz
- b) wina (psychiczna strona zachowania, naganność subiektywna).

Funkcją tej odpowiedzialności nie jest restytucja (kompensacja), jak przy odpowiedzialności materialnej, ale represja (ukaranie sprawcy) oraz prewencja (zapobieżenie w przyszłości popełnianiu przekroczeń).

Pracownicy mianowani, objęci pragmatykami pracowniczymi, podlegają w przypadku naruszenia swoich obowiązków zamiast odpowiedzialności porządkowej – odpowiedzialności dyscyplinarnej. Poszczególne pragmatyki ustalają własne katalogi kar dyscyplinarnych. Zazwyczaj rozpoczynają się one od kary upomnienia lub nagany,

⁷⁶³ Por. H. Lewandowski, *Możliwość kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości i dylematy prawne*, Warszawa 2010, s. 30.

⁷⁶⁴ Por. wyrok SN z 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNC 1980, nr 1-2, poz. 17.

⁷⁶⁵ Zob. wyroki SN: z 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNAPiUS 1996, nr 11, poz. 153 oraz z 18 lutego 2015 r., I PK 171/14, Lex nr 1663395.

⁷⁶⁶ Uchylony art. 113¹ k.p. stanowił, że pracownik, wobec którego zastosowano karę porządkową, nie mógł być pozbawiony dodatkowo tych uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które były uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych w zakresie uzasadniającym odpowiedzialność porządkową.

a kończą karą najsurowszą – wydaleniem z pracy (ze służby). Większość pragmatyk pracowniczych upoważnia osobę wykonującą funkcję pracodawcy do nakładania (jednoosobowo) na pracownika podlegającego odpowiedzialności dyscyplinarnej, kary upomnienia za drobniejsze przewinienia. Nie jest to odpowiedzialność porządkowa, ale uproszczony tryb postępowania dyscyplinarnego⁷⁶⁷.

ZAPAMIĘTAJ!

Katalog okoliczności uzasadniających odpowiedzialność porządkową jest zamknięty i ujęty w formułę przekroczeń wymienionych w art. 108 § 1 i § 2 k.p. Oznacza to, że nie wszystkie uchybienia w realizacji obowiązków pracowniczych podlegają sankcjonowaniu w ramach odpowiedzialności porządkowej, mogą bowiem nie dotyczyć spraw porządkowych.

W konsekwencji kary porządkowe nie mogą być stosowane za zachowania inne niż wymienione w art. 108 k.p., tj. np. za zachowania wchodzące w skład pracowniczego obowiązku sumienności, staranności, lojalności czy za nieprzejawianie inicjatywy w pracy lub niepodnoszenie jej jakości. Kara porządkowa to reakcja na naruszenie porządku i organizacji w procesie pracy, a nie sposób świadczenia pracy. Nie może zastępować wypowiedzenia lub wypowiedzenia zmieniającego.

2.2. Rodzaje kar porządkowych i zasady ich stosowania

Powyższa regulacja pozwala wyróżnić dwa rodzaje kar porządkowych:

- a) kary moralne (tzw. kary na czci) – upomnienie i naganą,
- b) karę pieniężną.

Biorąc pod uwagę treść przepisów Kodeksu pracy, należy wskazać na następujące zasady stosowania kar porządkowych:

1. Karanie jest prawem, a nie obowiązkiem pracodawcy. Jest atrybutem uprawnień kierowniczych, przyznanym pracodawcy przez ustawę ze względu na potrzebę dobrej organizacji i porządku w procesie pracy. Pożądane byłoby stosowanie wobec pracowników

⁷⁶⁷ Zob. także A. Dral, B. Bury, *Bariery stosowania odpowiedzialności porządkowej wobec pracowników samorządowych*, MPP 2018, nr 4, s. 11-17.

ujednoliconych standardów w tym względzie, czyli wymierzanie kar porządkowych pracownikom za tożsame bądź podobne uchybienia. Jak jednak wskazał SN w wyroku z 17 lutego 2005 r.⁷⁶⁸, uznanie równych praw pracownika z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków nie kreuje obowiązku pracodawcy stosowania takich samych sankcji prawa pracy w stosunku do wszystkich pracowników dopuszczających się naruszeń obowiązków pracowniczych. W zakresie tym nie mieści się ochrona z tytułu takiego samego niewykonywania obowiązków i nie powstaje prawo pracownika do jednakowo pobłażliwego lub restryktywnego traktowania wszystkich pracowników naruszających swoje obowiązki. I tak, nie stanowi naruszenia zasady równości zastosowanie tylko do jednego z pracowników sankcji prawa pracy w sytuacji, w której także inni pracownicy w taki sam sposób naruszają swoje obowiązki. Pracownik, który nie przestrzega prawa, nie może liczyć na ochronę, a ewentualne uwzględnienie jego roszczeń byłoby sprzeczne z prawem i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego.

2. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg 2-tygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 § 1 i 3 k.p.). Nie ulega zatem zawieszeniu bieg trzymiesięcznego terminu przedawnienia karalności liczonego od dnia popełnienia przez pracownika naruszenia porządkowego.
3. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.). Jest to wymóg kategoryczny, którego przeznaczeniem jest umożliwienie pracownikowi przedstawienia jego wersji wydarzeń i w konsekwencji pełne wyjaśnienie okoliczności dokonanego naruszenia (prawo do obrony). Instytucja wysłuchania pracownika ma na celu z jednej strony – zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś – umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie przed

⁷⁶⁸ II PK 87/04, Lex nr 603768. Zob. także tezę 2 ww. wyroku SN z 10 grudnia 2012 r.

uruchomieniem formalnego postępowania⁷⁶⁹. Przepisy nie zastrzegają szczególnej formy dla wysłuchania pracownika. Możliwa jest więc zarówno forma ustna, jak i pisemna. Może się zdarzyć, iż pracownik odmawia składania wyjaśnień. W takich sytuacjach należy uznać, że obowiązek wysłuchania został dopełniony⁷⁷⁰. Nie narusza art. 109 § 2 k.p. wysłuchanie pracownika przez inną wyznaczoną do tego osobę niż uprawniona następnie do wymierzenia kary porządkowej⁷⁷¹.

4. Akt ukarania (decyzja o ukaraniu) jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, który materializuje się w piśmie zawiadymiającym pracownika o ukaraniu (substrat decyzji pracodawcy). Zawiadomienie kończy dopiero postępowanie w sprawie ukarania pracownika karą porządkową. W wyroku z 4 marca 1999 r. SN wskazał, że zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 i art. 112 § 1 k.p.) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze. Zawiadomienie musi być późniejsze od wymierzenia kary, a wymierzenie – od wysłuchania pracownika. Zawiadomienie powinno wskazywać:

- a) rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych (wskazanie skonkretyzowanego naruszenia – zachowania pracownika stanowiącego przesłankę wymierzenia kary – przedmiot zarzutu ze strony pracodawcy⁷⁷²),
- b) datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz
- c) informację o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

W sytuacji pominięcia daty naruszenia obowiązku pracowniczego:

- po pierwsze, pracownik może mieć trudności w podjęciu obrony przed ukaraniem w sprzeciwie lub w odwołaniu do sądu pracy, albowiem zachodzi trudność w usytuowaniu zdarzenia w czasie;

⁷⁶⁹ Z uzasadnienia wyroku SN z 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 307.

⁷⁷⁰ Wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 644.

⁷⁷¹ Wyrok SN z 9 kwietnia 1998 r., I PKN 45/98, OSNAPiUS 1999, nr 8, poz. 273 oraz A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 366.

⁷⁷² Wyrok SN z 17 lutego 1999 r., I PKN 580/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 264.

- po drugie, pojawia się trudność w ustaleniu, czy pracodawca nie naruszył trzymiesięcznego terminu do zastosowania kary.
Zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu nie musi zawierać pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary porządkowej⁷⁷³.
Odpis zawiadomienia o ukaraniu składa się do akt osobowych pracownika (art. 110 k.p.).
Odmowa przyjęcia pisma, o którym pracownik wie, że zawiera informację o ukaraniu, jest równoznaczna z zawiadomieniem o zastosowaniu kary porządkowej w rozumieniu art. 110 i 112 k.p.⁷⁷⁴.
- 5. Katalog kar porządkowych jest zamknięty. Stosowanie kar spoza katalogu stanowi, jak już wskazano, wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 4 k.p.).
- 6. Dopuszczalność stosowania kary upomnienia lub nagany (kar moralnych, na czci) została ukształtowana szerzej niż kary pieniężnej – kara materialna została ograniczona tylko do enumeratywnie określonych najcięższych przekroczeń porządkowych (art. 108 § 2 k.p.).
- 7. Za jedno przekroczenie można wymierzyć tylko jedną karę porządkową. Oznacza to zakaz kumulacji kar, np. nagany i kary pieniężnej.
- 8. Przy stosowaniu kar nie obowiązuje ich gradacja. O rodzaju kary decyduje pracodawca, biorąc pod uwagę przesłanki określone w art. 111 k.p. Pracodawca nie ma zatem obowiązku „stopniowania” kar. Pracownik, który nie był nigdy poprzednio karany, może zostać ukarany naganą, a nie upomnieniem, jeżeli taką karę pracodawca uważa za słuszną w stosunku do niewłaściwego zachowania pracownika.
- 9. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności:
 - a) rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych (odnosi się do przedmiotowej, obiektywnej strony przekroczenia),
 - b) stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (odnosi się do podmiotowej, subiektywnej strony przekroczenia – art. 111 k.p.); w tym ujęciu kara porządkowa nie może być instrumentem odwetu na pracowniku nienagannie wykonującym dotychczas swoje obowiązki.

⁷⁷³ Zob. wyrok SN z 9 maja 2000 r., I PKN 626/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 615.

⁷⁷⁴ Wyrok SN z 29 czerwca 2000 r., I PKN 716/99, OSNAPiUS 2002, nr 1, poz. 10.

W sprawach dotyczących kar porządkowych skarga kasacyjna jest niedopuszczalna (art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c.). Wyłączenie nie obejmuje spraw dyscyplinarnych i z tytułu odpowiedzialności zawodowej.

2.3. Procedura odwoławcza

2.3.1. Sprzeciw do pracodawcy

Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 k.p.).

Wniesienie sprzeciwu otwiera drogę wewnątrzzakładowego postępowania reklamacyjnego. Z uwagi na to, że ustawodawca nie określił, w jakiej formie ma on być wniesiony, pracownik może go złożyć zarówno na piśmie, jak i ustnie. Dla celów dowodowych pożądana jest jednak forma pisemna.

Pracownik w sprzeciwie może kwestionować:

- a) rodzaj zastosowanej przez pracodawcę kary,
- b) brak faktycznej podstawy do wymierzenia kary (nie popełniono przekroczenia),
- c) naruszenie zasad odpowiedzialności porządkowej (wymierzenie kary przez osobę nieuprawnioną, zastosowanie kary spoza katalogu, naruszenie terminów do nałożenia kary itp.), a także
- d) nałożenie kary niewspółmiernie uciążliwej w stosunku do okoliczności przekroczenia.

Sprzeciw nie może dotyczyć celowości zastosowania kary.

Decyzja pracodawcy polega na:

- a) uwzględnieniu sprzeciwu (w sposób wyraźny lub dorozumiany – przez milczenie) lub
- b) odrzuceniu sprzeciwu.

Uwzględnienie może być całkowite lub częściowe, np. pracodawca może złagodzić karę. Nie może jednak zaostrzyć uprzednio wymierzonej kary (zakaz *reformationis in peius*).

Kodeks pracy nie określa terminu, w którym pracodawca – na etapie rozpoznawania sprzeciwu – powinien zwrócić się do organizacji związkowej o zajęcie stanowiska ani terminu, w którym organizacja ta powinna udzielić odpowiedzi. Nie precyzuje również formy wystąpienia oraz odpowiedzi organizacji związkowej, jak to ma miejsce np. w art. 38 k.p. W związku z tym należy uznać za dopuszczalną dla tych czynności formę ustną, choć pisemna byłaby bardziej pożądana dla celów dowodowych. Za dopuszczalne należałoby również uznać spotkanie z przedstawicielami organizacji związkowej. Brak jest również podstaw do przyjęcia, aby stanowisko tej organizacji musiało przybierać formę pisemną. Odnośnie terminu, limitowanie czasowe wynika tutaj pośrednio z konieczności zachowania przez pracodawcę 14-dniowego terminu na rozpatrzenie sprzeciwu. Ustawodawca nie określił, jakie są skutki prawne odrzucenia sprzeciwu bez zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Należy przyjąć, że odrzucenie sprzeciwu z naruszeniem tego wymogu nie jest bezskuteczne. Stanowi jednak naruszenie trybu postępowania przy nakładaniu kary i jest podstawą prawną do dochodzenia na drodze sądowej uchylenia nałożonej kary, podobnie jak naruszenie prawa materialnego. Stanowisko związku w sprawie sprzeciwu nie wiąże pracodawcy.

2.3.2. Odwołanie do sądu pracy

Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary (art. 112 § 2 i 3 k.p.).

Powyższy termin wystąpienia do sądu pracy o uchylenie kary porządkowej (art. 112 § 2 k.p.) jest terminem zawitym prawa materialnego i nie podlega przywróceniu. Przedłużanie postępowania w sprawach o zastosowanie kar porządkowych także z tego względu, z punktu widzenia ich funkcji, byłoby bowiem nie tylko niepożądane, ale i niecelowe.

Kodeks pracy przewiduje trzy łączne warunki dopuszczalności wystąpienia przez pracownika do sądu pracy:

- 1) wyczerpanie wewnątrzzakładowego trybu odwoławczego⁷⁷⁵;
- 2) odrzucenie sprzeciwu przez pracodawcę oraz
- 3) zachowanie 14-dniowego terminu do wniesienia pozwu.

Podstawą powództwa sądowego może być wyłącznie naruszenie prawa, a nie celowość wymierzenia kary.

Pozew wniesiony przez pracownika bez uprzedniego wyczerpania trybu odwoławczego podlega oddaleniu. Art. 112 § 2 k.p. jest bowiem przepisem prawa materialnego, którego naruszenie skutkuje oddaleniem powództwa. Taki sam skutek wywoła powództwo o uchylenie kary porządkowej, jeżeli sprzeciw został przez pracodawcę odrzucony ze względu na wniesienie go po upływie 7-dniowego terminu od zawiadomienia o nałożeniu kary. Terminy określone w art. 112 § 1 i 2 k.p. nie zostały wymienione w art. 265 k.p. wśród terminów, które sąd może przywrócić, a więc są to terminy niepodlegające przywróceniu. Upływ terminu do wniesienia sprzeciwu oraz upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy mają ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia uchylenia kary na drodze sądowej. Upływ terminu sąd bierze pod uwagę z urzędu, a nie na zarzut pozwanego.

Należy wskazać, że podobnie jak w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy, termin na złożenie do pracodawcy sprzeciwu od nałożenia kary porządkowej należy liczyć w sposób uregulowany w Kodeksie cywilnym. Datą złożenia sprzeciwu jest zatem data dotarcia pisma (lub sprzeciwu zgłoszonego ustnie) do pracodawcy w sposób umożliwiający zapoznanie się (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Złożenie sprzeciwu do pracodawcy nie jest przecież czynnością postępowania cywilnego i dlatego brak podstaw do przyjęcia, że datę jego złożenia należy ustalać przy uwzględnieniu regulacji z art. 165 § 2 k.p.c.

Przykład:

Pracownik otrzymał 31 października 2018 r. pismo informujące o nałożeniu kary porządkowej. 7 listopada 2018 r. wysłał do pracodawcy listem poleconym sprzeciw. Pismo to dotarło do pracodawcy 8 listopada 2018 r.

⁷⁷⁵ Por. wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 644/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 419.

Pracownik uchybił 7-dniowemu terminowi do złożenia sprzeciwu, gdyż termin ten upłynął 7 listopada 2018 r. W przeciwieństwie do regulacji dotyczącej postępowania w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy, Kodeks pracy nie przewiduje żadnej możliwości przywrócenia terminu do złożenia sprzeciwu od nałożenia kary porządkowej. Jeżeli pracodawca mimo to rozpozna sprzeciw, a następnie pracownik złoży pozew o uchylenie kary porządkowej, to powództwo należy oddalić z przyczyny formalnej, bez podejmowania jakiegokolwiek, zbędnego w tym przypadku postępowania dowodowego i bez wnikania w meritum sporu.

Ciężar dowodu w sprawach o uchylenie kary porządkowej spoczywa na pracowniku. To on powinien wykazać, że zastosowanie przez pracodawcę kary porządkowej nastąpiło z naruszeniem prawa, np. z pominięciem wysłuchania. Z kolei zachowanie pracodawcy w toku postępowania będzie polegało z reguły na „obronie” zasadności i zgodności z prawem ukarania.

Sprawy dotyczące uchylenia kary porządkowej należą do spraw stosunkowo drobnych i prostych, których zastrzeżenie, jako spraw o charakterze niemajątkowym, do właściwości rzeczowej sądu okręgowego, nie miałyby racjonalnego uzasadnienia. Sąd pracy – sąd rejonowy, orzekając w składzie jednoosobowym, oddala powództwo albo uchyla karę porządkową. Nie jest władny zmienić rodzaju zastosowanej wobec pracownika kary, jak również obniżyć kary pieniężnej.

Przykład 1 (sentencja orzeczenia w przypadku uwzględnienia powództwa):

- 1) *uchyla karę porządkową nagany nałożoną na powoda Jana K. przez pracodawcę Adama J. 31 października 2018 r.;*
- 2) *zasądza od pozwanego Adama J. na rzecz powoda Jana K. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;*
- 3) *nakazuje ściągnąć od pozwanego Adama J. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rz. kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód Jan K. był zwolniony z mocy ustawy.*

Przykład 2 (sentencja orzeczenia w przypadku nieuwzględnienia powództwa):

- 1) *oddala powództwo;*
- 2) *zasądza od powoda Jana K. na rzecz pozwanego Adama J. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.*

ZAPAMIĘTAJ!

Upływ terminów: do wniesienia sprzeciwu do pracodawcy oraz do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy do sądu pracy mają ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia uchylecia kary na drodze sądowej. Upływ terminu sąd bierze pod uwagę z urzędu.

2.4. Zatarcie kary porządkowej

Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy, co stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu (art. 113 k.p.). Może to uczynić w każdym czasie, nie czekając na upływ terminu, gdyż nakładanie kar jest jego prawem, a nie obowiązkiem.

Zatarcie ukarania polega zatem na uznaniu kary za niebyłą i usunięciu odpisu zawiadomienia o ukaraniu z akt osobowych pracownika. Może nastąpić z mocy prawa albo wskutek wcześniej podjętej decyzji pracodawcy. Pracownik, wobec którego zastosowano karę porządkową, nie jest uprawniony do samodzielnego wystąpienia z wnioskiem o wcześniejsze uznanie kary za niebyłą. Jego ewentualny wniosek w tym przedmiocie mógłby jedynie zostać potraktowany jako inspiracja dla pracodawcy.

Nienaganność pracy, o której mowa w powołanym przepisie, należy rozumieć w tym wypadku ściśle obiektywnie, z wyłączeniem ocen subiektywnych, jako nieukaranie pracownika w ciągu roku (inną) karą porządkową. Nałożenie na pracownika w ciągu tego roku innej

lub takiej samej kary powoduje przesunięcie się obliczania „roku nie-nagannej pracy” od daty zastosowania kolejnej kary⁷⁷⁶. Wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić *per analogiam* wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzeniem⁷⁷⁷.

Pracodawca ma obowiązek dokonania następczej czynności formalnej usunięcia z akt osobowych pracownika zawiadomienia o ukaraniu także wówczas, gdy uwzględnił sprzeciw pracownika lub gdy kara porządkowa została uchylona wyrokiem sądu. Nieusunięcie z akt pracownika zawiadomienia o ukaraniu w każdym przypadku uzasadnia wystąpienie pracownika do sądu pracy z powództwem o nakazanie pracodawcy wykonania tej czynności. Usunięcie odpisu zawiadomienia, z uwagi na treść § 6 ust. 2 pkt 2 lit. g rozporządzenia MPiPS z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika⁷⁷⁸ powoduje konieczność albo przenieśnięcia akt w taki sposób, aby zachować chronologię całej dokumentacji albo pozostawienia wyłomu w ciągłej numeracji dokumentacji.

Powstaje również pytanie o celowość prowadzenia postępowania sądowego, jeżeli w jego trakcie kara uległa zatarciu. W uchwale z 18 czerwca 2002 r. SN przyjął⁷⁷⁹, że dopuszczalne jest orzeczenie o uchyleniu kary porządkowej, która w toku postępowania sądowego została uznana za niebyłą z mocy samego prawa. Oznacza to konieczność prowadzenia postępowania i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, z pominięciem możliwości jego umorzenia na podstawie art. 355 k.p.c.

⁷⁷⁶ Wyjaśnienie MPiPS z 24 maja 1988 r., PP-053-069/88.

⁷⁷⁷ Zob. też § 2 wyroku SN z 24 października 2017 r., I PK 290/16, Legalis nr 1715366.

⁷⁷⁸ Dz. U. Nr 62, poz. 286.

⁷⁷⁹ III PZP 10/02, OSNAPiUS 2002, nr 21, poz. 514.

BIBLIOGRAFIA

Akty normatywne

- Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 90).
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2096, ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145).
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2019 r. poz. 1460, ze zm.).
- Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2019 r. poz. 821, ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967, ze zm.).
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2017 r. poz. 1560, ze zm.).
- Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 567, ze zm.).
- Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2019 r. poz. 506, ze zm.).
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2019 r. poz. 161, ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263).
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1313, ze zm.).
- Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110, ze zm.).
- Ustawa z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (Dz. U. z 2018 r. poz. 1799).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2018 r. poz. 1600, ze zm.).
- Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 511).
- Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 512).
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, ze zm.).
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270, ze zm.).
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

- Ustawa z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1958, ze zm.).
- Ustawa z dnia 9 kwietnia 2000 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1542, ze zm.).
- Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 505, ze zm.).
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 52, ze zm.).
- Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 58, ze zm.).
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177).
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1205).
- Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 2344, ze zm.).
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych przyczynach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).
- Ustawa z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opieki nad zabytkami (Dz. U. z 2018 r. poz. 2067, ze zm.).
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155).
- Ustawa z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. z 2018 r. poz. 1954).
- Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 785, ze zm.).
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550, ze zm.).
- Ustawa z dnia 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 112, poz. 766).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1559, ze zm.).
- Ustawa z dnia 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 246).
- Ustawa z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 2188, ze zm.).
- Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220).
- Ustawa z dnia 10 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1311).
- Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r. poz. 38).
- Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r. poz. 466).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19, ze zm.).

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286; Dz. U. z 2017 r. poz. 894).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2012 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 491).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2012 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz. U. z 2012 r. poz. 1299).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800, ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2015 r.– Regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 2316).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1289).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z 2019 r. poz. 18).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2019 r. poz. 68).

Literatura

- Baran K.W., *Organizacyjno-procesowe aspekty nowelizacji ustawodawstwa pracy z 2 lutego 1996 r.*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1996, nr 7.
- Baran K.W. (red.), *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2013.
- Barczycka-Banaszczyk M., *Zmiany w Kodeksie pracy. Cz. I. – Zakaz dyskryminacji, mobbing, stosunek pracy, umowa o pracę, wynagrodzenie za pracę, obowiązki pracodawcy*, Monitor Prawniczy 2004, nr 6.
- Bieniek G., *Odpowiedzialność materialna pracowników w praktyce*, Warszawa 1988.
- Boruta I., *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1998, nr 2.
- Brol J., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz* (red. K. Pietrzykowski), Warszawa 1997.
- Brol J., Uwagi do art. 461, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 2, K. Piasecki (red.), Warszawa 2016.
- Bury B., *Charakter prawny roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy – wybrane zagadnienia*, Radca Prawny. Zeszyty Naukowe 2017, nr 1 (10).
- Bury B., *Czas podróży służbowej*, Monitor Prawa Pracy 2006, nr 8.
- Bury B., *Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, [w:] *Przemiany prawa pracy – od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz* (red. nauk. A. Kosut, W. Perdeus), Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV.3, Lublin 2015.
- Bury B., Glosa do wyroku TK z 2 grudnia 2008 r., P 48/07, MPP 2009, nr 7.
- Bury B., *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów Księgi III Kodeksu cywilnego*, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 5.
- Bury B., *Pojęcie i rekompensata pracy w godzinach nadliczbowych według Kodeksu pracy*, Kontrola Państwowa 2004, nr 3.
- Bury B., *Pojęcie sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego*, Gospodarka Administracja Samorząd 2003, nr 2.
- Bury B., *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*, Warszawa 2007.
- Bury B., *Sytuacja pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy*, Jurysta 2004, nr 5.
- Bury B., *Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu*, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 2.
- Bury B., *Uprawnienia kierownicze pracodawcy a polecenie pracy w godzinach nadliczbowych – artykuł dyskusyjny*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2005, nr 7.
- Bury B., *Ustalanie wartości przedmiotu sporu w sprawach z zakresu prawa pracy*, Radca Prawny. Zeszyty Naukowe 2016, nr 4 (9).
- Bury B., *Wątpliwości wokół składu sądu pracy w sprawach o roszczenia związane z nawiązaniem i ustaniem stosunku pracy*, Radca Prawny. Zeszyty Naukowe 2016, nr 2 (7).
- Bury B., *Zmiana przez pracownika roszczenia z odwołania od rozwiązania umowy o pracę*, Radca Prawny. Zeszyty Naukowe 2018, nr 1 (14).
- Bury B., Dudzik M., *Naruszenie zakazu dyskryminacji pracowników jako czyn zabroniony*, Przegląd Prawa i Administracji 2011, nr 86.

Bibliografia

- Cieślak W., Stelina J., *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, Palestra 2003, nr 9-10.
- Ciupa W., *Umowa o zakazie konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 1999.
- Cudowski B., *Ustanie zakazu konkurencji w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesor Barbary Wagner* (red. A. Sobczyk), Warszawa 2010.
- Cudowski B., *Zakaz konkurencji*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1997, nr 1.
- Dörre-Kolasa D., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015.
- Dörre-Nowak D., *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004, nr 11.
- Dral A., Bury B., *Bariery stosowania odpowiedzialności porządkowej wobec pracowników samorządowych*, Monitor Prawa Pracy 2018, nr 4.
- Dubowik A., *Zasada udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze i plan urlopów*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003, nr 5.
- Duda D., *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, Monitor Prawniczy 2001, nr 1.
- Duda D., *Sądowe pouczenie pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów (art. 477 zdanie drugie k.p.c.)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2005, nr 7.
- Duda D., *Ustanie klauzuli konkurencyjnej – wybrane zagadnienia*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2000, nr 6
- Dzikiewicz L., *Odpowiedzialność majątkowa pracownika za mienie powierzone*, Warszawa 1974,
- Dzikiewicz L., *Materialna odpowiedzialność pracowników*, Warszawa 1977.
- Erciński T., Gudowski J., Jędrzejewska M., *Komentarz do kodeksu postępowania cywilnego. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze. Tom 1*, Warszawa 1999.
- Feliga P., Uliasz M., *Ustawa o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Komentarz* (red. P. Feliga) – System Informacji Prawnej Lex 2015.
- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2003.
- Gersdorf M., teza 5 do art. 60, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Gersdorf M., *Wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym od pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004, nr 10.
- Góra-Błaszczkowska A., *Wezwanie do udziału w sprawie a sprostowanie oznaczenia strony pozwanej*, Przegląd Sądowy 2003, nr 4.
- Góral Z., *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, Łódź 1987.
- Iwulski J., *Nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego ze szczególnym uwzględnieniem spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (bez problematyki dotyczącej kasacji)*, Przegląd Sądowy 1996, nr 9.
- Iwulski J., Sanetra W., *Suplement do Kodeksu pracy z komentarzem*, Warszawa 2004.
- Jankowiak J., *„Indywidualne bhp” jako pracownicze dobro osobiste*, Państwo i Prawo 2009, z. 5.
- Jędrejek G., *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004.
- Jędrzejewska M., [w:] *Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego. Część I. Postępowanie rozpoznawcze* (red. T. Erciński), Warszawa 2003.
- Kawecka-Sobczak M., *Zagadnienie wynagrodzenia ryczałtowego za pracę w godzinach nadliczbowych*, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej 1977, t. 1.

Bibliografia

- Kijowski A., *Pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – art. 134 § 1 k.p.*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1996, nr 10.
- Kłosiewicz P., *Stosunek pracy z powołania*, Warszawa 1974.
- Kozioł-Brączkowska E., *Czas pracy – praktyczne problemy związane z nową regulacją kodeksową*, Monitor Prawa Pracy 2004, nr 11.
- Kubot Z., *Znaczenie zakresu czynności pracownika*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1998, nr 12.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Glosa do uchwały SN z 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01*, OSP 2003, nr 1, poz. 9.
- Lewandowski H., *Możliwość kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne [w:] Kontrola pracownika. Możliwości i dylematy prawne*, Z. Góral (red.), Warszawa 2010.
- Lewandowski H., *Nawiązanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki)*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian* (red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński), Warszawa 2006.
- Malczyk M., *Podmiotowa zmiana powództwa po stronie pozwanej (dopozwanie) w sprawach z powództwa pracownika*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2017, nr 4 (24).
- Manowska M., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz* (red. M. Manowska), Warszawa 2015.
- Masewicz W., *Czas pracy – podstawowe dylematy*, Monitor Prawa Pracy 2005, nr 7.
- Masewicz W., *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981.
- Masewicz W., *Świadcstwo pracy i okresowe oceny kwalifikacyjne*, Warszawa 1996.
- Masewicz W., *Zakaz działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy*, Warszawa 1996.
- Mądrzak H., Krupa D., Marszałkowska-Krześ E., *Postępowanie cywilne*, Warszawa 1999.
- Mędrala M., *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Miczek Z., *Koszty sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006, nr 7.
- Mitrus L., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015.
- Nawrocki M., *Skład sądu w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji art. 47 k.p.c.*, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 2.
- Patulski B., Patulski W., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, Gdańsk 2000.
- Patulski W., *Odpowiedzialność materialna pracowników*, Gdańsk 1999.
- Piasecki K., *Postępowanie sporne rozpoznawcze*, Warszawa 2004.
- Piekarski M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza za niedobory*, Warszawa 1977.
- Piekarski M., *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 1976.
- Prusinowski P., *„Konieczność” wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy (art. 151⁴ § 1 KP)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2016, nr 2.
- Prusinowski P., *Rozstrzygnięcie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Prusinowski P., *System dyskrejonalnej władzy sędziego w sprawach z powództwa pracownika*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2013, nr 1.
- Rafacz-Krzyżanowska M., *Odpowiedzialność majątkowa pracownika wobec zakładu pracy*, Warszawa 1969.
- Rączka K., *Czas pracy po nowelizacji*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002, nr 9.
- Rączka K., *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004, nr 1.

Bibliografia

- Romer M., *Dodatkowe zatrudnienie a uprawnienia pracownicze*, Warszawa 1995.
- Roszevska K., *Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1999, nr 3.
- Rycak A., *Problemy wykładni przepisów ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2007, nr 4.
- Sadlik R., *Nowe zasady ponoszenia kosztów sądowych w sprawach pracowniczych i ubezpieczeniowych*, Monitor Prawa Pracy 2006, nr 3.
- Salwa Z., *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1989.
- Salwa Z., *Skutki ustania przyczyn zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2001, nr 1.
- Sanetra W., *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971.
- Sanetra W., *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa-Wrocław 1975.
- Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacje i ustalenie*, Warszawa 1981.
- Siedlecki W., Świeboda Z., *Postępowanie cywilne. Zarys wykładu*, Warszawa 1998.
- Sieńko M., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz* (red. M. Manowska), Warszawa 2015.
- Skoczyński J. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* (red. Z. Salwa), Warszawa 1999.
- Skoczyński J. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* (red. Z. Salwa), Warszawa 2000.
- Skoczyński J., *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych po nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1996, nr 7.
- Sobczyk A. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* (red. B. Wagner), Warszawa 2004.
- Sobczyk A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.
- Sobczyk A., Płażek S., *Zakaz działalności konkurencyjnej według Kodeksu pracy*, *Kwartalnik Prawa Prywatnego* 1997, nr 1.
- Stencel J., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001.
- Szemplińska E., *Kodeks pracy. Komentarz* (red. L. Florek), Warszawa 2005.
- Szewczyk H., *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002, nr 6.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.
- Szewczyk H., *Prawo pracownika do godności (Uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, *Państwo i Prawo* 2001, nr 11
- Szewczyk H., *Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 2012.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
- Świątkowski A.M., *Droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, *Palestra* 1986, nr 5-6.
- Świątkowski A.M., *Glosa do uchwały SN z 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01*, *Państwo i Prawo* 2003, nr 1.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Świącicki M., *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963.
- Tazbir R., *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną*, Kraków 1999.
- Ura E., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011.
- Wagner B., *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 1997.
- Wąż P. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* (red. K. Walczak), Warszawa 2018.
- Wengerek E., *Powództwo o ustalenie*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1959, nr 1.

- Wichrowska-Janikowska E., *Godność człowieka w stosunkach pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2001, nr 9.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys Systemu*, cz. 2, *Prawo stosunku pracy*, Warszawa-Kraków 1986.

Orzecznictwo

- Wyrok TK z 4 października 2005 r., K 36/03, OTK ZU 2005, nr 9/A, poz. 98.
- Wyrok TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK ZU 2007, nr 10/A, poz. 128.
- Wyrok TK z 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK ZU 2008, nr 10/A, poz. 173.
- Wyrok TK z 24 listopada 2016 r. K 11/15, OTK ZU 2016/A, poz. 93.
- Uchwała SN (7) z 18 kwietnia 1958 r., I CO 5/58, OSN 1958, nr 3, poz. 61.
- Uchwała SN (7) z 16 stycznia 1965 r., III PO 42/64, OSNCP 1965, nr 7-8, poz. 106.
- Uchwała SN (7) z 12 czerwca 1970 r., III PZP 46/69, OSNCP 1971, nr 1, poz. 3.
- Uchwała SN (7) z 5 kwietnia 1971 r., III PZP 3/71, OSNCP 1971, nr 7-8, poz. 123.
- Uchwała SN (7) z 30 maja 1975 r., V PZP 3/75, OSNCP 1975, nr 10-11, poz. 143.
- Uchwała SN (7) z 23 stycznia 1976 r., V PZP 11/75, OSNCP 1976, nr 4, poz. 67.
- Uchwała SN (7) z 18 grudnia 1976 r., V PZP 6/76, OSPiKA 1978, nr 3, poz. 41.
- Uchwała SN (7) z 12 marca 1981 r., V PZP 4/80, OSNC 1981, nr 10, poz. 182.
- Uchwała SN (7) z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194.
- Uchwała (7) SN (zasada prawna) z 17 października 1986 r., III PZP 60/86, OSNCP 1987, nr 5-6, poz. 67.
- Uchwała SN (7) z 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNCP 1987, nr 8, poz. 106.
- Uchwała SN (7) z 4 grudnia 1987 r., III PZP 85/86, OSNCP 1988, nr 9, poz. 109.
- Uchwała SN (7) z 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSP 1990, nr 5-6, poz. 245.
- Uchwała SN (7) z 23 lutego 1993 r., I PZP 37/92, OSNCP 1993, nr 7-8, poz. 119.
- Uchwała SN (7) z 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNCP 1993, nr 9, poz. 140.
- Uchwała SN (7) z 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98, OSNAPiUS 2000, nr 2, poz. 44.
- Uchwała SN (7) z 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 131.
- Uchwała SN (7) z 15 stycznia 2003 r., III PZP 20/02, OSNP 2004, nr 1, poz. 4.
- Uchwała SN (7) z 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03, OSNC 2004, nr 5, poz. 69.
- Uchwała SN (7) z 9 czerwca 2005 r., II PZP 4/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 367.
- Uchwała SN (7) z 27 marca 2007 r., II PZP 1/07, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 270.
- Uchwała SN (7) (zasada prawna) z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, Legalis nr 92438.
- Uchwała SN (7) z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 248.
- Uchwała SN (7) z 19 stycznia 2011 r., I PZP 5/10, OSNPUSiSP 2011, nr 15-16, poz. 199.
- Uchwała SN (7) z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268.
- Uchwała SN (7) z 13 października 2011 r., II UZP 6/11, OSNP 2012, nr 5-6, poz. 69.
- Uchwała SN (7) z 21 listopada 2012 r., I PZP 1/12, OSNPUSiSP 2013, nr 11-12, poz. 123.
- Uchwała SN (7) z 28 września 2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2017, nr 3, poz. 27.
- Uchwała SN (7) z 26 października 2017 r., III PZP 2/17, OSNP 2018, nr 3, poz. 28.
- Uchwała SN z 30 września 1966 r., III PZP 28/66, OSNC 1967, nr 1, poz. 1.
- Uchwała SN z 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, OSPiKA 1970, nr 1, poz. 4.
- Uchwała SN z 26 lipca 1974 r., III PZP 22/74, OSNCP 1975, nr 2, poz. 23.
- Uchwała SN z 24 października 1974 r., I PZP 39/75, OSNCP 1976, nr 5, poz. 102.
- Uchwała SN z 13 maja 1975 r., III PZP 5/75, OSPiKA 1976, nr 7-8, poz. 135.

Bibliografia

- Uchwała SN z 27 czerwca 1975 r., V PZP 4/75 OSNCP 1976, nr 1, poz. 2.
Uchwała SN z 15 grudnia 1975 r., I PZP 46/75, OSNCP 1976, nr 6, poz. 123.
Uchwała SN z 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, OSNC 1976, nr 2, poz. 19.
Uchwała SN z 13 lipca 1976 r., I PZP 22/76, OSNCP 1977, nr 2, poz. 21.
Uchwała SN z 28 września 1976 r., I PZP 41/76, OSPiKA 1977, nr 2, poz. 21.
Uchwała SN z 1 grudnia 1976 r., IV PZP 5/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 86.
Uchwała SN z 31 grudnia 1976 r., I PZP 55/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 87.
Uchwała SN z 27 stycznia 1977 r., IV PZP 7/76, OSNCP 1977, nr 9, poz. 159.
Uchwała SN z 11 października 1977 r., IV PZP 5/77, OSNC 1978, nr 4, poz. 66.
Uchwała SN z 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978, nr 12, poz. 231.
Uchwała SN z 19 grudnia 1978 r., I PZP 36/78, OSNCP 1979, nr 5, poz. 96.
Uchwała SN z 11 stycznia 1980 r., I PZP 45/79, OSNCP 1980, nr 7-8, poz. 133.
Uchwała SN z 25 marca 1980 r., I PZP 7/80, Nowe Prawo 1982, nr 7-8.
Uchwała SN z 23 października 1980 r., IV PZP 5/80, OSNCPiUS 1981, nr 4, poz. 55.
Uchwała SN z 18 lutego 1981 r., IV PZP 6/80, Lex nr 14575.
Uchwała SN z 4 czerwca 1982 r., III PZP 17/82, OSNCP 1982, nr 10, poz. 148.
Uchwała SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164.
Uchwała SN z 23 grudnia 1985 r., III PZP 44/85, OSNCP 1986, nr 7-8, poz. 117.
Uchwała SN z 18 kwietnia 1988 r., III PZP 62/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 165.
Uchwała SN z 26 lipca 1988 r., III PZP 28/88, OSNCP 1989, nr 6, poz. 101.
Uchwała SN z 19 stycznia 1989 r., III PZP 51/88, OSNCP 1990, nr 2, poz. 22.
Uchwała SN z 3 lutego 1989 r., III PZP 54/88, OSNCAPiUS 1990, nr 3, poz. 39.
Uchwała SN z 19 lipca 1990 r., III PZP 13/90, OSNCP 1991, nr 2-3, poz. 22.
Uchwała SN z 20 września 1990 r., III PZP 14/90, OSNCP 1991, nr 2-3, poz. 29.
Uchwała SN z 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNC 1991, nr 5-6, poz. 64.
Uchwała SN z 24 stycznia 1992 r., I PZP 5/92, OSNC 1992, nr 9, poz. 150.
Uchwała SN z 16 października 1992 r., I PZP 58/92, OSNC 1993, nr 6, poz. 95.
Uchwała SN z 18 grudnia 1992 r., III AZP 27/92, OSNC 1993, nr 9, poz. 141.
Uchwała SN z 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNC 1994, nr 6, poz. 123.
Uchwała SN z 24 listopada 1993 r., II PZP 3/93, OSP 1994, z. 10, poz. 192.
Uchwała SN z 2 lutego 1994 r., I PZP 58/93, Lex nr 14979.
Uchwała SN z 25 sierpnia 1994 r., I PZP 34/94, OSNAPiUS 1994, nr 12, poz. 188.
Uchwała SN z 4 października 1994 r., I PZP 41/94, OSNAPiUS 1995, nr 5, poz. 63.
Uchwała SN z 2 grudnia 1994 r., III CZP 153/94, OSNC 1995, nr 3, poz. 51.
Uchwała SN z 15 lutego 1995 r., II PZP 6/94, OSNAPiUS 1995, nr 12, poz. 143.
Uchwała SN z 26 maja 1995 r., I PZP 13/95, OSNP 1995, nr 23, poz. 286.
Uchwała SN z 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000, nr 24, poz. 888.
Uchwała SN z 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002, nr 7, poz. 155.
Uchwała SN z 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNP 2002, nr 2, poz. 35.
Uchwała SN z 6 grudnia 2001 r., III ZP 28/01, OSNP 2002, nr 15, poz. 350.
Uchwała SN z 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002, nr 12, poz. 284.
Uchwała SN z 18 czerwca 2002 r., III PZP 10/02, OSNAPiUS 2002, nr 21, poz. 514.
Uchwała SN z 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02, OSNAPiUS 2003 nr 12, poz. 285.
Uchwała SN z 19 września 2002 r., III PZP 18/02, OSNP 2003, nr 9, poz. 214.
Uchwała SN z 2 października 2002 r., III PZP 17/02, OSNP 2003, nr 20, poz. 481.
Uchwała SN z 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03, OSNP 2004, nr 7, poz. 116.
Uchwała SN z 28 kwietnia 2004 r., III CZP 19/04, OSNC 2005, nr 6, poz. 105.

Bibliografia

- Uchwała SN z 17 lutego 2005 r., II PZP 1/05, OSNPUSiSP 2005, nr 10, poz. 138.
Uchwała SN z 15 lutego 2006 r., II PZP 11/05, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 170.
Uchwała SN z 26 września 2006 r., II UZP 11/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 163.
Uchwała SN z 9 stycznia 2007 r., II PZP 5/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 152.
Uchwała SN z 27 marca 2007 r., II PZP 2/07, OSNAPiUS 2007, nr 15-16, poz. 210.
Uchwała SN z 3 sierpnia 2007 r., I PZP 7/07, OSNPUSiSP 2008, nr 5-6, poz. 55.
Uchwała SN z 11 września 2007 r., II PZP 5/07, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 2.
Uchwała SN z 5 grudnia 2007 r., II PZP 7/07, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 90.
Uchwała SN z 4 lutego 2008 r., II PZP 14/08, OSNP 2009, nr 17-18, poz. 218.
Uchwała SN z 18 marca 2008 r., II PZP 2/08, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 211.
Uchwała SN z 9 kwietnia 2008 r., II PZP 4/08, OSNPUSiSP 2008, nr 19-20, poz. 280.
Uchwała SN z 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, MPP 2009, nr 9, Legalis nr 122662.
Uchwała SN z 8 kwietnia 2009 r., II PZP 1/09, OSNP 2009, nr 17-18, poz. 220.
Uchwała SN z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010, nr 1-2, poz. 1.
Uchwała SN z 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 154.
Uchwała SN z 11 maja 2010 r., II PZP 3/10, OSNPUSiSP 2010, nr 19-20, poz. 226.
Uchwała SN z 7 stycznia 2010 r., II PZP 13/09, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 155.
Uchwała SN z 6 lipca 2011 r., II PZP 1/11, OSNPUSiSP 2012, nr 1-2, poz. 2.
Uchwała SN z 18 października 2012 r., III UZP 3/12, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 112.
Uchwała SN z 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/12, OSNP 2013, nr 13-14, poz. 147.
Uchwała SN z 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13, OSNP 2014, nr 2, poz. 17.
Uchwała SN z 13 sierpnia 2013 r., III PZP 4/13, OSNPUSiSP 2014, nr 1, poz. 1.
Uchwała SN z 13 sierpnia 2013 r., III PZP 5/13, Lex nr 1360420.
Uchwała SN z 6 lutego 2014 r., II PZP 2/13, Lex nr 1433764.
Uchwała SN z 20 maja 2014 r., II PZP 6/04, Lex nr 106665.
Uchwała SN z 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14, OSNP 2014, nr 12, poz. 164.
Uchwała SN z 2 lipca 2015 r., III PZP 4/15, OSNP 2016, nr 1, poz. 1.
Uchwała SN z 8 listopada 2016 r., III CZP 67/16, OSNC 2017, nr 12, poz. 133.
Uchwała SN z 10 listopada 2016 r., III PZP 10/16, Legalis nr 1522497.

- Orzeczenie SN z 23 stycznia 1962 r. 1 CR 200/61, OSNCP 1963, nr 1, poz. 23.
Orzeczenie SN z 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64, OSP 1966, z. 6-8, poz. 166.
Orzeczenie SN z 15 kwietnia 1969 r., III PRN 20/69, NP 1970, nr 9.
Orzeczenie SN z 11 grudnia 1971 r., II PR 260/70, OSNCP 1971, nr 10, poz. 178.
Orzeczenie SN z 2 grudnia 1975 r., I PZP 43/75, OSN 1976, nr 5, poz. 197.
Orzeczenie SN z 6 października 1976 r., I PR 130/76, PiZS 1978, nr 2.
Orzeczenie SN z 23 lutego 1999 r., I PKN 597/98, OSNC 2000, nr 8, poz. 301.
Orzeczenie SN z 17 września 2004 r., III PZ 10/04, Lex nr 375687.

- Wyrok SN z 28 października 1953 r., 2 CR 2103/52, niepubl.
Wyrok SN z 5 grudnia 1964 r., II PR 644/64, OSNCP 1965, nr 10, poz. 170.
Wyrok SN z 19 lipca 1965 r., I PR 244/65, Lex nr 13885.
Wyrok SN z 16 listopada 1965 r., I PR 389/65, OSNC 1966, nr 6, poz. 100.
Wyrok SN z 13 października 1966 r., I PR 303/66, Lex nr 13911.
Wyrok SN z 5 czerwca 1968 r., I PR 183/68, Lex nr 13972.
Wyrok SN z 28 lutego 1968 r., II PR 198/67, PiZS 1969, nr 2.
Wyrok SN z 20 grudnia 1968 r., II PR 549/68, NP 1970, nr 4.

Bibliografia

- Wyrok SN z 10 stycznia 1969 r., II CR 506/68, OSNCP 1969, nr 9, poz. 166.
Wyrok SN z 17 marca 1970 r., II PR 659/68, OSNCP 1970, nr 12, poz. 231.
Wyrok SN z 11 czerwca 1971 r., II PR 211/71, Lex nr 83962.
Wyrok SN z 3 grudnia 1971 r., III CRN 376/71, OSPiKA 1972, nr 11, poz. 207.
Wyrok SN z 5 kwietnia 1972 r., I CR 52/72, OSNCP 1972, nr 10, poz. 180.
Wyrok SN z 14 lipca 1972 r., III CRN 607/71, OSNC 1973, nr 4, poz. 64.
Wyrok SN z 10 stycznia 1973 r., I PR 238/72, Lex nr 16297.
Wyrok SN z 23 marca 1973 r., III PRN 4/73, Lex nr 16301.
Wyrok SN z 22 stycznia 1975 r., I PR 189/74, OSNCP 1975, nr 9, poz. 139.
Wyrok SN z 11 kwietnia 1975 r., I PR 291/74, OSNC 1976, nr 1, poz. 15.
Wyrok SN z 20 maja 1975 r., I PR 242/74, PiZS 1976, nr 5.
Wyrok SN z 19 czerwca 1975 r., V PRN 2/75, OSNC 1976, nr 4, poz. 70.
Wyrok SN z 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNC 1976, nr 6, poz. 145.
Wyrok SN z 27 listopada 1975 r., I PR 37/75, OSNCP 1976, nr 5, poz. 118.
Wyrok SN z 10 grudnia 1975 r., IV PR 240/75, Lex nr 14293.
Wyrok SN z 19 lutego 1976 r., III PR 21/76, Lex nr 14772.
Wyrok SN z 17 maja 1976 r., IV PR 22/76, Lex nr 14310.
Wyrok SN z 28 maja 1976 r., IV PR 49/76, OSPiKA 1979, nr 1, poz. 16.
Wyrok SN z 5 października 1976 r., I PR 122/76, PiZS 1978, nr 5, poz. 62.
Wyrok SN z 6 października 1976 r., I PR 130/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 82.
Wyrok SN z 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76 Legalis nr 19789.
Wyrok SN z 22 grudnia 1976 r., I PRN 121/76, OSNCP 1977, nr 8, poz. 140.
Wyrok SN z 30 czerwca 1977 r., I PR 37/77, OSNCP 1977, nr 12, poz. 249.
Wyrok SN z 7 lipca 1977 r., I PRN 92/77, Lex nr 14402.
Wyrok SN z 9 września 1977 r., I PRN 115/77, OSNC 1978, nr 10, poz. 177.
Wyrok SN z 13 grudnia 1977 r., IV PRN 12/77, Lex nr 14442.
Wyrok SN z 15 września 1978 r., IV PR 205/78, Służba Pracownicza 1979, nr 1.
Wyrok SN z 17 stycznia 1978 r., I PRN 178/77, OSNC 1978, nr 8, poz. 147.
Wyrok SN z 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, Lex nr 14495.
Wyrok SN z 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNC 1980, nr 1-2, poz. 17.
Wyrok SN z 11 marca 1980 r., I PR 7/80, Lex nr 14520.
Wyrok SN z 14 marca 1980 r., I PR 87/79, OSNCP 1980, nr 12, poz. 234.
Wyrok SN z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNC 1980, nr 12, poz. 248.
Wyrok SN z 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80, OSNCP 1981, nr 2-3, poz. 39.
Wyrok SN z 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80, OSNCP 1981, nr 6, poz. 107.
Wyrok SN z 3 marca 1981 r., IV PR 36/81, OSPiKA 1981, nr 12, poz. 216.
Wyrok SN z 7 sierpnia 1981 r., IV PR 239/81, OSNC 1982, nr 2-3, poz. 38.
Wyrok SN z 8 października 1981 r., IV PR 301/81, PiZS 1983, nr 1.
Wyrok SN z 29 października 1981 r., IV PR 311/81, Lex nr 14599.
Wyrok SN z 23 listopada 1981 r., IV PR 343/81, OSNCP 1982, nr 4, poz. 63.
Wyrok SN z 3 grudnia 1981 r., IV PR 350/81, OSNCP 1982, nr 4, poz. 65.
Wyrok SN z 4 lutego 1982 r., I PRN 1/82, OSNCP 1982, nr 8-9, poz. 131.
Wyrok SN z 13 maja 1982 r., IV PR 119/82, OSPiKA 1983, nr 2, poz. 49.
Wyrok SN z 14 kwietnia 1983 r., I PRN 32/83, OSNCP 1983, nr 12, poz. 197.
Wyrok SN z 30 sierpnia 1984 r., II CR 279/84, OSPiKA 1985, nr 7-8, poz. 136.
Wyrok SN z 3 września 1984 r., IV PR 149/84, OSNCP 1985, nr 5-6, poz. 72.
Wyrok SN z 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85, OSNC 1986, nr 1, poz. 19.

Bibliografia

- Wyrok SN z 9 sierpnia 1985 r., IV PR 153/85, OSNCP 1986, nr 5, poz. 80.
Wyrok SN z 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, OSNCP 1987, nr 9, poz. 140.
Wyrok SN z 9 października 1986 r., IV PR 290/86, PiZS 1987, nr 4.
Wyrok SN z 12 marca 1987 r., I PRN 93/86, Służba Pracownicza 1987, nr 11.
Wyrok SN z 25 marca 1987 r., II CR 48/87, Lex nr 8817.
Wyrok SN z 15 stycznia 1988 r., I PRN 74/87, Sł. Prac. 1988, nr 5.
Wyrok SN z 4 maja 1988 r., IV PR 117/88, PiZS 1988, nr 8.
Wyrok SN z 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSP 1990, nr 4, poz. 204.
Wyrok SN (7) sędziów z 24 lutego 1989 r., III PRN 1/89, OSP 1990, nr 7, poz. 279.
Wyrok SN z 22 lutego 1990 r., I PRN 7/90, niepubl.
Wyrok SN z 21 września 1990 r., I PR 236/90, Lex nr 1671802.
Wyrok SN z 10 października 1990 r., I PR 319/90, OSNC 1992, nr 11, poz. 204.
Wyrok SN z 3 października 1990 r., I PR 277/90, OSP 1991, nr 5, poz. 127.
Wyrok SN z 23 listopada 1999 r., II UKN 210/99, Prok. i Pr.-wkł. 2000, nr 3, poz. 36.
Wyrok SN z 14 listopada 1990 r., I PR 231/90, Lex nr 1124346.
Wyrok SN z 21 grudnia 1992 r., I PRN 52/92, Lex nr 14963.
Wyrok SN z 3 lutego 1993 r., I PZP 72/92, niepubl.
Wyrok SN z 27 kwietnia 1993 r., I PRN 27/93, Legalis nr 47057.
Wyrok SN z 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNC 1994, nr 12, poz. 243.
Wyrok SN z 15 kwietnia 1994 r., I PZP 14/94, OSNAPiUS 1994, nr 3, poz. 40.
Wyrok SN z 21 lipca 1994 r., I PRN 42/94, OSNAPiUS 1994, nr 12, poz. 192.
Wyrok SN z 4 października 1994 r., I PRN 71/94, OSNAPiUS 1995, nr 7, poz. 89.
Wyrok SN z 11 października 1994 r., I PRN 81/94, OSNAPiUS 1995, nr 5, poz. 65.
Wyrok SN z 17 maja 1995 r., I PRN 12/95, OSNAPiUS 1995, nr 21, poz. 262.
Wyrok SN z 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNAPiUS 1996, nr 11, poz. 153.
Wyrok SN z 2 lutego 1996 r., II PRN 13/95, OSNAPiUS 1996, nr 15, poz. 211.
Wyrok SN z 10 maja 1996 r., I PRN 63/95, OSNAPiUS 1996, nr 23, poz. 355.
Wyrok SN z 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNAPiUS 1997, nr 7, poz. 112.
Wyrok SN z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997, nr 11, poz. 193.
Wyrok SN z 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163.
Wyrok SN z 30 października 1996 r., I PRN 98/96, OSNAPiUS 1997, nr 9, poz. 150.
Wyrok SN z 13 grudnia 1996 r., I PKN 35/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 267.
Wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 273.
Wyrok SN z 6 lutego 1997 r., I PKN 72/96, OSNAPiUS 1997, nr 23, poz. 460.
Wyrok SN z 6 lutego 1997 r., I PKN 77/96, OSNAPiUS 1997, nr 18, poz. 340.
Wyrok SN z 21 lutego 1997 r., I PKN 10/97, OSNAPiUS 1997, nr 23, poz. 464.
Wyrok SN z 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1999, nr 22, poz. 431.
Wyrok SN z 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997, nr 24, poz. 488.
Wyrok SN z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 77/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 75.
Wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243.
Wyrok SN z 12 czerwca 1997 r., I PKN 204/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 299.
Wyrok SN z 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 306.
Wyrok SN z 5 września 1997 r., I PKN 223/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 327.
Wyrok SN z 10 września 1997 r., I PKN 244/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 358.
Wyrok SN z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNP 1998, nr 12, poz. 360.
Wyrok SN z 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 363.
Wyrok SN z 3 listopada 1997 r., I PKN 333/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 499.

Bibliografia

- Wyrok SN z 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 626.
- Wyrok SN z 19 grudnia 1997 r., I PKN 451/97, OSNAPiUS 1998, nr 22, poz. 650.
- Wyrok SN z 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 685.
- Wyrok SN z 19 stycznia 1998 r., I PKN 482/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 686.
- Wyrok SN z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 83.
- Wyrok SN z 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 87.
- Wyrok SN z 19 marca 1998 r., I PKN 564/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 162.
- Wyrok SN z 9 kwietnia 1998 r., I PKN 45/98, OSNAPiUS 1999, nr 8, poz. 273.
- Wyrok SN z 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 343.
- Wyrok SN z 3 czerwca 1998 r., I PKN 164/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 366.
- Wyrok SN z 18 czerwca 1998 r., II CKN 817/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 16.
- Wyrok SN z 6 sierpnia 1998 r., III ZP 24/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 545.
- Wyrok SN z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 574.
- Wyrok SN z 26 sierpnia 1999 r., I PKN 241/99, OSNAPiUS 2000, nr 24, poz. 895.
- Wyrok SN z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577.
- Wyrok SN z 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 585.
- Wyrok SN z 11 września 1998 r., II UKN 196/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 589.
- Wyrok SN z 14 września 1998 r., I PKN 315/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 617.
- Wyrok SN z 1 października 1998 r., I PKN 366/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 684.
- Wyrok SN z 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000, nr 1, poz. 12.
- Wyrok SN z 21 grudnia 1998 r., I PKN 464/98, OSNAPiUS 2000, nr 2, poz. 50.
- Wyrok SN z 17 lutego 1999 r., I PKN 580/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 264.
- Wyrok SN z 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 307.
- Wyrok SN z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, nr 11, poz. 208.
- Wyrok SN z 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542.
- Wyrok SN z 23 marca 1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 381.
- Wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 643/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 418.
- Wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 644/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 419.
- Wyrok SN z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 467.
- Wyrok SN z 11 maja 1999 r., I PKN 34/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, po. 544.
- Wyrok SN z 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNP 2000, nr 15, poz. 579.
- Wyrok SN z 21 maja 1999 r., I PKN 71/99, Lex nr 1633831.
- Wyrok SN z 27 maja 1999 r., I PKN 89/99, OSNAPiUS 2000, nr 16, poz. 611.
- Wyrok SN z 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 641.
- Wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 644.
- Wyrok SN z 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 690.
- Wyrok SN z 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 712.
- Wyrok SN z 21 lipca 1999 r., I PKN 161/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 717.
- Wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780.
- Wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 786.
- Wyrok SN z 23 września 1999 r., II UKN 119/99, OSNAPiUS 2000, nr 24, poz. 908.
- Wyrok SN z 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 155.
- Wyrok SN z 21 października 1999 r., I PKN 320/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 156.
- Wyrok SN z 5 listopada 1999 r., I PKN 344/09, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 190.
- Wyrok SN z 5 listopada 1999 r., I PKN 348/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 191.
- Wyrok SN z 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 197.
- Wyrok SN z 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 216.

Bibliografia

- Wyrok SN z 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217.
- Wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 408/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 305.
- Wyrok SN z 16 marca 2000 r., I PKN 672/99, Palestra 2001, nr 9-10.
- Wyrok SN z 9 maja 2000 r., I PKN 626/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 615.
- Wyrok SN z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 618.
- Wyrok SN z 25 maja 2000 r., I PKN 656/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 659.
- Wyrok SN z 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662.
- Wyrok SN z 29 czerwca 2000 r., I PKN 716/99, OSNAPiUS 2002, nr 1, poz. 10.
- Wyrok SN z 3 lipca 2000 r., II UKN 628/99, OSNAPiUS 2002, nr 2, poz. 46.
- Wyrok SN z 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99, OSNAPiUS 2002, nr 2, poz. 41.
- Wyrok SN z 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNAPiUS 2002, nr 3, poz. 77.
- Wyrok SN z 22 września 2000 r., I PKN 30/00, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 203.
- Wyrok SN z 22 września 2000 r., I PKN 33/00, OSNAPiUS 2002, nr 8, poz. 182.
- Wyrok SN z 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 211.
- Wyrok SN z 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 231.
- Wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 81/00, OSNP 2002, nr 11, poz. 265.
- Wyrok SN z 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002, nr 12, poz. 287.
- Wyrok SN z 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002, nr 13, poz. 304.
- Wyrok SN z 11 stycznia 2001 r., I PKN 844/00, OSNP 2002, nr 18, poz. 432.
- Wyrok SN z 2 lutego 2001 r., I PKN 225/00, OSNP 2002, nr 20, poz. 487.
- Wyrok SN z 14 marca 2001 r., II UKN 274/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 533.
- Wyrok SN z 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 8.
- Wyrok SN z 29 marca 2001 r., I PKN 336/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 14.
- Wyrok SN z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 357/00, OSNP 2003, nr 2, poz. 40.
- Wyrok SN z 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 122.
- Wyrok SN z 30 maja 2001 r., I PKN 415/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 168.
- Wyrok SN z 30 maja 2001 r., I PKN 424/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 172.
- Wyrok SN z 20 czerwca 2001 r., I PKN 474/00, OSNAPiUS 2001, nr 20, wkładka.
- Wyrok SN z 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, OSNP 2003, nr 12, poz. 294.
- Wyrok SN z 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 355.
- Wyrok SNz 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 486.
- Wyrok SN z 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 488.
- Wyrok SN z 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 588.
- Wyrok SN z 17 grudnia 2001 r., I PKN 748/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 591.
- Wyrok SN z 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004, nr 2, poz. 32.
- Wyrok SN z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004, nr 3, poz. 46.
- Wyrok SN z 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 59.
- Wyrok SN z 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, Legalis nr 75582.
- Wyrok SN z 21 lutego 2002 r., I PKN 912/00, Lex nr 55124.
- Wyrok SN z 21 lutego 2002 r., I PKN 917/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 61.
- Wyrok SN z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, MoPr 2003, nr 1.
- Wyrok SN z 19 marca 2002 r., I PKN 209/01, OSNAPiUS 2004, nr 5, poz. 79.
- Wyrok SN z 28 marca 2002 r., I PKN 6/01, OSNP 2004, nr 5, poz. 84.
- Wyrok SN z 4 czerwca 2002 r., I PKN 242/01, Legalis nr 233182.
- Wyrok SN z 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004, nr 9, poz. 135.
- Wyrok SN z 10 października 2002 r., I PKN 560/01, Lex nr 460184.
- Wyrok SN z 15 października 2002 r., II CKN 833/00, Legalis nr 277448.

Bibliografia

- Wyrok SN z 22 listopada 2002 r., IV CKN 1519/00, Lex nr 78333.
Wyrok SN z 26 listopada 2002 r., I PKN 659/00, Lex nr 577449.
Wyrok SN z 28 listopada 2002 r., II CKN 104/00, Lex nr 753440.
Wyrok SN z 5 grudnia 2002 r., I PK 33/02, OSNP 2004, nr 12, poz. 204.
Wyrok SN z 5 grudnia 2002 r., I PKN 582/01, Prawo Pracy 2003, nr 5.
Wyrok SN z 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004, nr 11, poz. 194.
Wyrok SN z 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 239.
Wyrok SN z 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 241.
Wyrok SN z 6 maja 2003 r., I PK 223/02, Prok. i Pr. – wkł. 2004, nr 1.
Wyrok SN z 22 sierpnia 2003 r., I PK 214/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 282.
Wyrok SN z 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308.
Wyrok SN z 24 września 2003 r., I PK 411/2002, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.
Wyrok SN z 2 października 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 331.
Wyrok SN z 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 336.
Wyrok SN z 12 listopada 2003 r., I PK 551/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 348.
Wyrok SN z 12 listopada 2003 r., I PK 625/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 350.
Wyrok SN z 26 listopada 2003 r., I PK 16/03, MoPr wkładka 2004, nr 12.
Wyrok SN z 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004, nr 21, poz. 363.
Wyrok SN z 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, Lex nr 465932.
Wyrok SN z 27 stycznia 2004 r., II CK 387/02, Lex nr 391789.
Wyrok SN z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 6.
Wyrok SN z 12 maja 2004 r., I PK 603/03, OSNP 2005, nr 3, poz. 34.
Wyrok SN z 19 maja 2004 r., I PK 534/03, OSNP 2005, nr 5, poz. 63.
Wyrok SN z 16 czerwca 2004 r., I PK 433/03, MPP 2004, nr 8.
Wyrok SN z 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005, nr 6, poz. 78.
Wyrok SN z 13 października 2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005, nr 8, poz. 106.
Wyrok SN z 14 grudnia 2004 r., I PK 135/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 224.
Wyrok SN z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 245.
Wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, MoPr 2005, nr 7.
Wyrok SN z 26 stycznia 2005 r., II PK 186/04, OSNP 2005, nr 24, poz. 391.
Wyrok SN z 14 lutego 2005 r., I UK 166/04, OSNAPiUS 2005, nr 19, poz. 309.
Wyrok SN z 17 lutego 2005 r., II PK 87/04, Lex nr 603768.
Wyrok SN z 17 lutego 2005 r., II PZP 1/05, OSNP 2005, nr 10, poz. 138.
Wyrok SN z 23 lutego 2005 r., II PK 201/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 333.
Wyrok SN z 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337.
Wyrok SN z 10 marca 2005 r., II PK 242/04, Legalis nr 395076.
Wyrok SN z 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 376.
Wyrok SN z 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006, nr 3-4, poz. 49.
Wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., II PK 287/04, Legalis nr 72209.
Wyrok SN z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 147.
Wyrok SN z 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 148.
Wyrok SN z 29 czerwca 2005 r., II PK 345/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 153.
Wyrok SN z 7 lipca 2005 r., II UK 271/04, OSNPUSiSP 2006, nr 5-6, poz. 95.
Wyrok SN z 16 sierpnia 2005 r., I PK 12/05, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 182.
Wyrok SN z 7 września 2005 r., II PK 296/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 208.
Wyrok SN z 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 265.
Wyrok SN z 25 listopada 2005 r., I PK 89/05, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 296.

- Wyrok SN z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321.
Wyrok SN z 11 stycznia 2006 r., II CZ 76/04, Lex nr 1365642.
Wyrok SN z 11 stycznia 2006 r., II PK 110/05, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 346.
Wyrok SN z 2 lutego 2006 r., II CK 395/05, Legalis nr 173845.
Wyrok SN z 3 lutego 2006 r., II PK 161/05, OSNP 2007, nr 3-4, poz. 41.
Wyrok SN z 7 lutego 2006 r., I PK 209/04, Legalis nr 176480.
Wyrok SN z 7 kwietnia 2006 r., I PK 149/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 91.
Wyrok SN z 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 99.
Wyrok SN z 13 września 2006 r., II PK 357/05, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 247.
Wyrok SN z 24 października 2006 r., II PK 126/06, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 277.
Wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 98/06, OSNP 2007, nr 21-22, poz. 309.
Wyrok SN z 11 grudnia 2006 r., I PK 165/06, PP 2007, nr 4.
Wyrok SN z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 36.
Wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58.
Wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., I PK 259/06, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 156.
Wyrok SN z 18 stycznia 2007 r., II PK 178/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 59.
Wyrok SN z 8 lutego 2007 r., II PK 159/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 91.
Wyrok SN z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98.
Wyrok SN z 27 marca 2007 r., II PK 235/06, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 161.
Wyrok SN z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 126.
Wyrok SN z 6 kwietnia 2007 r., II PK 236/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 128.
Wyrok SN z 19 kwietnia 2007 r., I UK 321/06, OSNPUSISP 2008, nr 11-12, poz. 171.
Wyrok SN z 8 maja 2007 r., II PK 277/06, ONP 2008, nr 7-8, poz. 103.
Wyrok SN z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, Legalis nr 186674.
Wyrok SN z 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 219.
Wyrok SN z 11 września 2007 r., II PK 19/07, Legalis nr 896050.
Wyrok SN z 29 października 2007 r., II PK 54/07, Legalis nr 898939.
Wyrok SN z 11 stycznia 2008 r., I PK 167/07, Legalis nr 125886.
Wyrok SN z 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 170.
Wyrok SN z 26 marca 2008 r., I UK 282/07, Legalis nr 180057.
Wyrok SN z 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 201.
Wyrok SN z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, Legalis nr 500213.
Wyrok SN z 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 32.
Wyrok SN z 18 września 2008 r., II PK 16/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 39.
Wyrok SN z 18 września 2008 r., II PK 28/08, Legalis nr 169212.
Wyrok SN z 10 października 2008 r., II CSK 232/08, Lex nr 497665.
Wyrok SN z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188.
Wyrok SN z 6 lutego 2009 r., I PK 147/08, OSNP 2010, nr 17-18, poz. 209.
Wyrok SN z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 227.
Wyrok SN z 26 marca 2009 r., II PK 245/08, OSNP 2010, nr 21-22, poz. 262.
Wyrok SN z 21 kwietnia 2009 r., I BP 17/08, Legalis nr 258409.
Wyrok SN z 19 maja 2009 r., II PK 288/08, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 8.
Wyrok SN z 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 68.
Wyrok SN z 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 69.
Wyrok SN z 9 lipca 2009 r., II PK 311/08, Lex nr 533041.
Wyrok SN z 23 lipca 2009 r., II PK 30/09, Lex nr 533040.
Wyrok SN z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Lex nr 528155.

Bibliografia

- Wyrok SN z 16 września 2009 r., II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 36.
Wyrok SN z 24 września 2009 r., II PK 69/09, Legalis nr 287808.
Wyrok SN z 24 września 2009 r., II PK 78/09, Lex nr 558307.
Wyrok SN z 2 października 2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 125.
Wyrok SN z 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 127.
Wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011, nr 11-12, poz. 154.
Wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, Lex nr 1108511.
Wyrok SN z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09, Lex nr 577459.
Wyrok SN z 8 stycznia 2010 r., III PK 47/09, Lex nr 578144.
Wyrok SN z 18 marca 2010 r., I PK 203/09, Lex nr 1615182.
Wyrok SN z 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 246.
Wyrok SN z 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 290.
Wyrok SN z 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, Legalis nr 393920.
Wyrok SN z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 296.
Wyrok SN z 24 sierpnia 2010 r., I PK 43/10, Legalis nr 397135.
Wyrok SN z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, Legalis nr 707870.
Wyrok SN z 20 listopada 2010 r., I PK 83/10, MoPr 2011, nr 7.
Wyrok SN z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, MPP 2011, nr 4.
Wyrok SN z 25 listopada 2010 r., I CSK 702/09, Lex nr 688668.
Wyrok SN z 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, Lex nr 78379.
Wyrok SN z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, MoPr 2011, nr 7.
Wyrok SN z 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 86.
Wyrok SN z 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 87.
Wyrok SN z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 90.
Wyrok SN z 9 marca 2011 r., II PK 226/10, Lex nr 817522.
Wyrok SN z 1 kwietnia 2011 r., II PK 234/10, OSNP 2012, nr 9-10, poz. 119.
Wyrok SN z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, Legalis nr 898417.
Wyrok SN z 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, OSNP 2012, nr 11-12, poz. 133.
Wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 256/10, Legalis nr 373111.
Wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, Lex nr 1055023.
Wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012, nr 13-14, poz. 173.
Wyrok SN z 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11, OSNP 2012, nr 13-14, poz. 174.
Wyrok SN z 22 czerwca 2011 r., II PK 1/11, Lex nr 1212770.
Wyrok SN z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, MoPr 2011, nr 10.
Wyrok SN z 27 lipca 2011 r., II PK 20/11, Legalis nr 447393.
Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 238.
Wyrok SN z 15 września 2011 r., II PK 69/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 243.
Wyrok SN z 18 października 2011 r., I PK 54/11, Lex nr 1229539.
Wyrok SN z 24 listopada 2011 r., I PK 60/11, OSNAPiUS 2012, nr 23-24, poz. 281.
Wyrok SN z 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, MPP 2012, nr 3.
Wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., I PK 88/11, Lex nr 1129308.
Wyrok SN z 18 stycznia 2012 r., II PK 149/11, OSNP 2012, nr 23-24, poz. 287.
Wyrok SN z 9 lutego 2012 r., III CSK 181/11, OSNC 2012, nr 7-8, poz. 101.
Wyrok SN z 23 marca 2012 r., II PK 169/11, MPP 2012, nr 7.
Wyrok SN z 29 marca 2012 r., I CSK 325/11, Legalis nr 555718.
Wyrok SN z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 73.
Wyrok SN z 24 kwietnia 2012 r., I PK 56/12, OSNPUSiSP 2013, nr 7-8, poz. 76.

Bibliografia

- Wyrok SN z 25 kwietnia 2012 r., I PK 142/11, Legalis nr 526696.
Wyrok SN z 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11, MoPr 2012, nr 9.
Wyrok SN z 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 106.
Wyrok SN z 10 maja 2012 r., II PK 220/11, MoPr 2012, nr 9.
Wyrok SN z 17 maja 2012 r., I PK 170/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 110.
Wyrok SN z 23 maja 2012 r., I PK 206/11, Lex nr 1219495.
Wyrok SN z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNAPiUS 2013, nr 11-12, poz. 128.
Wyrok SN z 14 czerwca 2012 r., I PK 225/11, Lex nr 1219496.
Wyrok SN z 26 czerwca 2012 r., II PK 279/11, OSNP 2013, nr 13-14, poz. 155.
Wyrok SN z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, Legalis nr 538297.
Wyrok SN z 28 czerwca 2012 r., II PK 291/11, Lex nr 1254682.
Wyrok SN z 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 173.
Wyrok SN z 3 sierpnia 2012 r., I BP 2/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 174.
Wyrok SN z 24 września 2012 r., I PK 94/12, Lex nr 1235831.
Wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202.
Wyrok SN z 21 listopada 2012 r., I PZP 1/12, OSNPUiSP 2013, nr 11-12, poz. 123.
Wyrok SN z 30 listopada 2012 r., I PK 134/12, OSNP 2013, nr 19-20, poz. 224.
Wyrok SN z 10 grudnia 2012 r., I PK 147/12, Lex nr 1308039.
Wyrok SN z 12 lutego 2013 r., II PK 165/12, Legalis nr 667402.
Wyrok SN z 8 marca 2013 r., II PK 192/12, OSNPUiSP 2013, nr 23-24, poz. 279.
Wyrok SN z 13 marca 2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014, nr 1, poz. 3.
Wyrok SN z 15 maja 2013 r., III CSK 254/12, Legalis nr 726205.
Wyrok SN z 28 maja 2013 r., I PK 262/12, Lex nr 1347821.
Wyrok SN z 21 czerwca 2013 r., III BP 4/12, Lex nr 1511151.
Wyrok SN z 18 września 2013 r., II PK 4/13, Lex nr 1375183.
Wyrok SN z 6 listopada 2013 r., III PK 116/12, OSNP 2014, nr 9, poz. 130.
Wyrok SN z 19 listopada 2013 r., I PK 120/13, Lex nr 1448684.
Wyrok SN z 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13, OSNP 2015, nr 3, poz. 33.
Wyrok SN z 18 lutego 2014 r., III PK 63/13, OSNP 2015, nr 5, poz. 62.
Wyrok SN z 12 marca 2014 r., II PK 151/13, OSNP 2015, nr 6, poz. 75.
Wyrok SN z 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 121.
Wyrok SN z 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13, Lex nr 1486963.
Wyrok SN z 10 kwietnia 2014 r., II PK 179/13, Legalis nr 998558.
Wyrok SN z 20 maja 2014 r., I PK 285/13, Legalis nr 1048681.
Wyrok SN z 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, Lex nr 1486980.
Wyrok SN z 5 czerwca 2014 r., I PK 307/13, Lex nr 1496277.
Wyrok SN z 9 lipca 2014 r., I PK 250/13, OSNP 2015, nr 12, poz. 161.
Wyrok SN z 4 września 2014 r., I PK 7/14, Lex nr 1515145.
Wyrok SN z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016, nr 2, poz. 17.
Wyrok SN z 16 października 2014 r., II PK 133/13, Lex nr 1551477.
Wyrok SN z 19 października 2014 r., II BU 1/14, OSNP 2016, nr 4, poz. 50.
Wyrok SN z 12 listopada 2014 r., I PK 86/14, Lex nr 1573969.
Wyrok SN z 12 listopada 2014 r., II PK 24/14, OSNP 2016, nr 5, poz. 57.
Wyrok SN z 27 listopada 2014 r., III PK 31/14, Lex nr 1640259.
Wyrok SN z 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14, OSP 2016, nr 1, poz. 9.
Wyrok SN z 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14, Legalis nr 1180558.
Wyrok SN z 21 stycznia 2015 r., II PK 56/14, Lex nr 1656489.

Bibliografia

- Wyrok SN z 23 stycznia 2015 r., III PK 55/14, Lex nr 1677804.
Wyrok SN z 10 lutego 2015 r., II UK 225/13, Lex nr 1654743.
Wyrok SN z 18 lutego 2015 r., I PK 171/14, Lex nr 1663395.
Wyrok SN z 18 lutego 2015 r., III PK 83/14, OSNP 2016, nr 10, poz. 127.
Wyrok SN z 1 kwietnia 2015 r., I PK 211/14, Lex nr 1745824.
Wyrok SN z 1 kwietnia 2015 r., II PK 134/14, Lex nr 1682206.
Wyrok SN z 9 kwietnia 2015 r., I PK 213/14, Legalis nr 1330136.
Wyrok SN z 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, OSP 2017, nr 6, poz. 63.
Wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 157/14, OSNP 2017, nr 3, poz. 28.
Wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, Lex nr 1712815.
Wyrok SN z 24 czerwca 2015 r., II PK 182/14, Lex nr 1766114.
Wyrok SN z 24 czerwca 2015 r., III PK 139/14, Lex nr 1747848.
Wyrok SN z 2 lipca 2015 r., III PK 144/14, OSNKW 2017, nr 5, poz. 54.
Wyrok SN z 2 lipca 2015 r., V CSK 640/14, Radca Prawny 2016, nr 1.
Wyrok SN z 22 lipca 2015 r., I PK 95/15, Lex nr 1767097.
Wyrok SN z 5 sierpnia 2015 r., I UK 400/14, Lex nr 1789933.
Wyrok SN z 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, Lex nr 1817647.
Wyrok SN z 25 sierpnia 2015 r., II PK 211/14, Lex nr 1805898.
Wyrok SN z 9 września 2015 r., III PK 156/14, Lex nr 1814914.
Wyrok SN z 8 października 2015 r., I PK 284/14, Legalis nr 1350320.
Wyrok SN z 21 października 2015 r., II PK 278/14 Legalis nr 1364787.
Wyrok SN z 8 grudnia 2015 r., II PK 294/14, Lex nr 1970388.
Wyrok SN z 19 stycznia 2016 r., I PK 24/15, Lex nr 1994278.
Wyrok SN z 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 93.
Wyrok SN z 28 stycznia 2016 r., III CSK 82/15, Legalis nr 1460640.
Wyrok SN z 3 lutego 2016 r., II PK 304/14, niepubl.
Wyrok SN z 9 lutego 2016 r., II PK 316/14, Lex nr 2288927.
Wyrok SN z 10 lutego 2016 r., I PK 56/15, OSNP 2017, nr 9, poz. 110.
Wyrok SN z 16 lutego 2016 r., I PK 110/15, Lex nr 2015129.
Wyrok SN z 25 lutego 2016 r., II PK 365/14, Lex nr 2038972.
Wyrok SN z 3 marca 2016 r., II PK 3/15, Lex nr 2015133.
Wyrok SN z 10 marca 2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017, nr 10, poz. 124.
Wyrok SN z 5 kwietnia 2016 r., II PK 68/15, Lex nr 2023156.
Wyrok SN z 22 kwietnia 2016 r., II CSK 478/15, Legalis nr 1482778.
Wyrok SN z 25 maja 2016 r., II PK 111/15, Lex nr 2071207.
Wyrok SN z 25 maja 2016 r., II PK 130/15, MPP 2016, nr 8.
Wyrok SN z 15 czerwca 2016 r., II PK 148/15, Lex nr 2075710.
Wyrok SN z 16 czerwca 2016 r., III PK 139/15, Lex nr 2117654.
Wyrok SN z 22 czerwca 2016 r., III PK 118/15, Lex nr 2113373.
Wyrok SN z 7 lipca 2016 r., I PK 185/15, Lex nr 2111405.
Wyrok SN z 13 lipca 2016 r., I PK 187/15, Legalis nr 1482413.
Wyrok SN z 14 lipca 2016 r., II PK 186/15, Legalis nr 1515098, Lex nr 2135548.
Wyrok SN z 14 września 2016 r., II PK 204/15, 2141223.
Wyrok SN z 20 października 2016 r., I PK 243/15, Legalis nr 1564914.
Wyrok SN z 25 października 2016 r., I PK 255/15, Lex nr 2155205.
Wyrok SN z 26 października 2016 r., II UK 375/15, Lex nr 2177088.
Wyrok SN z 7 listopada 2016 r., III PK 11/16, OSNP 2018, nr 2, poz. 12.

Bibliografia

- Wyrok SN z 23 listopada 2016 r., II PK 222/15, Legalis nr 1550015.
Wyrok SN z 1 grudnia 2016 r., I PK 86/16, Legalis nr 1549940.
Wyrok SN z 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, OSNP 2018, nr 2, poz. 15.
Wyrok SN z 7 grudnia 2016 r., II PK 258/15, Lex nr 2270899.
Wyrok SN z 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, OSP 2018 r., nr 1, poz. 8.
Wyrok SN z 8 grudnia 2016 r., II PK 271/15, Legalis nr 1546844.
Wyrok SN z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, Lex nr 2200601.
Wyrok SN z 24 stycznia 2017 r., II PK 306/15, Lex nr 2270902.
Wyrok SN z 21 lutego 2017 r., I PK 71/16, Lex nr 2269111.
Wyrok SN z 8 marca 2017 r., II PK 409/15, Lex nr 2306366.
Wyrok SN z 16 lutego 2017 r., II PK 368/15, OSNAPiUS 2018, nr 4, poz. 41.
Wyrok SN z 14 marca 2017 r., III PK 84/16, OSNAPiUS z 2018 r., nr 4, poz. 44.
Wyrok SN z 16 marca 2017 r., I PK 110/16, Lex nr 2261784.
Wyrok SN z 28 marca 2017 r., II PK 19/16, Lex nr 2281255.
Wyrok SN z 30 marca 2017 r., II PK 16/16, Lex nr 2306363.
Wyrok SN z 4 kwietnia 2017 r., III PK 93/16, Legalis nr 1591717.
Wyrok SN z 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16, Legalis nr 1629866.
Wyrok SN z 11 kwietnia 2017 r., II PK 53/16, niepubl.
Wyrok SN z 27 kwietnia 2017 r., I PK 90/16, Lex nr 2282387.
Wyrok SN z 9 maja 2017 r., I PK 242/16, Lex nr 2331715.
Wyrok SN z 17 maja 2017 r., II PK 106/16, Lex nr 2306361.
Wyrok SN z 18 maja 2017 r., II PK 111/16, Legalis nr 1625046.
Wyrok SN z 18 maja 2017 r., II PK 119/16, OSP 2018, nr 9, poz. 92.
Wyrok SN z 20 czerwca 2017 r., II PK 184/16, Lex nr 2338032.
Wyrok SN z 21 czerwca 2017 r., II PK 198/16, Legalis nr 1640696.
Wyrok SN z 5 lipca 2017 r., II PK 201/16, Legalis nr 1668831.
Wyrok SN z 4 października 2017 r., III PK 143/16, OSNP 2018, nr 7, poz. 91.
Wyrok SN z 12 października 2017 r., I PK 300/16, Legalis nr 1715337.
Wyrok SN z 12 października 2017 r., II PK 257/16, Lex nr 2401824.
Wyrok SN z 24 października 2017 r., I PK 290/16, Legalis nr 1715366.
Wyrok SN z 24 października 2017 r., II PK 295/16, Legalis nr 1715371.
Wyrok SN z 24 października 2017 r., II PK 300/16, Legalis nr 1715373.
Wyrok SN z 23 stycznia 2018 r., II PK 333/16, Legalis nr 1728676.
Wyrok SN z 25 stycznia 2018 r., II PK 301/16, Lex nr 2449288.
Wyrok SN z 8 lutego 2018 r., I PK 350/16, Legalis nr 1765973.
Wyrok SN z 6 marca 2018 r., II PK 75/17, Legalis nr 1767599.
Wyrok SN z 8 marca 2018 r., II PK 8/17, MoPr 2018 r., nr 8.
Wyrok SN z 4 października 2018 r., III PK 92/17, Legalis nr 1831133.
Wyrok SN z 4 grudnia 2018 r., I PK 179/17, Legalis nr 1852717.
- Postanowienie SN z 20 kwietnia 1966 r., I CZ 29/66, OSP 1967, z. 2, poz. 36.
Postanowienie SN z 8 listopada 1968 r., II CR 198/68, Lex nr 6412.
Postanowienie SN z 15 maja 1970 r., III PRN 30/70, OSNC 1971, nr 1, poz. 10.
Postanowienie SN z 3 maja 1973 r., I CZ 48/73, Legalis nr 17115.
Postanowienie SN z 22 listopada 1974 r., III 9/79, OSNCP 1980, nr 5, poz. 83.
Postanowienie SN z 7 czerwca 1976 r., IV CZ 47/76, OSNCPiUS 1977, nr 4, poz. 71.
Postanowienie SN z 7 listopada 1978 r., I PZ 21/78, OSNCP 1979, nr 4, poz. 82.

Bibliografia

- Postanowienie SN z 30 sierpnia 1983 r., IV PZ 34/83, OSNCP 1984, nr 2-3, poz. 43.
- Postanowienie SN z 23 czerwca 1986 r., I PZ 23/86, PiZS 1986, nr 12.
- Postanowienie SN z 20 maja 1988 r., I PZ 11/88, OSNCP 1990, nr 12, poz. 151.
- Postanowienie SN z 8 maja 1992 r., III ARN 29/92, Lex nr 1671473.
- Postanowienie SN (7) z 30 listopada 1993 r., I PZP 34/93, OSNC 1994, nr 5, poz. 95.
- Postanowienie SN z 14 lipca 1994 r., I PRN 47/94, OSNAPiUS 1994, nr 9, poz. 148.
- Postanowienie SN z 7 sierpnia 1996 r., III PO 12/96, OSNAPiUS 1997, nr 7, poz. 120.
- Postanowienie SN z 1 lipca 1998 r., I PKN 230/98, Lex nr 35414.
- Postanowienie SN z 20 października 1998 r., III KZ 182/98, OSP 1999, z. 3, poz. 66.
- Postanowienie SN z 29 grudnia 1998 r., I PKN 494/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 149.
- Postanowienie SN z 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 314.
- Postanowienie SN z 16 marca 2000 r., I PKN 723/99, OSNP 2001, nr 17, poz. 535.
- Postanowienie SN z 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNP 2002, nr 1, poz. 17).
- Postanowienie SN z 21 lipca 2000 r., I PKN 451/00, OSNAPiUS 2002, nr 5, poz. 116.
- Postanowienie SN z 9 sierpnia 2000 r., I CKN 749/00, Lex nr 52784.
- Postanowienie SN z 8 grudnia 2000 r., I CZ 115/00, Lex nr 51342.
- Postanowienie SN z 11 grudnia 2000 r., I PKN 808/00, OSNAPiUS 2002, nr 16, poz. 382.
- Postanowienie SN z 14 maja 2001 r., I PZ 9/01, OSNP 2003, nr 7, poz. 180.
- Postanowienie SN z 20 lipca 2001 r., I PZ 36/01, Lex nr 1125080.
- Postanowienie SN z 14 lutego 2002 r., II PZ 48/11, Lex nr 1168871.
- Postanowienie SN z 13 marca 2002 r., II PZ 3/12, Lex nr 1168871.
- Postanowienie SN z 5 lipca 2002 r., I PKN 172/01, OSNP 2004, nr 8, poz. 142.
- Postanowienie SN z 30 stycznia 2003 r., I PK 263/02, OSNP 2003 – wkł., nr 15, poz. 11.
- Postanowienie SN z 25 marca 2003 r., I PK 471/02, OSNP 2003 – wkł., nr 17, poz. 7.
- Postanowienie SN z 17 grudnia 2003 r., IV CZ 153/03, Lex nr 599563.
- Postanowienie SN z 20 maja 2004 r., I PZ 6/04, OSNP 2005, nr 3, poz. 40.
- Postanowienie SN z 8 marca 2005 r., III SPP 34/05, OSNP 2005, nr 20, poz. 327.
- Postanowienie SN z 16 grudnia 2005 r., II PZ 47/05, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 360.
- Postanowienie SN z 13 stycznia 2006 r., I PZ 26/05, Lex nr 272587.
- Postanowienie SN z 6 kwietnia 2006 r., II PZ 3/06, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 104.
- Postanowienie SN z 9 sierpnia 2006 r., III PK 60/05, Lex nr 1614947.
- Postanowienie SN z 21 września 2006 r., II PZ 34/06, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 282.
- Postanowienie SN z 8 listopada 2006 r., I PZ 17/06, Lex nr 1087228.
- Postanowienie SN z 8 listopada 2006 r., I UZ 32/06, OSNP 2007, nr 23-24, poz. 361.
- Postanowienie SN z 20 listopada 2006 r., I PZ 20/06, OSNP 2007, nr 21-22, poz. 322.
- Postanowienie SN z 18 grudnia 2006 r., II PZ 59/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 39.
- Postanowienie SN z 22 lutego 2007 r., I UZ 48/06, Lex nr 936840.
- Postanowienie SN z 19 lipca 2007 r., I PZ 11/07, OSNP 2008, nr 19-20, poz. 292.
- Postanowienie SN z 2 sierpnia 2007 r., V CZ 68/07, Lex nr 465614.
- Postanowienie SN z 15 listopada 2007 r., II PZ 53/07, Lex nr 861700.
- Postanowienie SN z 20 listopada 2007 r., II PZ 55/07, Lex nr 861701.
- Postanowienie SN z 20 listopada 2007 r., II PZ 56/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 45.
- Postanowienie SN z 11 kwietnia 2008 r., I PZ 4/08, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 204.
- Postanowienie SN z 10 czerwca 2008 r., I PZ 14/08, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 261.
- Postanowienie SN z 23 października 2008 r., II PK 170/08, Lex nr 496391.
- Postanowienie SN z 21 lipca 2009 r., II UZ 24/09, Lex nr 536994.
- Postanowienie SN z 5 sierpnia 2009 r., II PZ 6/09, Lex nr 558584.

Bibliografia

- Postanowienie SN z 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011, nr 3-4, poz. 37.
- Postanowienie SN z 21 stycznia 2010 r., II UK 165/09, Legalis nr 491981.
- Postanowienie SN z 8 marca 2010 r., II PK 240/09, OSNP 2011, nr 17-18, poz. 232.
- Postanowienie SN z 8 października 2010 r., II PZ 28/10, Lex nr 784926.
- Postanowienie SN z 14 stycznia 2011 r., II PZ 48/10, Lex nr 784932.
- Postanowienie SN z 4 lutego 2011 r., I UK 366/10, Lex nr 794784.
- Postanowienie SN z 18 kwietnia 2011 r., III UZ 3/11, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 205.
- Postanowienie SN z 7 grudnia 2011 r., II PZ 34/11, Lex nr 1130377.
- Postanowienie SN z 7 grudnia 2011 r., III PZ 31/11, Lex nr 1130162.
- Postanowienie SN z 19 stycznia 2012 r., I PK 121/11, Legalis nr 478584.
- Postanowienie SN z 23 stycznia 2012 r., II PZ 43/11, Lex nr 1163330.
- Postanowienie SN z 13 marca 2012 r., II PK 287/11, Legalis nr 486765.
- Postanowienie SN z 5 czerwca 2013 r., III PK 108/12, Lex nr 1555621.
- Postanowienie SN z 7 stycznia 2014 r., I PK 174/13, Lex nr 1646039.
- Postanowienie SN z 9 stycznia 2014 r., I PK 178/13, Lex nr 1646041.
- Postanowienie SN z 13 lutego 2014 r., II PZP 1/13, Legalis nr 797054.
- Postanowienie SN z 21 maja 2014 r., I PK 327/13, Legalis nr 1385166.
- Postanowienie SN z 16 lipca 2014 r., II PZ 11/14, Lex nr 1777875.
- Postanowienie SN z 22 lipca 2014 r., III PZ 8/14, Lex nr 1498821.
- Postanowienie SN z 16 czerwca 2015 r., I PZ 4/15, Lex nr 2051054.
- Postanowienie SN z 22 czerwca 2015 r., I PZ 8/15, OSNP 2017, nr 3, poz. 31.
- Postanowienie SN z 8 lipca 2015 r., I PK 250/14, OSNP 2017, nr 5, poz. 56.
- Postanowienie SN z 24 września 2015 r., I PK 156/15, Lex nr 1998542.
- Postanowienie SN z 10 lutego 2016 r., I CZ 128/15, Lex nr 2007782.
- Postanowienie SN z 27 kwietnia 2016 r., III KK 265/15, OSNKW 2016, nr 8, poz. 54.
- Postanowienie SN z 14 czerwca 2016 r., II PZ 9/16, Legalis nr 1482673.
- Postanowienie SN z 27 kwietnia 2017 r., I PZ 3/17, Lex nr 2312490.
- Postanowienie SN z 10 maja 2017 r., I PK 245/16, niepubl.
- Postanowienie SN z 5 lipca 2017 r., II PZ 10/17, Legalis nr 1715250.
- Postanowienie SN z 10 kwietnia 2018 r., I UK 55/17, Legalis nr 1799111.
- Postanowienie SN z 9 maja 2018 r., III PK 86/17, Lex nr 2496297.
- Postanowienie SN z 12 czerwca 2018 r., III PK 98/17, Legalis nr 1793952.
- Postanowienie SN z 6 września 2018 r., II PK 228/17, niepubl.
- Postanowienie SN z 19 września 2018 r., I PK 210/17, Legalis nr 1832788.
-
- Wyrok SA w Rzeszowie z 19 stycznia 1993 r., III APr 1/93, OSAiSN 1994, nr 3, poz. 11.
- Wyrok SA w Gdańsku z 29 sierpnia 1994 r., III APr 44/94, OSAiSN 1994, nr 10, poz. 79.
- Wyrok SA w Rzeszowie z 30 czerwca 1995 r., III AUr 165/95, OSA 1998, z. 4, poz. 16.
- Wyrok SA w Poznaniu z 19 lipca 2012 r., III APa 11/12, Lex nr 1237543.
- Wyrok SA w Białymstoku z 5 września 2012 r., III APa 10/12, Lex nr 1236048.
- Wyrok SA w Lublinie z 19 września 2012 r., III AUa 720/12, Legalis nr 704835.
- Wyrok SA w Gdańsku z 28 lutego 2013 r., III AUa 1494/12, Lex nr 1293604.

Bibliografia

- Wyrok SA w Warszawie z 6 czerwca 2013 r., III APA 73/12, Lex nr 1386254.
Wyrok SA w Rzeszowie z 7 stycznia 2014 r., III APA 15/13, Lex nr 1409285.
Wyrok SA w Białymstoku z 7 lutego 2014 r., I ACa 209/13.
Wyrok SA w Szczecinie z 9 października 2014 r., I ACa 432/14, Legalis nr 1219089.
Wyrok SA w Krakowie z 29 października 2014 r., III APA 16/14, Lex nr 1621124.
Wyrok SA w Katowicach z 28 listopada 2014 r., I ACa 652/14, Legalis nr 1180041.
Wyrok SA w Gdańsku z 25 czerwca 2015 r., III APA 12/15, Legalis nr 1327143.
Wyrok SA w Szczecinie z 24 września 2015 r., III APA 7/15, OSASz 2016, nr 1.
Wyrok SA w Gdańsku z 14 października 2015 r., III APA 25/15, Legalis nr 1359623.
Wyrok SA w Białymstoku z 19 listopada 2015 r., I ACa 576/15, Legalis nr 1378304 i.
Wyrok SA w Gdańsku z 16 marca 2016 r., III APA 2/16, Lex nr 2109281.
Wyrok SA w Gdańsku z 19 maja 2016 r., I ACa 1103/15, Legalis nr 1473093.
Wyrok SA w Krakowie z 3 sierpnia 2016 r., III APA 15/16, Legalis nr 1509057.
Wyrok SA w Szczecinie z 5 listopada 2016 r., III APA 5/16, Lex nr 2284863.
Wyrok SA w Gdańsku z 27 stycznia 2017 r., III AUa 1274/16, Lex nr 2265621.
Wyrok SA w Szczecinie z 22 czerwca 2017 r., III APA 1/17, Lex nr 2369728.
Wyrok SA w Szczecinie z 29 czerwca 2017 r., III AUa 709/16, Lex nr 2369726.
Wyrok SA w Szczecinie z 9 października 2017 r., III AUa 99/17, Lex nr 2379131.
Wyrok SA w Białymstoku z 29 listopada 2017 r., III AUa 163/17, Lex nr 2418115.
Wyrok SA w Krakowie z 7 grudnia 2017 r., III AUa 722/16, Lex nr 2420932.
- Postanowienie SA w Poznaniu z 18 lutego 1993 r., I ACr 21/93, Lex nr 14.
Postanowienie SA w Katowicach z 26 lipca 1996 r., III APz 9/96, OSA 1998, nr 10, poz. 34.
Postanowienie SA w Krakowie z 13 grudnia 2000 r., II AKz 289/00, Lex nr 46065.
Postanowienie SA w Krakowie z 26 maja 2009 r., II AKz 293/09, Prok. i Pr.-wkł. 2009, nr 10, poz. 43.
Postanowienie SA w Poznaniu z 26 września 2013 r., I ACz 1388/13, Lex nr 1381500.
Postanowienie SO w Białymstoku z 27 stycznia 2010 r., V Pz 2/10, Lex nr 1294043.
- Wyrok NSA z 5 czerwca 1991 r., II SA 35/91, ONSA 1991 nr 3, poz. 64.
Wyrok NSA w Warszawie z 29 września 2017 r., I OSK 500/17, Lex nr 2404462.
Wyrok WSA w Gliwicach z 20 stycznia 2005 r., IV SAB/Gl 23/04, OSP 2006, nr 7-8, poz. 84.
Wyrok WSA w Warszawie z 19 października 2011 r., I OSK 459/11, Lex nr 1149380.
Wyrok WSA w Warszawie z 4 listopada 2011 r., II SA/Wa 1002/11, Legalis nr 400297.
- Orzeczenie TSUE z 12 stycznia 2010 r., C341/08.
Orzeczenie TSUE z 15 listopada 2016 r., C-258/15.
Orzeczenie TSUE z 16 czerwca 2016 r., C-159/15.
Wyrok ETS z 6 kwietnia 2006 r., C-124/05, ZOTSiS 2006/4/I-3423.
Wyrok ETS z 10 lipca 2008 r., C-54/07.
Wyrok ETS z 17 lipca 2008 r., C-303/06.
Wyrok TSUE z 11 listopada 2010 r., C-232/09.
Wyrok TSUE z 10 maja 2011 r., C-147/08
Wyrok TSUE z 20 czerwca 2013 r., C-7/12.
Wyrok TSUE z 12 grudnia 2013 r., C-267/12.
Wyrok TSUE z 16 lipca 2015 r., C-222/14.
Wyrok TSUE z 14 lipca 2016 r., C-335/15.

SUPLEMENT

Na ostatnim etapie przygotowania publikacji do wydania, autorzy dostrzegli konieczność przedstawienia Czytelnikom choćby syntetycznej informacji o licznych nowelizacjach Kodeksu pracy, które weszły w życie w okresie od 25 listopada 2018 r. do 7 listopada 2019 r., a w szczególności po 28 lutego 2019 r. W odniesieniu do instytucji prawnych szczegółowo referowanych w opracowaniu stan prawny zaktualizowano na 28 lutego 2019 r. Niemniej jednak, nieco na uboczu, poza zagadnieniami wprost omówionymi, pozostały inne regulacje, o których warto choćby nadmienić, nawet jeżeli ich związek z zagadnieniami szczegółowo analizowanymi nie jest bezpośredni.

Szczególne miejsce i znaczenie należy przypisać zmianom Kodeksu pracy i skorelowanym z nimi zmianom Kodeksu postępowania cywilnego, które weszły w życie 7 września 2019 r. oraz najnowszej nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego w części rzutuującej na prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy, wchodzącej w życie 7 listopada 2019 r. Zmiany te zostaną przedstawione nieco szerzej, a nowe przepisy poddane analizie.

I. Zmiany Kodeksu pracy w okresie od 25 listopada 2018 r. do 28 lutego 2019 r.

W powyższym okresie weszły w życie następujące ustawy nowelizujące Kodeks pracy:

- 1) ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej⁷⁸⁰**; art. 65 tej ustawy nadał nowe brzmie-

⁷⁸⁰ Dz. U. z 2018 r. poz. 1629.

nie art. 63² k.p., tworząc zupełnie nową regulację skutków śmierci pracodawcy dla dalszego trwania stosunku pracy, zgodnie z którą śmierć pracodawcy nie zawsze oznacza natychmiastowe ustanie stosunku pracy; regulacja weszła w życie 25 listopada 2018 r.;

- 2) **ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw**⁷⁸¹; art. 4 pkt 2-5 tej ustawy nadał nowe brzmienie dotychczasowym oraz wprowadził do Kodeksu pracy nowe przepisy regulujące kwestię zasad zatrudniania młodocianych (art. 190, art. 191, art. 191¹ oraz art. 203 k.p.); regulacja weszła w życie 1 grudnia 2018 r.;
- 3) **ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych**⁷⁸²; art. 112 tej ustawy nadał nowe brzmienie art. 87 § 1 k.p. dotyczącemu zakresu ochrony wynagrodzenia za pracę; regulacja weszła w życie 1 stycznia 2019 r.;
- 4) **ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym**⁷⁸³; art. 2 tej ustawy nadał nowe brzmienie art. 237³ i art. 237¹¹ k.p., łagodząc obowiązki pracodawców w zakresie prowadzenia szkoleń w dziedzinie BHP i wykonywania zadań służby BHP; regulacja weszła w życie 1 stycznia 2019 r.;
- 5) **ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną**⁷⁸⁴; art. 1 tej ustawy nadał nowe brzmienie dotychczasowym oraz wprowadził do Kodeksu pracy nowe przepisy regulujące zagadnienie przechowywania dokumentacji pracowniczej; oprócz tego, warta odnotowania jest zmiana art. 22¹ § 2 oraz art. 86 § 3 k.p. – zgodnie z nową regulacją, zasadą staje się wypłata wynagrodzenia z pracą na rachunek bankowy, a w formie gotówkowej – jedynie na wniosek pracownika; należy mieć nadzieję, że wdrożenie tego rozwiązania ułatwi prowadzenie postępowania dowodowego w sprawach o wynagrodzenie; regulacja weszła w życie 1 stycznia 2019 r.;

⁷⁸¹ Dz. U. z 2018 r. poz. 2245.

⁷⁸² Dz. U. z 2018 r. poz. 2215.

⁷⁸³ Dz. U. z 2018 r. poz. 2244.

⁷⁸⁴ Dz. U. z 2018 r. poz. 357.

- 6) **ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw**⁷⁸⁵; art. 1 tej ustawy nadał nowe brzmienie szeregowi przepisów ustawy o związkach zawodowych; w pespektywie zagadnień omawianych w tej publikacji największe znaczenie przypisać należy zmianie art. 32 ustawy o związkach zawodowych regulującego zasady ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę wskazanych działaczy związkowych; art. 2 tej ustawy nadał nowe brzmienie przepisom Kodeksu pracy dotyczącym współpracy pracodawców z organizacjami związkowymi przy zawieraniu porozumień i układów zbiorowych; regulacja weszła w życie 1 stycznia 2019 r.

Wreszcie wspomnieć należy o **wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 11 grudnia 2018 r. (P 133/15)**⁷⁸⁶, który ukształtował stan prawny w zakresie roszczeń przysługujących pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną przewidzianą w art. 39 k.p. w razie naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Warto przytoczyć sentencję tego orzeczenia w zasadniczej, merytorycznej części:

Art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.) w zakresie, w jakim nie przyznaje pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 tej ustawy, któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Cytowany wyrok wszedł w życie 20 grudnia 2018 r. Zatem, od tego dnia wykładni art. 50 § 3 k.p. należy dokonywać w ten sposób, że pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p., w razie naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę przysługuje – według jego wyboru – roszczenie o odszkodowanie lub o przywrócenie do pracy (podobnie, jak np. zwolnionej niezgodnie z prawem pracownicy w okresie ciąży – por. art. 50 § 5 k.p.)

⁷⁸⁵ Dz. U. z 2018 r. poz. 1608.

⁷⁸⁶ Dz. U. z 2018 r. poz. 2377.

II. Zmiany Kodeksu pracy w okresie od 1 marca 2019 r. do 6 września 2019 r.

W tym okresie weszły w życie dwie ustawy nowelizujące Kodeks pracy:

- (1) **ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)**⁷⁸⁷; art. 4 pkt 1-3 tej ustawy nadał nowe brzmienie dotychczasowym oraz wprowadził do Kodeksu pracy nowe przepisy regulujące zagadnienie gromadzenia i ochrony danych osobowych oraz prowadzenia monitoringu (art. 22¹, art. 22^{1a}, art. 22^{1b}, art. 22² k.p.); natomiast art. 4 pkt 4 tej ustawy nadał nowe brzmienie art. 229 k.p. w zakresie dotyczącym przeprowadzania wstępnych badań lekarskich; regulacja weszła w życie 4 maja 2019 r.;
- (2) **ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw**⁷⁸⁸; art. 4 pkt 1 tej ustawy nadał nowe brzmienie art. 103 § 1 pkt 3 k.p. wprowadzając nową nomenklaturę egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (zmiana nie ma żadnego merytorycznego znaczenia); regulacja weszła w życie 1 września 2019 r.

III. Nowelizacja Kodeksu pracy i Kodeksu postępowania cywilnego obowiązująca od 7 września 2019 r.

Ustawa z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁷⁸⁹ to, z punktu widzenia praktyków prawa pracy, uczestników sporów przed sądami pracy oraz sędziów sądów pracy, najpoważniejsza w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy nowelizacja Kodeksu pracy. Nowelizacją objęto kilka wyraźnie wyodrębniających się zagadnień i instytucji prawnych:

- 1) art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 k.p. (regulacja antydyskryminacyjna);

⁷⁸⁷ Dz. U. z 2019 r. poz. 730.

⁷⁸⁸ Dz. U. z 2018 r. poz. 2245.

⁷⁸⁹ Dz. U. z 2019 r. poz. 1043.

- 2) art. 94³ § 4 k.p. (regulacja antymobbingowa);
- 3) art. 47 i art. 57 § 2 k.p. (prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w razie zwolnienia), art. 50 § 5 k.p. (ochrona trwałości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony), art. 163 § 3 k.p. (prawo do urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim), art. 177 § 5 w zw. z § 1, 2 i 4 k.p. (ochrona pracy przed wypowiedzeniem w okresie urlopu macierzyńskiego) – objęcie tymi regulacjami „pracownika – innego członka najbliższej rodziny” (art. 175¹ pkt 3 k.p.),
- 4) art. 292 k.p. (przedawnienie);
- 5) art. 1050 § 1¹ k.p.c. (właściwość miejscowa sądu w sprawie prowadzenia egzekucji czynności niezastępowalnych);
- 6) art. 97 § 1 i 2¹, art. 97¹ k.p., art. 477^{1a}, art. 477^{1b}, art. 691¹⁰ i art. 691¹¹ k.p.c. (wydawanie i prostowanie świadectwa pracy).

(i) Regulacja antydyskryminacyjna

Dotychczasowe brzmienie przepisu:

Art. 11³ k.p.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Nowe brzmienie przepisu:

Art. 11³ k.p.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Dotychczasowe brzmienie przepisu:

Art. 18^{3a} § 1 k.p.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Nowe brzmienie przepisu:

Art. 18^{3a} § 1 k.p.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W uzasadnieniu projektu omawianej nowelizacji⁷⁹⁰ nawiązano do orzecznictwa Sądu Najwyższego, albowiem w judykaturze przyjęto, że art. 18^{3a} § 1 k.p., *wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze – bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) – bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykłado-*

⁷⁹⁰ Druk sejmowy nr 1653 z 1 czerwca 2017 r. – <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/B7BBC29AF503D623C125814500365055/%24File/1653.pdf>.

we wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu (...)”⁷⁹¹.

Według projektodawcy nowelizacji, brak jest racjonalnych przesłanek różnicujących dyskryminację i nierówne traktowanie, i tym bardziej odmiennie kształtujących konsekwencje naruszenia przez pracodawcę ww. zasad. Wobec powyższego, proponuje się zmianę art. 11³ oraz art. 18^{3a} Kodeksu pracy, poprzez stworzenie otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację. Zmiana ta polegać będzie na wykreśleniu z ww. przepisów sformułowania „a także bez względu na”. Spowoduje to, że każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację.

Niezależnie od tego, czy uznaje się za trafne ustanowienie tak szerokiego, jak proponowany i przyjęty w nowelizacji zakazu dyskryminacji, trudno pozbyć się wątpliwości, czy faktycznie zostaną osiągnięte deklarowane przez projektodawcę cele.

Po pierwsze, skoro w świetle dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego dopuszczano oparcie roszczeń wynikających z dyskryminacji na podstawie kryterium *innych* [niż wymienione wprost w art. 18^{3a} § 1 k.p.] *cech (właściwości, przymiotów) osobistych o społecznie doniosłym znaczeniu*, to dokonywanie jakiegokolwiek zmiany brzmienia przepisu dla osiągnięcia tego celu wydaje się zbędne.

Po drugie, co wynika także z poprzedniego stwierdzenia, przedagowanie omawianych przepisów poszerza zakaz dyskryminacji jedynie o kryteria inne niż cechy osobiste. Z przepisu wynika wprost zakaz dyskryminacji ze względu na rodzaj zatrudnienia – na podstawie umowy o pracę na czas określony/nieokreślony, w pełnym/niepełnym wymiarze czasu pracy. Powstaje zatem pytanie – jakie inne, dotychczas nieuwzględnione w omawianych przepisach i judykaturze kryteria nierównego traktowania nie były dotąd zakazane, a stały się zakazane po nowelizacji? Odpowiedzi na to pytanie będzie

⁷⁹¹ Por. wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 82/12.

w najbliższych latach udzielała judykatura. Już teraz jednak można wyrazić wątpliwość, czy dochodzenie roszczeń przez osoby uważające się za skrzywdzone nierównym traktowaniem (dyskryminacją) będzie łatwiejsze niż dotąd. Nadal na powódzie będzie spoczywał ciężar uprawdopodobnienia, że doszło do nierównego traktowania i wskazania kryterium nierównego traktowania oraz ciężar nie tyle wykazania, co przekonania sądu, że konkretne kryterium nierównego traktowania (o ile nie jest jednym z nazwanych wprost w art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 k.p.) jest nieracjonalne, niegodziwe, niesłuszne i powinno być zakazane jako dyskryminujące.

(ii) Regulacja antymobbingowa

Dotychczasowe brzmienie przepisu:

Art. 94³ § 4 k.p.

Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Projekt nowelizacji:

Art. 94³ § 4 k.p.

Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę **lub poniósł szkodę**, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Nowe brzmienie przepisu:

Art. 94³ § 4 k.p.

Pracownik, **który doznał mobbingu** lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Projektodawca nowelizacji Kodeksu pracy dostrzegł, że według dotychczasowego brzmienia art. 94³ § 4 k.p. *przesłanką wystąpienia przez pracownika z powództwem o odszkodowanie z tytułu mobbingu*

jest uprzednie rozwiązanie przez niego stosunku pracy ze wskazaniem mobbingu jako okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Według projektodawcy uzależnienie dochodzenia odszkodowania z tytułu mobbingu od konieczności uprzedniego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy należy ocenić negatywnie również z tej przyczyny, że pracownik będący ofiarą mobbingu nie może skutecznie ubiegać się o odszkodowanie także wówczas, gdy jego stosunek pracy zostanie rozwiązany przez samego pracodawcę. Praktyka taka jest często stosowana przez pracodawców, którzy spodziewając się pozwu o odszkodowanie, sami wcześniej rozwiązują stosunek pracy, unikając w ten sposób odpowiedzialności odszkodowawczej. Wreszcie, brak jest racjonalnego uzasadnienia dla różnicowania przez ustawodawcę przesłanek dochodzenia roszczeń przysługujących pracownikowi, wobec którego stosowano mobbing. Zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę spowodowaną rozstrojem zdrowia pracownik może dochodzić niezależnie od tego, czy rozwiązał umowę o pracę. Inaczej jest w przypadku roszczenia odszkodowawczego. Przyjęcie powyższej koncepcji budzi poważne wątpliwości w zakresie równego traktowania ofiar mobbingu.

Zdiagnozowawszy tę sytuację, projektodawca zaproponował zmianę art. 94³ § 4 Kodeksu pracy, poprzez uzupełnienie tego przepisu o możliwość dochodzenia od pracodawcy odszkodowania także w sytuacji, gdy pracownik nie rozwiązał stosunku pracy, ale – na skutek stosowanych wobec niego działań mobbingowych – poniósł konkretną szkodę. Tym samym pracownik mógłby ubiegać się o odszkodowanie w dwóch przypadkach, tj. w razie rozwiązania, wskutek mobbingu, umowy o pracę oraz w razie wyrządzenia mu, w rezultacie stosowania mobbingu, szkody, niezależnie od tego, czy stosunek pracy nadal trwa czy też został on rozwiązany przez pracodawcę⁷⁹².

W toku prac legislacyjnych, propozycja nowego brzmienia art. 94³ § 4 k.p. została radykalnie zmieniona, albo wręcz wypracowana. Obecne brzmienie tego przepisu nasuwa poważne zastrzeżenia już na poziomie redakcji tekstu prawnego. *De lege lata* wystarczającą przesłanką dochodzenia odszkodowania jest *doznanie mobbingu*. Powstaje wobec tego pytanie, jakie sytuacje kryją się pod drugą hipotezą, tj. *rozwiązaniem umowy o pracę*

⁷⁹² Zob. Druk sejmowy nr 1653 z 1 czerwca 2017 r. – <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/B7BBC29AF503D623C125814500365055/%24File/1653.pdf>.

wskutek mobbingu? Jeżeli chodzi tutaj wyłącznie o sytuację, w której pracownik poddany mobbingowi, wskutek tego rozwiązał umowę o pracę, to sformułowanie o rozwiązaniu umowy pracę jest zbędne, skoro już samo doznawanie mobbingu uprawnia do dochodzenia odszkodowania. Założenie o racjonalności ustawodawcy przy formułowaniu norm prawnych pozwala jednak poszukiwać innego znaczenia analizowanego sformułowania. Nasuwa się bowiem taka interpretacja, zgodnie z którą, z roszczeniem odszkodowawczym może wystąpić pracownik, który rozwiązał umowę o pracę wskutek mobbingu, doświadczanego przez inną osobę, a którego to prześladowania ów pracownik był świadkiem. Powstaje pytanie, czy taka była istotnie intencja ustawodawcy?

Wprowadzenie możliwości dochodzenia odszkodowania za szkodę spowodowaną mobbingiem (czyli w wersji proponowanej przez autora nowelizacji) w istocie nie zmieniałoby funkcjonowania regulacji antymobbingowej w sposób zasadniczy. Orzecznictwo już wcześniej dopuszczało przecież dochodzenie roszczeń odszkodowawczych za szkodę spowodowaną mobbingiem. Tymczasem obecne brzmienie art. 94³ § 4 k.p. (dotyczącego odszkodowania za sam fakt doznania mobbingu), w powiązaniu z art. 94³ § 3 k.p. (dotyczącym zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem) sprawia, że roszczenie o zadośćuczynienie staje się dla powoda znacznie mniej „atrakcyjne”, ze względu na sposób prowadzenia procesu. Przypomnijmy: powód (pracownik) dochodzący zadośćuczynienia musi wykazać nie tylko wystąpienie mobbingu i rozstrój zdrowia, ale także adekwatny związek przyczynowy między pierwszym, a drugim. Tymczasem w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 94³ § 4 k.p. wystarczające będzie wykazanie doznania mobbingu oraz wystąpienia szkody (uszczerbku materialnego). W praktyce jest to łatwiejsze niż wykazanie rozstroju zdrowia, jako skutku poddania mobbingowi, a rygoryzm sądów pracy w egzekwowaniu precyzyjnego wyliczenia wysokości takiej szkody nie jest nadmierny. W tych okolicznościach, po analizowanej zmianie brzmienia art. 94³ § 4 k.p., jeszcze większą doniosłość ma wyegzekwowanie od powoda poprawnego określenia roszczenia, którego dochodzi – zadośćuczynienia czy odszkodowania – będzie to bowiem determinowało sposób procedowania sprawy.

Wreszcie, refleksji należy poddać korzystanie z dotychczasowego dorobku judykatury w przedmiocie dochodzenia przez mobbingowanych

pracowników roszczeń za szkodę na podstawie przepisów prawa cywilnego. Praktyka pokaże, czy powodowie (pracownicy) i ich pełnomocnicy będą nadal budowali swoje roszczenia i argumentację wykazując wysokość szkód poniesionych wskutek poddania mobbingowi i odwołując się do konstrukcji znanych z prawa cywilnego.

(iii) „Pracownik – inny członek najbliższej rodziny”

„Pracownik – inny członek najbliższej rodziny”, to kolejna – obok pracownicy w ciąży, pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego i pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego – osoba, której w razie niemożności sprawowania opieki nad dzieckiem przez matkę (z powodu jej stanu zdrowia, śmierci lub wskutek porzucenia dziecka), w sytuacjach określonych w przepisach nowelizowanych, przysługują roszczenia i prawa wykraczające ponad standard powszechnie obowiązujący.

Wykładnia tych przepisów, tj. art. 47, art. 57 § 2, art. 50 § 5, art. 163 § 3, art. 177 § 5 w zw. z § 1, 2 i 4 k.p., nie zmienia się, a jedynie poszerza się krąg osób, do których owe przepisy znajdują zastosowanie. Wobec tego szczegółowe omawianie tej zmiany wydaje się zbędne.

(iv) Przedawnienie

Dotychczasowe brzmienie przepisu:

Art. 292 k.p.

Roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba, że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

Nowe brzmienie przepisu:

Art. 292 k.p.

Po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia dokonane przed upływem terminu przedawnienia jest nieważne.

W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej, odnośnie do art. 292 k.p. wskazano na uchwały Sądu Najwyższego z: 6 marca 1998 r. (III ZP 50/97) zgodnie z którą, *po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia* oraz 10 maja 2000 r. (III ZP 13/00) zgodnie z którą, *w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy sąd nie uwzględnia z urzędu upływu terminu przedawnienia. W szczególnych sytuacjach sąd może uznać skorzystanie z zarzutu przedawnienia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 Kodeksu pracy).* Według uzasadnienia projektu nowelizacji, *w celu zapewnienia zgodności orzecznictwa z literalnym brzmieniem przepisu, proponuje się nadanie art. 292 Kodeksu pracy brzmienia analogicznego do zawartego w art. 117 § 2 Kodeksu cywilnego.*

Wydaje się, że nowelizacja art. 292 k.p. w istocie w żaden sposób nie zmienia regulacji instytucji przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. Potwierdza jedynie utrwaloną już w orzecznictwie wykładnię przepisu w dotychczasowym brzmieniu.

(v) Właściwość sądu egzekucyjnego w sprawach o czynności niezastępowalne

Nowy przepis:

Art. 1050 § 1¹ k.p.c.

W sprawach z zakresu prawa pracy wierzyciel może złożyć wniosek, o którym mowa w § 1, do sądu właściwości ogólnej dłużnika albo do sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, albo do sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy.

Przepis ten, z niewątpliwą korzyścią dla pracownika, poszerza w stosunku do przepisów ogólnych właściwość miejscową sądu, do którego można złożyć wniosek o prowadzenie egzekucji czynności niezastępowalnej. W szczególności przepis może znaleźć zastosowanie w postępowaniu zmierzającym do egzekucji wyroku nakazującego pracodawcy wydanie lub sprostowanie świadectwa pracy. Ze względu na znikomą liczbę spraw tego rodzaju, przepis ten prawdopodobnie będzie miał niewielkie znaczenie praktyczne.

**(vi) Dochodzenie wydania i sprostowania świadectwa pracy.
Zmiany w Kodeksie pracy i Kodeksie postępowania cywilnego**

Dotychczasowe brzmienie przepisu:

Art. 97 § 1 k.p.

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Nowe brzmienie przepisu:

Art. 97 § 1 k.p.

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 2188) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Dotychczasowe brzmienie przepisu:

Art. 97 § 2¹ k.p.

Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Nowe brzmienie przepisu:

Art. 97 § 2¹ k.p.

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Nowelizacja cytowanych powyżej przepisów ma charakter głównie porządkujący i precyzujący. Przepisy w nowym brzmieniu jednoznacznie określają dzień i sposób wydania pracownikowi świadectwa pracy. Ułatwieniem dla pracowników zamierzających dochodzić sprostowania świadectwa pracy jest niewątpliwie ustanowienie dłuższych, 14-dniowych terminów, na zgłoszenie wniosku o sprostowanie do pracodawcy, a następnie na ewentualne złożenie pozwu do sądu pracy.

Przed wszystkim jednak warto także dostrzec i podkreślić jednoznaczne potwierdzenie prawa pracownika do sądowego dochodzenia sprostowania świadectwa pracy w sytuacji, gdy pracodawca ignoruje wniosek o sprostowanie tego dokumentu.

Nowy przepis:

Art. 97¹ k.p.

§ 1. W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

§ 2. Jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.

§ 3. Z żądaniem, o którym mowa w § 1 i 2, można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia.

§ 4. Przepisy § 1-3 stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.

Przytoczony wyżej przepis reguluje kilka zagadnień związanych z dochodzeniem przez pracownika wydania, względnie sprostowania świadectwa pracy. W § 1 ustawodawca potwierdził niekwestionowane w utrwalonej praktyce sądowej prawo pracownika do wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem przeciwko pracodawcy o wydanie świadectwa pracy. Można z powodzeniem wskazać, że przepis ten nie wnosi nic nowego do znanych i funkcjonujących rozwiązań.

Zgola inaczej ocenić należy unormowanie zawarte w § 2. Przepisów wprowadza zupełnie nową instytucję wystąpienia z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Dopełnieniem normatywnym tej regulacji są nowe, niżej przytoczone przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, tj. art. 477^{1a}, art. 477^{1b}, art. 691¹⁰ i art. 691¹¹. Ze względu na ścisły związek regulacji materialnoprawnej z procesową, celowe będzie łączne skomentowanie obu aspektów nowego rozwiązania.

Zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego

Nowe przepisy:

Art. 477^{1a} k.p.c.

W przypadku wystąpienia z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, o którym mowa w art. 97¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 i 1043), jeżeli okaże się, że pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe, sąd rozpozna żądanie w postępowaniu nieprocesowym jako żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.

Art. 477^{1b} k.p.c.

§ 1. W wyroku uwzględniającym żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, o którym mowa w art. 97¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, sąd określa treść świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy i przepisami wydanymi na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy. Jeżeli określenie

wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w wyroku określa się co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a w sytuacji gdy określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe – wskazuje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

§ 2. Prawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo.

§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.

Nowe przepisy:

Dział IVb. Sprawy z zakresu prawa pracy

Art. 691¹⁰ k.p.c.

§ 1. We wniosku zawierającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy wskazuje się:

- 1) okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz miejsce wykonywania pracy;
- 2) tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy – jeżeli pracownik posiada te informacje, a w przypadku ich nieposiadania – okoliczności zaprzestania świadczenia pracy przez pracownika;
- 3) pracodawcę, który był obowiązany do wydania świadectwa pracy, oraz przyczynę, z powodu której wystąpienie przeciwko niemu z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe.

§ 2. Jeżeli wytoczenie powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest możliwe, sąd rozpozna żądanie w procesie jako żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

§ 3. W postanowieniu uwzględniającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy sąd określa treść świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy i przepisami wydanymi na podstawie

art. 97 § 4 tej ustawy. Jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w postanowieniu określa się co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a w sytuacji gdy określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe – wskazuje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

§ 4. Prawomocne postanowienie ustalające uprawnienie do otrzymania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo.

Art. 691¹¹ k.p.c.

Przepis art. 691¹⁰ k.p.c. stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.

Refleksję nad nowymi przepisami rozpocznijmy stwierdzeniem, że w praktyce wielokrotnie spotyka się sytuacje, w których pracownik nie może skutecznie (efektywnie) dochodzić wydania świadectwa pracy. Doświadczenia zawodowe autorów wskazują, że najczęściej spotyka to pracownice chcące powrócić do pracy po kilku latach nieobecności związanej z macierzyństwem (usprawiedliwianej nieprzerwanymi okresami zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego, wypoczynkowego i wychowawczego) i znajdujące w swoim danym miejscu pracy – mówiąc obrazowo – jedynie „opuszczone budynki zamknięte na zardzewiałą kłódkę”. Jeżeli pracodawcą jest osoba fizyczna, to niejednokrotnie niemożliwe okazuje się jego odnalezienie. Jeżeli pracodawcą jest osoba prawna, to bywa, że istnieje ona jedynie formalnie (jest wpisana w Krajowym Rejestrze Sądowym), ale nie ma ustanowionego zarządu, względnie nie prowadzi żadnej działalności, a zarząd formalnie widniejący w rejestrze sądowym jest nieuchwytny. Brak było dotychczas satysfakcjonujących instrumentów prawnych dla zapewnienia zaspokojenia oczywistego interesu pracownika w otrzymaniu świadectwa pracy z okresu zatrudnienia u takiego pracodawcy. Pozostaje ocenić, czy wprowadzona regulacja odpowiada na to zapotrzebowanie.

Wątpliwość budzi powtarzające się w cytowanych przepisach sformułowanie, *jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe*.

Nieistnienie pracodawcy może oznaczać, że ów zmarł (jeśli był osobą fizyczną), względnie utracił byt prawny (jeżeli był osobą prawną) albo podmiotowość prawną (jeżeli był jednostką organizacyjną nie posiadającą osobowości prawnej – np. zlikwidowana jednostka administracji publicznej). Ten fragment sformułowania stosunkowo łatwo poddaje się wykładni.

Trudniej jest jednak zinterpretować drugą część tego sformułowania – *albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe*. Z pewnością o niemożliwości wytoczenia powództwa nie przesądzają trudności w ustaleniu miejsca pobytu pracodawcy – osoby fizycznej – skoro Kodeks postępowania cywilnego zna instytucję kuratora dla osoby nieznaney z miejsca pobytu (art. 144 k.p.c.). O takiej niemożliwości nie stanowią również braki w organach pracodawcy – osoby prawnej – skoro możliwe jest ustanowienie dla niej kuratora w trybie art. 69 k.p.c. O jakich więc sytuacjach traktuje to sformułowanie? Odpowiedź przyniesie zapewne w najbliższych latach praktyka sądowa.

Wydaje się, że intencją ustawodawcy, który posłużył się owym niezrozumiałym sformułowaniem, było znalezienie rozwiązania problemu nie tyle trudności czy niemożliwości wytoczenia powództwa i prowadzenia procesu, lecz niemożliwości fizycznego wyegzekwowania orzeczenia nakazującego pracodawcy wydanie świadectwa pracy⁷⁹³. Jest to skądinąd sytuacja znana w szeregu innych postępowań także *stricte* cywilnych – nie tak trudno bowiem uzyskać korzystne orzeczenie sądu zasądzające świadczenie, jak następnie doprowadzić do jego wyegzekwowania i efektywnego zaspokojenia roszczenia.

⁷⁹³ Por. brzmienie stosownego przepisu zaproponowane w projekcie nowelizacji: „Art. 97¹. § 1. W przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.“

Konkludując tę część rozważań – przyjęte rozwiązanie, ze względu na użycie nieczytelnego, niekomunikatywnego sformułowania jest co najmniej niedopracowane legislacyjnie.

Kolejne zastrzeżenia budzi instytucja skierowania sprawy wniesionej jako powództwo przeciwko pracodawcy do rozpoznania w postępowaniu nieprocesowym (art. 477^{1a} k.p.c.) oraz – stanowiąca jej lustrzane odbicie – instytucja skierowania sprawy wniesionej w postępowaniu nieprocesowym do rozpoznania w *procesie* (art. 691¹⁰ § 2 k.p.c.). Niejasne jest, jakie i jak „pewne” dowodowo ustalenia i oceny mogą (mają) uzasadniać podjęcie decyzji o skierowaniu sprawy do rozpoznania w innym trybie. Czy konieczne jest udowodnienie stosownych okoliczności, czy wystarczy uznanie ich za uprawdopodobnione? Czy po takim skierowaniu do innego trybu (zwłaszcza z postępowania nieprocesowego do procesu) czynności postępowania zrealizowane poprzednio bez udziału pozwanego powinny zostać powtórzone, aby zapewnić mu udział w postępowaniu? Dla porządku jedynie zauważmy, że rozstrzygnięcie w przedmiocie skierowania sprawy z postępowania procesowego do nieprocesowego lub *vice versa* powinno nastąpić w formie zaskarżalnego postanowienia⁷⁹⁴.

Na zakończenie warto dostrzec bardzo trafne skatalogowanie elementów, które powinny znaleźć się w wyroku zobowiązującym pracodawcę do wydania świadectwa pracy, względnie w postanowieniu uwzględniającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Elementy te stanowią minimum niezbędnych, najważniejszych ustaleń odnośnie do przebiegu zatrudnienia, których wykazanie umożliwi pracownikowi – ubezpieczonemu otrzymanie świadczeń np. z systemu ubezpieczeń społecznych. Należy podkreślić, że obowiązek wskazania przez pracownika treści świadectwa pracy, którego wydania żąda, treści obejmującej wszystkie elementy stanowiące minimum, jakie powinno się w nim znaleźć, powstaje nie tylko w sytuacji dochodzenia żądania ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa w trybie nieprocesowym, ale także w sytuacji wytoczenia powództwa (w trybie procesowym).

⁷⁹⁴ Por. obecnie art. 394 § 1 pkt 1 *in fine* k.p.c., a od 7 listopada 2019 r. – art. 394 § 1 pkt 4 k.p.c. Por. także postanowienia SN z 3 listopada 1969 r.: III CRN 329/69, Legalis nr 14173 oraz III CRN 323/69, Lex nr 6602.

IV. Nowelizacja Kodeksu postępowania cywilnego obowiązująca od 7 listopada 2019 r.

Ustawa z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw⁷⁹⁵ to zupełnie zasadnicza przebudowa ustawy procesowej cywilnej. Ogromna większość znowelizowanych przepisów albo wręcz całkowicie przebudowanych instytucji procesowych znajdzie zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy. Omówienie wszystkich tych zmian przekraczałoby ramy niniejszego opracowania. Warto jednak, choćby syntetycznie skomentować nowelizację tych przepisów i instytucji prawnych, w szczególności tych, które odnoszą się do spraw z zakresu prawa pracy⁷⁹⁶.

Dotychczasowe brzmienie przepisów:

Art. 467 k.p.c.

§ 1. Niezwłocznie po wniesieniu sprawy przewodniczący lub wyznaczony przez niego sędzia dokonuje jej wstępnego badania.

§ 2. Wstępne badanie sprawy polega na ustaleniu, czy pismo wszczynające postępowanie sądowe spełnia niezbędne wymagania, pozwalające nadać mu dalszy bieg, oraz na podjęciu czynności umożliwiających rozstrzygnięcie sprawy na pierwszym posiedzeniu.

§ 3. Po wstępnym badaniu sprawy przewodniczący wzywa do usunięcia braków formalnych pisma tylko wówczas, gdy braki te nie dadzą się usunąć w toku czynności wyjaśniających.

§ 4. [pominięto – dotyczy spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych]

Art. 468 k.p.c.

§ 1. Sąd podejmie czynności wyjaśniające, jeżeli przemawiają za tym wyniki wstępnego badania sprawy, a także gdy sprawa nie była przedmiotem postępowania przed komisją

⁷⁹⁵ Dz. U. z 2019 r. poz. 1469.

⁷⁹⁶ Dla porządku zaznaczmy, że celem zachowania zwięzłości i przejrzystości wywodu, w niniejszych rozważaniach pominięto zmiany kilku przepisów, które mają charakter przede wszystkim porządkowy lub porządkujący, a nie merytoryczny: art. 461, art. 464, art. 470, art. 471, art. 475¹, art. 476, art. 477² k.p.c.

pojednawczą, chyba że czynności te nie przyspieszą postępowania lub są oczywiście niecelowe z innych przyczyn.

§ 2. Czynności wyjaśniające mają na celu:

- 1) usunięcie braków formalnych pism procesowych, w tym w szczególności dokładniejsze określenie zgłoszonych żądań;
- 2) w sprawach z zakresu prawa pracy – wyjaśnienie stanowisk stron oraz skłonienie ich do pojednania i zawarcia ugody;
- 3) ustalenie, jakie z istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności są sporne między stronami oraz czy i jakie dowody należy przeprowadzić w celu ich wyjaśnienia;
- 4) wyjaśnienie innych okoliczności, mających znaczenie dla prawidłowego i szybkiego rozstrzygnięcia sprawy.

§ 3. Czynności wyjaśniające przeprowadza się bez udziału ławników.

§ 4. Postanowienie określające środki dowodowe i fakty podlegające stwierdzeniu może zapaść na posiedzeniu niejawnym.

Nowe brzmienie przepisów:

Art. 467 k.p.c.

§ 1.(uchylony)

§ 2. (uchylony)

§ 3.(uchylony)

§ 3¹. Stronę wnoszącą pismo wszczynające postępowanie wzywa się do usunięcia jego braków, tylko gdy braki te unieumożliwiają przeprowadzenie posiedzenia przygotowawczego z udziałem strony wnoszącej pismo.

§ 3². Posiedzenie przygotowawcze służy także usunięciu braków pisma wszczynającego postępowanie w zakresie niezbędnym do nadania sprawie prawidłowego biegu oraz, w razie potrzeby, ustaleniu przez sąd dowodów do przeprowadzenia z urzędu, a także wyjaśnieniu innych okoliczności istotnych dla prawidłowego i szybkiego rozpoznania sprawy.

§ 4. [pominięto – dotyczy spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych]

Art. 468 k.p.c. (uchylony)

Nadanie nowej treści art. 467 i uchylenie art. 468 k.p.c. wiąże się z wprowadzeniem do Kodeksu postępowania cywilnego instytucji posiedzenia przygotowawczego i *planu rozprawy* – (por. Dział II, Rozdział 2a. Organizacja postępowania, art. 205¹–art. 205¹² k.p.c.). W ukształtowanym na nowo procesie cywilnym w każdej sprawie z zasady występuje etap czynności wstępnych, organizatorskich, mających na celu takie przygotowanie zasadniczej fazy postępowania, aby przebiegało ono sprawnie i szybko. Zatem, czynności dotąd realizowane na posiedzeniu wyjaśniającym, obecnie będą miały miejsce w trakcie posiedzenia przygotowawczego.

Namiastką dotąd obowiązującego rozwiązania jest zachowanie instytucji wezwania strony inicjującej postępowanie do usunięcia braków pisma *wszczynającego postępowanie* (pozwu) tak poważnych, że uniemożliwiają nawet przeprowadzenie posiedzenia przygotowawczego.

Wreszcie, wskazać należy na to, że posiedzenie przygotowawcze ma być forum rozważania przeprowadzenia dowodów z urzędu oraz wyjaśniania *innych okoliczności istotnych dla prawidłowego i szybkiego rozpoznania sprawy*. Takimi okolicznościami będzie z pewnością kwestia prawidłowości oznaczenia pozwanego (względnie doboru strony procesu) lub zagadnienie zachowania terminu do zgłoszenia odwołania od wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę.

Dotychczasowe brzmienie przepisu:

Art. 477² § 2 k.p.c.

Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy.

Nowe brzmienie przepisu:

Art. 477² § 2 k.p.c.

Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne **albo przywracając pracownika do pracy**, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Drobna, gdy idzie o objętość, zmiana treści art. 477² § 2 k.p.c., ma potencjalnie bardzo duże konsekwencje dla praktyki orzeczniczej sądów pracy.

Analizę zaczniemy od stwierdzenia, że uzasadnienie projektu nowelizacji tego przepisu ogranicza się do dwóch zdań: *Doświadczenia praktyki wskazują, że niemal żaden proces o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne nie kończy się w terminie umożliwiającym zastosowanie instytucji z art. 477² § 2*. Aby nadać tej instytucji realne znaczenie, należy przesłanki jej zastosowania poszerzyć o przywrócenie pracownika do pracy (proj. art. 477² § 2)⁷⁹⁷. O ile pierwsze zdanie jest całkowicie prawdziwe, to trafność tezy wypowiedzianej w zdaniu drugim budzi wątpliwości.

Rozwiązanie dotychczas funkcjonujące pod względem istoty było nieco zbliżone do zabezpieczenia konserwacyjnego – *do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy, stosunki między stronami mają pozostać w dotychczasowej, niezmienionej postaci*. Rozwiązanie wprowadzone nowelizacją cechuje natomiast pewne podobieństwo do zabezpieczenia nowacyjnego – *do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy, strony mają pozostawać w relacji tymczasowo, nieprawomocnie ukształtowanej orzeczeniem sądu*.

Niewątpliwie, nałożenie na pracodawcę obowiązku *dalszego zatrudniania* pracownika przywracanego do pracy przez sąd pierwszej instancji, do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, stanowi dla niego istotne obciążenie. Jest to obciążenie tym większe pod względem organizacyjnym, że pracodawca musi się z nim zmierzyć po pewnym (krótszym lub dłuższym) okresie, który upłynął od dnia ustania stosunku pracy ze zwolnionym pracownikiem, do dnia jego powrotu do pracy, na podstawie decyzji sądu zawartej w nieprawomocnym wyroku. Tymczasem w tym okresie pracodawca mógł być przecież zatrudnić nową osobę na miejsce wcześniej zwolnionego pracownika. Zatem nagle, niespodziewanie, będzie skonfrontowany z koniecznością zatrudniania jednej osoby ponad swoje potrzeby.

Dalsze wątpliwości wywołuje brak jakichkolwiek ram prawnych powrotu do pracy pracownika. W przypadku prawomocnego przywrócenia

⁷⁹⁷ Druk sejmowy nr 3137 z 8 stycznia 2019 r. - <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/166CCC44490F3965C1258384003CD40A/%24File/3137.pdf>; s. 114.

do pracy, ramy takie tworzy art. 48 k.p. Tymczasem, w razie nałożenia obowiązku *dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania*, nie wiadomo jak ma wyglądać ów powrót wcześniej zwolnionego do pracy⁷⁹⁸. Zasadne wydaje się sięgnięcie w drodze analogii do trybu postępowania przewidzianego w art. 48 k.p.

W dalszej perspektywie powstają jeszcze trudności, czy wątpliwości związane z ustaniem zatrudnienia pracownika, który wygrał proces o przywrócenie do pracy w pierwszej instancji, powrócił do pracy na podstawie nałożenia obowiązku *dalszego zatrudniania*. Jeżeli na skutek apelacji pozwanego pracodawcy, pracownik taki przegra proces o przywrócenie do pracy w sądzie drugiej instancji, to przyjęć należy, że stosunek pracy ulega niezwłocznemu rozwiązaniu z dniem wydania wyroku przez sąd drugiej instancji. Jeżeli jednak sąd drugiej instancji oddalił apelację pozwanego pracodawcy, to czy po dniu wydania wyroku oddalającego apelację stosunek pracy łączący strony trwa, czy też ulega rozwiązaniu? Przecież obowiązek nałożony w wyroku sądu pierwszej instancji dotyczył *dalszego zatrudniania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania*, a nie dłużej. W międzyczasie, tj. w okresie pomiędzy wyrokowaniem w pierwszej i drugiej instancji pracownik mógł przecież znaleźć inne zatrudnienie, względnie, z innych przyczyn zrezygnował z kontynuowania zatrudnienia u pracodawcy, z którym był w sporze, ale chciał ów spór doprowadzić do prawomocnego zakończenia.

Rozwianiem tych wątpliwości jest, jak wydaje się, przyjęcie, że stosunek pracy wykreowany na skutek nałożenia obowiązku *dalszego zatrudniania* ustaje z dniem wydania prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji – niezależnie od treści tego wyroku. Jeżeli sąd drugiej instancji zmieni wyrok sądu pierwszej instancji i prawomocnie oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, to stosunek pracy ustanie definitywnie. Jeżeli zaś oddalił apelację pozwanego pracodawcę, to uznać należy, że stosunek pracy ustanie z dniem wydania tego wyroku, chyba, że pracownik niezwłocznie zgłosił chęć powrotu do pracy, w trybie przewidzianym w art. 48 k.p.

Na zakończenie, zasygnalizujmy kolejną płaszczyznę obciążeń, z którymi w pewnych sytuacjach będzie musiał się zmierzyć

⁷⁹⁸ Omawiana regulacja budzi wątpliwości już na poziomie językowym – przecież, w istocie nie mamy do czynienia z *dalszym zatrudnianiem*, lecz z *powrotem do zatrudnienia*, do czasu prawomocnego zakończenia postępowania

pracodawca, na którego nałożono obowiązek *dalszego zatrudniania* pracownika przywracanego do pracy – czyli koszty ewentualnych badań lekarskich, tzw. wstępnych (art. 229 k.p.). Standardowo pracodawca ponosi koszty tych badań, gdyż chce zatrudnić (względnie chce dalej zatrudniać) pracownika. Tymczasem, w razie nałożenia obowiązku *dalszego zatrudniania* może dojść do sytuacji, gdy będzie zmuszony ponieść koszty tych badań, mimo, że jednoznacznie nie chce pracownika zatrudniać, a w dodatku nie wie, jak długo to zatrudnienie może trwać.

Świadomość wszystkich tych uwarunkowań powinna determinować powściągliwe korzystanie przez sąd pierwszej instancji z możliwości nakładania obowiązku *dalszego zatrudniania* pracownika przywracanego do pracy, przy uwzględnieniu nie tylko oczekiwań pracownika, ale także obciążeń, które takie rozstrzygnięcie nakłada na pracodawcę.

Dotychczasowe brzmienie przepisu:

Art. 505¹ k.p.c.

Przepisy niniejszego działu [Dział VI. Postępowanie uproszczone] stosuje się w następujących sprawach należących do właściwości sądów rejonowych:

- 1) o roszczenia wynikające z umów, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przekracza dwudziestu tysięcy złotych (...) [dalszą część przepisu pominięto – nie dotyczy spraw z zakresu prawa pracy];
- 2) (...) [pominięto – nie dotyczy spraw z zakresu prawa pracy].

Nowe brzmienie przepisu:

Art. 505¹ k.p.c.

§ 1. W postępowaniu uproszczonym rozpoznaje się sprawy o świadczenie, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przekracza dwudziestu tysięcy złotych, a w sprawach o roszczenia z rękojmi lub gwarancji – jeżeli wartość przedmiotu umowy nie przekracza tej kwoty.

§ 2. Spośród spraw wymienionych w § 1 nie rozpoznaje się w postępowaniu uproszczonym spraw:

- 1) należących do właściwości sądów okręgowych;
- 2) małżeńskich i z zakresu stosunków między rodzicami a dziećmi;
- 3) z zakresu prawa pracy rozpoznawanych z udziałem ławników;

4) z zakresu ubezpieczeń społecznych, z wyjątkiem spraw wymienionych w art. 477⁸ § 2 i spraw o rentę.

§ 3. Sąd może rozpoznać sprawę z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym, jeżeli może to przyczynić się do sprawniejszego rozwiązania sporu.

Przebudowa postępowania uproszczonego dokonana przepisami ustawy nowelizującej wchodzącymi w życie 7 listopada 2019 r. dotknęła także spraw z zakresu prawa pracy. Zmiana ta polega na niedopuszczalności procedowania w trybie uproszczonym spraw rozpoznawanych z udziałem ławników. Ustalenie zakresu wykluczenia wymaga zatem sięgnięcia do art. 47 § 2 pkt 1 lit. a-c k.p.c. regulującego skład sądu. Analiza tych przepisów wskazuje, że w grę wchodzi sprawy o odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie (rozwiązanie bez wypowiedzenia) umowy o pracę, o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania oraz o odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Obserwacja praktyki sądów pracy wskazuje, że od początku wprowadzenia do Kodeksu postępowania cywilnego, postępowanie uproszczone stosowano w sprawach z zakresu prawa pracy powściągliwie, aby nie powiedzieć niechętnie i z oporami. Rygoryzm proceduralny właściwy temu postępowaniu (bardzo złagodzony przepisami wchodzącymi w życie 7 listopada 2019 r.) postrzegano jako utrudniający rzetelne rozpoznawanie spraw, w których powód (pracownik), jako strona niemal z definicji słabsza prawnie, ekonomicznie i organizacyjnie, niejednokrotnie występował bez fachowego pełnomocnika, zdolnego sprostać wymogom formalnym. Mimo braku dowolności w kierowaniu spraw do postępowania uproszczonego, w praktyce, w niektórych sądach pracy było ono trybem „martwym”.

Można spekulować, czy po zmianach wchodzących w życie 7 listopada 2019 r., sprowadzających się z jednej strony do złagodzenia rygoryzmu tego trybu postępowania i dopuszczeniu możliwości korzystania z opinii biegłego (dowodu częstego w sprawach o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych), ale z drugiej strony, po wykluczeniu stosowania tego trybu w sprawach rozpoznawanych z udziałem ławników, procentowy udział spraw rozpoznawanych przez sądy pracy w tym trybie zmieni się (wzrośnie albo spadnie) czy pozostanie na dotychczasowym poziomie.

SKOROWIDZ RZECZOWY

A

Akta osobowe pracownika 90, 96, 97, 268, 344, 377, 389, 444, 446, 447, 453, 454, 455, 461, 466, 467, 471

Akta sprawy 104

Apelacja:

– cofnięcie 83

– dopuszczalność apelacji 74, 233, 234, 278

– oddalenie 504

– opłaty 101, 103, 114

– wniesienie 105, 114

– skutek 61, 503

B

Badanie wstępne sprawy 62, 201, 257, 500

Bieg terminu przedawnienia 135, 138, 140, 252, 291, 408, 428, 447, 491, 494, 503

Biegły 91, 111, 118, 393, 399

Brak formalny 152

C

Choroba 166, 177, 178, 180, 212, 357, 359

Choroba zawodowa 18, 268

Ciąża 81, 183, 298

Cofnięcie pozwu 80, 82, 230

Czynności dyspozytywne 80, 81, 82

Czynności prawne 24, 27, 30, 31, 34, 36, 145, 184, 191, 196, 199

Czynności procesowe 60, 66, 80, 89, 111

Czynności wyjaśniające 62, 67, 69, 89, 500, 501

D

Decyzja administracyjna 25, 77, 176, 318, 359

Dobra osobiste 400, 401, 402, 432,

Dobro zakładu pracy 362, 365

Dokumentowanie rozprawy 72, 73, 168

Dopozwanie 35, 68, 69, 70, 72, 73, 74

Dopuszczenie do pracy 50

Doręczenie 69, 73, 91, 92, 104, 162, 166, 197, 198, 203, 230, 241, 242, 439, 441

Dostęp do sądu 37, 45, 47

Dostęp do informacji 367, 368, 370, 376

Dowód 60, 67, 71, 75, 85, 86, 90, 91, 92, 93, 94, 94, 95, 96, 97, 100, 118, 129, 135, 156, 164, 168, 181, 203, 226, 227, 325, 331, 332, 333, 341, 367, 385, 393, 396-399, 405, 411, 418-420, 431, 433, 435, 440, 453, 500, 501, 502

Droga sądowa 75

– dopuszczalność drogi sądowej 299, 378

– niedopuszczalność drogi sądowej 76, 440

Dyskryminacja 22, 55, 95, 220, 284, 379-386, 389, 392, 484-487

Działalność gospodarcza 27, 186, 212, 255, 316, 317, 366

E

Egzekucja 17, 18, 78, 106, 113, 132, 312, 313, 314, 430, 433, 485, 492, 498

Ekwiwalent 11, 13, 301, 335

Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy 19, 30, 51, 56, 57, 64, 98, 107, 109, 123, 133, 135, 138, 225, 230, 252, 313, 320, 354, 355, 356, 357, 378, 406, 414, 438

Elektroniczne postępowanie upominawcze 38, 124

Emerytura 135, 170, 174, 175, 216, 303, 315-318

F

Forma pisemna 46, 57, 196, 198, 219, 314, 329, 339, 348, 424, 425, 448, 450, 451

Forma ustna 106, 154, 448, 450, 451, 452

Fundusz świadczeń socjalnych 15, 18

Funkcjonariusz 20, 22, 25, 30

G

Godziny nadliczbowe 329, 330, 332, 335, 341, 342

I

Inspektor pracy 14, 78, 80, 102, 105, 142-144, 166, 189, 190

K

Kara porządkowa 13, 39, 41, 51, 65, 102, 107, 123, 163, 202, 252, 300, 322, 403, 442, 445, 446, 448, 449, 454, 455,

Kasacja 79, 83, 90, 101, 103, 114, 115, 319

Komisja rozjemcza 312

Konsultacja związkowa 34, 169, 191-195, 218, 253-255, 276, 402

Kontradyktoryjność 68, 75

Koszty:

– koszty postępowania 235,

– koszty procesu 85, 101, 111, 112, 117-124, 140, 142, 234, 235-237

– koszty sądowe 85, 101, 102, 103-107, 110-114, 116, 140, 155, 160, 161, 225, 231, 235-238

L

Likwidacja pracodawcy 167, 186

Likwidacja stanowiska pracy 144, 213

Ł

Ławnik 48-62, 64, 84-88, 130, 138-140, 143, 144, 292, 293, 501, 505, 506

M

Mediacja 63, 65

Mediator 82

Mianowanie 11, 14, 23, 26, 35, 141, 143, 189, 445

Mobbing 22, 48, 50, 54, 59, 97, 99, 220, 284, 287, 291, 379, 386-401, 484, 488-490, 506

N

Nadużycie prawa 81, 309, 365

Nagana 449

Niepełnosprawność 78, 214, 380, 399, 485, 486

Nieważność postępowania 10, 61, 68

Niewłaściwość sądu 45

O

Obowiązki pracownicze 12-17, 33, 55, 121, 206, 208, 216, 250, 258, 260-265, 269, 276, 282, 284-294, 323, 330, 353, 356, 361, 363, 365, 384, 401-403, 407-410, 415, 416, 420, 426-428, 442, 444-449, 482

Ocena okresowa 14

Oddalenie powództwa 33, 93, 133, 138, 153, 161, 168, 233, 244, 276, 280, 405, 440, 452

Odpowiedzialność deliktowa 15, 279, 388, 401, 404

Odpowiedzialność materialna pracownika 13, 99, 315, 367, 376, 388, 402-405, 407-411, 416-419, 422-428

Odpowiedzialność odszkodowawcza 279, 377, 378, 382, 393, 410, 412, 414, 416, 422, 427

Odpowiedzialność porządkowa 442-446, 450

Odpowiedzialność pracodawcy 279, 281, 285, 311, 335, 377, 392, 393, 427, 432

Odprawa emerytalno-rentowa 13, 51, 123, 315, 316

Odprawa pośmiertna 13, 123, 318, 319

Odprawa z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika 122, 319, 320, 321

Odrzucenie pozwu 33, 76, 153, 168

Odsetki 241, 242, 311, 326, 357

Odszkodowanie 11-14, 17-19, 21, 38, 40-42, 48, 50-56, 61, 81, 87, 99, 107, 119-121, 123, 141, 153, 222, 229-231, 233, 235, 239-241, 243, 271, 273, 274, 277, 280, 282, 291-293, 313, 319, 322, 327, 361, 367, 368, 370, 374, 375, 377, 383, 392, 394, 395, 406, 410, 413-416, 422, 427, 483, 488-490, 505, 506

Ogłoszenie upadłości 170, 171, 186, 188, 213, 227, 232

Okres wypowiedzenia 151, 183, 222, 223, 238-240, 243, 245, 271, 273, 282, 291, 419

Opłata stosunkowa 102, 104, 107, 114-116, 161

Opłaty sądowe 63, 103, 112, 113, 140, 141, 225, 453

P

Pełnomocnik procesowy 63, 64, 67, 68, 70, 72, 75, 78-80, 104, 111, 117, 124, 141, 235, 252

Pierwsza rozprawa 67, 89, 90, 224, 226, 398

Pismo procesowe 73, 164

Posiedzenie jawne 91

Posiedzenie niejawne 45, 76, 77, 165

Posiedzenie przygotowawcze 501, 502

Posiedzenie wyjaśniające 65 68 69 153, 387, 501

- Postępowanie apelacyjne 61, 74, 102
Postępowanie dowodowe 60, 86, 87, 90, 93-96, 164, 165, 167, 168, 178, 179, 197, 201, 203, 204, 211, 213, 226, 259, 276-278, 281, 384, 396, 398, 399, 453, 482
Postępowanie egzekucyjne 106
Postępowanie odrębne 7, 8, 71, 75, 83, 84, 137
Postępowanie reklamacyjne 440, 450
Postępowanie rozpoznawcze 106
Postępowanie szczególne 232
Postępowanie uproszczone 62-65, 71, 83, 90-92, 137, 230, 446, 482, 505, 506
Postępowanie wyjaśniające 62, 65-69, 89, 153, 397, 500, 501
Pouczenie 67, 68, 195, 198, 224, 225, 246, 434, 461
Powaga rzeczy osądzonej – *res iudicata* 75
Pozew:
– braki formalne 152
– cofnięcie pozwu 59, 82
– odpowiedź na pozew 62, 64
– odrzucenie pozwu 75, 76, 165, 439, 452, 453
– przekazanie sprawy organowi właściwemu 151
– przywrócenie terminu 163, 259
Pozwany:
– dopuszczalność dopozwania 35, 68, 70, 73
– granice w egzekwowaniu prawidłowego oznaczenia 32, 33, 35, 63, 65
– sanowanie usterek w oznaczeniu 65-67, 68-71, 75
Praca nakładcza 20, 25, 26, 459
Praca w szczególnych warunkach 17, 52, 174, 175
Pracodawca (pojęcie pracodawcy) 26, 27-29, 31, 33-36
Pracownik (definicja pracownika) 8, 11, 15, 19, 23-25
Prawa majątkowe 38, 102, 103, 107, 114-116, 136, 142, 161
Prawa niemajątkowe 38, 102, 106, 114
Przedawnienie 135, 367, 407, 428, 485, 491
Przesłuchanie 91, 95, 96, 165, 168, 261
Przewlekłość postępowania 85, 90
Przywrócenie do pracy 11, 14, 38-41, 47, 48, 50, 87, 88, 108, 109, 119, 123, 141, 150, 152, 153, 155, 159, 160, 223-231, 233-235, 241, 246, 271-273, 278, 322, 483, 503, 504
Przywrócenie terminu 162-168, 439
- R**
- Regulamin pracy 90, 98, 308, 311, 331, 342
Rekompensata za pracę:
– w godzinach nadliczbowych 301, 303, 327, 328, 331, 333-337, 339-341, 506
– w porze nocnej 303, 327, 335, 336, 342, 343, 385
– w dni wolne od pracy 343, 327
Rodzicielstwo 20, 169, 171, 182, 218, 229, 244, 253, 381
Roszczenia:
– alternatywne 87, 88, 121, 223-225, 229
– majątkowe 38, 42, 120, 133, 438
– niemajątkowe 42, 119, 123, 438

- odszkodowawcze 14, 18, 52, 55, 59, 123, 160, 224, 229, 232, 233, 241, 242, 274, 374, 377, 489
- o sprostowanie świadectwa pracy 52, 65, 275, 299, 379, 430, 433, 434, 437-441, 452, 453, 493
- o wynagrodzenie za pracę 65, 87, 97, 139, 151, 157, 159, 310
- ze stosunku pracy 10-12, 16, 18, 29, 34, 58, 375, 429
- Rozwiązanie umowy o pracę:
 - ochrona przed wypowiedzeniem (rozwiązaniem bez wypowiedzenia) 169
 - ochrona przedemerytalna 172-175
 - usprawiedliwiona nieobecność w pracy 176, 180, 181
 - ochrona związana z rodzicielstwem 182, 183, 185
 - treść i forma oświadczenia woli pracodawcy 162, 183
 - odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę 199, 207, 246, 247
- Rozwiązanie umownego stosunku pracy za porozumieniem stron 144-146, 323, 436
- Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika 12, 50, 55, 121, 281, 316, 436
- Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej nieobecności 172, 210-212, 259, 263, 268, 270
- Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika 172, 183, 250-260, 265-267, 304, 318, 405, 433, 435, 440

S

Sąd:

- administracyjny 22, 23, 77
- apelacyjny 61, 74, 103, 131, 390
- rejonowy 33, 39-42, 112, 152, 198, 230, 232, 291, 293, 299, 374, 453
- skład sądu 41, 48, 51, 54, 56, 59, 61, 84, 86, 129, 137, 143, 151, 293, 453, 505
- skład ławniczy 48-62, 64, 84-88, 130, 138-140, 143, 144, 292, 293, 501, 505, 506
- skład trzech sędziów 48, 49

Sprawa:

- pojęcie 8, 9, 11
- w znaczeniu materialnym 9, 10, 12-18
- w znaczeniu formalnym 19-20
- z zakresu pragmatyk urzędniczych i służbowych 21-22

Sprawiedliwość 130, 212, 218, 221, 275, 278, 279, 380

Stan faktyczny 54, 111, 131, 164, 177, 200, 210, 213, 229, 289, 352, 372, 396, 418

Stan prawny 131, 142

Stan zawisłości sporu 74

Staż pracy 122, 215, 235, 240, 269, 286, 297, 301, 318, 385, 386

Stosunek pracy:

- interes prawny 81, 131-135, 144
- nawiązanie stosunku pracy 8, 28, 50
- rozwiązanie stosunku pracy 40, 134, 144-146, 148, 189, 195, 319, 322-324, 327, 380, 445, 495, 496
- sprawy o ustalenie istnienia 10, 16, 38-40, 48-50, 52, 57, 58, 65, 85-87, 97, 102, 105, 108, 119, 127, 129-132, 135-144, 151, 384
- treść stosunku pracy 119, 133, 210, 296, 379, 437
- wygaśnięcie stosunku pracy 2, 48, 50, 354, 430-432, 495, 496

Ś

- Środki dowodowe 92, 95, 97, 100, 181, 232, 242, 256, 261, 386, 396, 397, 501
 - opinia biegłego 91, 100, 118, 393, 398, 399, 506
 - przesłuchanie stron 96, 165, 261, 397, 398
 - zeznania świadków 91, 168
- Środki odwoławcze 80, 83, 106
- Środki zaskarżenia 103, 104, 113
- Świadczenia socjalne 15, 18, 295
- Świadczenia w naturze 301, 309, 354, 355, 64, 461
- Świadczenia z powodu niezdolności do pracy z powodu choroby:
 - wynagrodzenie chorobowe 50, 357, 358
 - z ubezpieczenia chorobowego 182, 244, 269, 270, 316, 318, 358-360
- Świadczenia związane z odbywaniem przez pracownika podróży służbowych 123, 345-347, 349
- Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych 10, 15, 18, 21, 26, 39, 77, 99, 103, 119, 123, 124, 187, 212, 268, 302, 358, 360
- Świadczenie urlopowe 355, 356
- Świadcstwo pracy:
 - odszkodowanie za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego 12, 39, 41, 42, 51, 52, 57, 65, 102, 121, 123, 133, 135, 149, 280, 378, 430, 431, 434, 436
 - sprostowanie treści świadectwa pracy 163, 275, 377, 430, 433, 434, 437-441, 452, 453, 485, 492-494, 497
 - wydanie 139, 196, 198, 378, 379, 429, 431-437, 492-499

T

- Termin dla dochodzenia roszczeń 138, 140
- Termin instrukcyjny 89
- Termin posiedzenia 90, 153
- Termin procesowy 161, 162-168, 252, 253, 408
- Termin przywrócenie 162-168, 183, 199, 439, 453
- Termin rozprawy 89
- Treść odwołania 106, 162, 163, 165
- Tryb rozwiązania umowy o pracę 433, 495, 496
- Trybunał Konstytucyjny 222, 279, 351, 483

U

- Ubezpieczenia społeczne 13, 15, 20, 21, 26, 42, 47, 78, 80, 83, 89, 99, 111, 123, 133, 135, 144, 156, 174, 182, 232, 244, 265, 270, 312, 315, 358, 360, 430, 432, 499, 505
- Uchylenie wyroku 74
- Udział organizacji społecznej 78
- Układy zbiorowe pracy 10, 286, 296, 317, 320, 342, 346
- Umorzenie postępowania 59, 60
- Umowa o pracę 44, 52, 57, 133-135, 143, 154, 170, 185, 208, 219, 239, 246-249, 346-351, 386
- Umowa prorogacyjna 45, 47
- Upadłość 170, 171, 186, 188, 213, 227, 232
- Uprawomocnienie się orzeczenia 60, 134, 266, 281, 322, 407, 440, 441

Urlop 19, 30, 51, 56, 57, 64, 98, 107, 109, 123, 133, 135, 138, 170, 171, 178, 190, 196, 212, 225, 230, 252, 264, 297, 298, 313, 320, 354-357, 364, 378, 406, 414, 438, 459, 485

Uzasadnienie 46, 57, 58, 69, 77, 80, 86, 87, 139, 154, 160, 213, 241, 290, 337, 373

W

Wadliwość wypowiedzenia 183, 201, 207, 240, 251, 275

Wartość przedmiotu sporu 38-42, 63, 87, 88, 90, 102, 103, 105-109, 114-119, 121-124, 136, 137, 139-141, 152, 155-161, 225, 230, 231, 234-236, 292, 374, 438, 505
Właściwość funkcjonalna 47, 57, 62, 150, 151

Właściwość miejscowa 37-39, 42-48, 62, 150-152, 485, 492

Właściwość ogólna 43, 44, 46, 492

Właściwość przemienne 38, 46, 48, 152

Właściwość rzeczowa 22, 37, 38, 40-43, 47, 62, 150-152, 155, 291-293, 299, 436, 453

Właściwość sądu pracy 21-23, 37, 151

Właściwość wyłączna 37, 46, 48, 291, 293

Wstępne badanie sprawy 62, 151, 500

Wygaśnięcie umowy o pracę 162, 354, 425

Wygaśnięcie stosunku pracy 2, 48, 50, 354, 429-432, 492, 495, 496

Wynagrodzenie za pracę 11, 33, 40, 47, 50, 59-61, 65, 97, 98, 108, 119, 120, 122, 123, 139, 141, 157, 286, 295, 296, 299, 302, 308-313, 331, 342, 354, 357, 392, 394, 460, 488

Z

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji 95, 97, 99, 115, 120, 220, 284, 379-385, 486, 487, 489, 506

Zdolność do czynności prawnych 24, 27

Zdolność prawna 23, 24

Zdolność procesowa 30, 32, 75, 80

Zdolność sądowa 29, 30, 32, 33, 69, 75, 76, 80, 252

Związki zawodowe 78, 79, 95, 187, 191-195, 222, 229, 253, 254, 276, 278, 314, 385, 483.

Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury prowadzi cykl publikacji z serii „Metodyki”. Książki te, adresowane przede wszystkim do sędziów, prokuratorów i pracowników szeroko rozumianego wymiaru sprawiedliwości, zawierają szereg przydatnych informacji praktycznych, dotyczących poszczególnych zagadnień prawnych.

[...] Walorem opracowania jest wysoki poziom merytorycznych rozważań. Aplikant otrzyma do ręki specjalistyczne narzędzie, które przyczyni się do podniesienia jego wiedzy i umiejętności. Przekonanie to wynika z kilku czynników. Po pierwsze, wywód stanowi odbicie ugruntowanych poglądów uznawanych za dominujące w orzecznictwie. Po drugie, ze względu na podane orzecznictwo i literaturę umożliwi podjęcie dalszych dociekań. Po trzecie, liczne wskazówki i przykłady warsztatowej pracy sędziego pozwalają na przyswojenie technicznej strony pracy orzeczniczej. Po czwarte, wyróżnienie w części szczególnej specyfiki poszczególnych rodzajów sporów stanowi nieodzowny warunek kształtowania pożądanych postaw procesowych.[...]

*Z recenzji wydawniczej
dr hab. Piotra Prusinowskiego
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie*

ISBN 978-83-95-2072-2-8

