
REDAKTORZY SERII

Lukasz Błaszczak, Michał Bieniak

Sądowe postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy

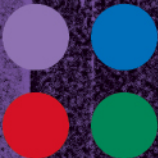
REDAKCJA NAUKOWA

Krzysztof W. Baran

AUTORZY

Krzysztof W. Baran, Bohdan Bieniek
Izabela Floreczak, Andrzej Jabłoński
Anna Piszczek, Piotr Prusinowski
Marek Szymanowski

Prawo Sądowe



 Wolters Kluwer

REDAKTORZY SERII

Łukasz Błaszczak, Michał Bieniak

Sądowe postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy

REDAKCJA NAUKOWA

Krzysztof W. Baran

AUTORZY

**Krzysztof W. Baran, Bohdan Bieniek
Izabela Florczak, Andrzej Jabłoński
Anna Piszczek, Piotr Prusinowski
Marek Szymanowski**



Wolters Kluwer

WARSZAWA 2025

Stan prawny na 1 września 2025 r.

Recenzentka

Dr hab. Wioletta Witoszko, profesor Uniwersytetu w Białymstoku

Wydawczyni

Małgorzata Stańczak

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski

Autorzy poszczególnych rozdziałów:

Krzysztof W. Baran – rozdz. 1 i 2

Krzysztof W. Baran, Izabela Florczak – rozdz. 4 i 5

Bohdan Bieniek – rozdz. 8

Izabela Florczak – rozdz. 3

Andrzej Jabłoński – rozdz. 9

Anna Piszczek – rozdz. 6 pkt 6.9–6.11

Piotr Prusinowski – rozdz. 6 pkt 6.1–6.8

Marek Szymanowski – rozdz. 7

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2025

ISBN 978-83-8390-922-6

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Zarządzania Prawami Autorskimi i Treściami

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 692 477 076

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O AUTORACH

Krzysztof W. Baran [ORCID: 0000-0001-5165-8265] – profesor doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek pierwszej i drugiej kadencji Rady Doskonałości Naukowej; *senior partner* w kancelarii specjalizującej się w prawie pracy, autor, współautor i redaktor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkudziesięciu monografii, komentarzy i podręczników; redaktor naczelny czternastotomowego *Systemu prawa pracy* oraz „Studiów z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”.

Bohdan Bieniek – sędzia Sądu Najwyższego, orzekający w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; wykładowca Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury w Krakowie.

Izabela Florczak [ORCID: 0000-0003-3167-3382] – doktor nauk prawnych; adiunktka w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; radca prawny; koordynatorka Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE; zastępczyni Kierownika Centrum Studiów Migracyjnych Uniwersytetu Łódzkiego. Autorka publikacji z zakresu prawa zatrudnienia, w szczególności podstaw prawnych zatrudnienia, zatrudnienia migrantów i prekaryzacji zatrudnienia.

Andrzej Jabłoński [ORCID: 0000-0002-1383-814X] – doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; sędzia orzekający w Sądzie Apelacyjnym we Wrocławiu, specjalizujący się w problematyce prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych i prawa cywilnego; wykładowca Okręgowej Izby Radców Prawnych w Opolu. Autor licznych publikacji z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych.

Anna Piszczyk [ORCID: 0000-0001-9967-6796] – doktor nauk prawnych; radca prawny; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; asystent sędziego Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Autorka i współautorka publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, dotyczących m.in. prawnych podstaw zatrudnienia, zatrudnienia niestandardowego oraz rozwiązywania stosunku pracy.

Piotr Prusinowski [ORCID: 0000-0002-5805-9908] – doktor habilitowany nauk prawnych; sędzia Sądu Najwyższego, orzekający w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie; wieloletni wykładowca w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury.

Marek Szymanowski [ORCID: 0000-0001-8671-6314] – sędzia w Sądzie Apelacyjnym w Białymstoku, z doświadczeniem orzecznictwem w sprawach cywilnych oraz w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; wieloletni wizytator ds. pracy i ubezpieczeń społecznych; członek Rady Konsultacyjnej Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku; wykładowca Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury w Krakowie.

PRZEDMOWA

Publikacja, którą oddajemy do Państwa rąk, przedstawia niezwykle ważne dla praktyki zagadnienia związane z sądowym postępowaniem w sprawach z zakresu prawa pracy, obejmując swoim zakresem przede wszystkim indywidualne spory pracy. Dzięki temu możliwe stało się obszerne i wnikliwe omówienie wszystkich zagadnień związanych z przedmiotowymi sporami, a jednocześnie w sposób na tyle przystępny, aby Czytelnik nie odniósł wrażenia, że ma do czynienia z opracowaniem nazbyt wielkim i niemożliwym do przeczytania czy zgłębienia prezentowanej w nim treści. Sądowe postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy to nic innego jak – przy przyjęciu odmiennej nomenklatury – problematyka będąca częścią tzw. procesowego prawa pracy. Obejmuje ono normy regulujące mechanizmy funkcjonowania ochrony prawnej w stosunkach pracy. Składają się nań przepisy o charakterze proceduralnym, kompetencyjnym i ustrojowo-organizacyjnym.

Dlatego też w orbicie zainteresowań Autorów znalazły się kwestie odnoszące się nie tylko do indywidualnych sporów prawnopracowniczych, lecz także rozważania dotyczące zagadnień ustrojowych prawa międzynarodowego, unijnego czy też analiza bogatego orzecznictwa TSUE lub ETPC. Wielopłaszczyznowość dociekań nie zmienia oczywiście faktu, iż rozważania poszczególnych Autorów ogniskują się na problematyce sądowego rozstrzygania spraw z zakresu prawa pracy.

Przyjęta w opracowaniu konwencja metodologiczna ma charakter dualistyczny, gdyż wszystkie podstawowe zagadnienia zostały przedstawione zarówno w płaszczyźnie teoretycznej, jak i praktycznej. Nie jest to zadanie łatwe, gdyż regulacje odnoszące się do poszczególnych instytucji procesowych są rozproszone w aktach normatywnych rozmaitej rangi. W publikacji omówiono zatem teoretyczne i praktyczne zagadnienia postępowania przed sądami pracy. W swych założeniach stanowi ona prezentację obowiązujących norm prawnych z Kodeksu pracy i Kodeksu postępowania cywilnego w ujęciu holistycznym. Zawiera analizę regulacji proceduralnych, które odnoszą się m.in. do: postępowania przed sądami pracy pierwszej instancji, postępowania apelacyjnego, postępowania kasacyjnego, mechanizmów mających skrócić czas rozstrzygania indywidualnych sporów prawnopracowniczych, kosztów procesu w sprawach z zakresu prawa pracy.

Opracowanie stanowi swoiste podsumowanie nie tylko obowiązującego stanu prawnego, lecz także dorobku judykatury i doktryny prawa pracy w przedmiocie procesowych

stosunków pracy. Godzi się przy tym zaakcentować, że w ostatnim dwudziestolecu ów dorobek uległ istotnemu poszerzeniu i obecnie jest nieustannie wzbogacany. Książka w płaszczyźnie przedmiotowej obejmuje całokształt problematyki procesowego prawa pracy. I w tym zakresie stanowi swoistego rodzaju unikat, ponieważ, jak powszechnie wiadomo, prawo procesowe cywilne jest działem niezwykle pojemnym treściowo i już samo wyodrębnienie procesowego prawa pracy stanowi zabieg dość trudny, wymagając analitycznego podejścia do wielu kwestii pojawiających się na styku prawa postępowania cywilnego i prawa pracy. Stąd też dużym atutem zespołu autorskiego jest umiejętność połączenia wiedzy praktycznej z wiedzą teoretyczną.

Poszczególni Autorzy, poza zwróceniem uwagi na elementy konstrukcyjne danej instytucji, starali się uwzględnić przede wszystkim aspekt praktyczny, odchodząc od utartych schematów i prezentując określone koncepcje z innego punktu widzenia. Nawet jeżeli Czytelnik odniesie wrażenie, że niektóre uwagi pozostają w sprzeczności z tradycyjnymi (i utartymi) poglądami judykatury, to jednak po głębszej analizie danego tekstu z pewnością dojdzie do wniosku, że zasadna jest weryfikacja dotychczasowych poglądów i spojrzenie na pewne zagadnienia z zupełnie innej perspektywy.

Poszczególne części publikacji są na ogół indywidualnym dziełem ich Autorów, dlatego każdy z nich odpowiada wyłącznie za wyrażone przez siebie poglądy. Nie naruszając stanowiska poszczególnych Autorów oraz ich indywidualnego sposobu ujęcia i przedstawienia zagadnień, całości wywodu starano się nadać możliwie jednolity charakter.

Książka została przygotowana zarówno dla teoretyków, jak i praktyków prawa. Będzie przydatna także pracownikom działów HR oraz pracodawcom osobiście nadzorującym zatrudnienie pracowników. Każdy z Autorów wniósł do opracowania swój wielki intelektualny wkład. Współpraca układała się w sposób wzorcowy i dzięki temu każdy z Czytelników może się zapoznać z dziełem ze wszech miar znakomitym. Można powiedzieć na sam koniec, że plan, który zrodził się w głowach Autorów kilka miesięcy temu, został w pełni zrealizowany, o czym świadczy niniejsze opracowanie.

Można mieć nadzieję, że książka okaże się niezwykle pożyteczna w pracy zawodowej sędziów, adwokatów, radców prawnych, a także ludzi nauki. Będzie też służyła jako remedium na pojawiające się wątpliwości związane ze sporami wynikającymi ze stosunków pracy. Zapraszamy do lektury tego opracowania wszystkich zainteresowanych, a także życzymy owocnych przemyśleń.

Redaktor tomu
prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Redaktorzy serii
prof. dr hab. Łukasz Błaszczak, dr Michał Bieniak

SPIS TREŚCI

O Autorach	I
Przedmowa.....	III
Wykaz skrótów	13
Rozdział 1	
Spory pracy.....	17
1.1. Ogólna charakterystyka sporów pracy	17
1.2. Systematyka indywidualnych sporów pracy	19
Rozdział 2	
Organizacja systemu ochrony prawnej w sporach pracy.....	29
2.1. Modele ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy	29
2.1.1. Organy ochrony prawnej a wymiar sprawiedliwości w indywidualnych sporach pracy	29
2.1.2. Metody likwidowania indywidualnych sporów pracy przez organy ochrony prawnej.....	31
2.1.3. Modele organizacji ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy	33
Rozdział 3	
Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy	45
3.1. Uwagi wstępne.....	45
3.2. Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy w aktach prawa ponadnarodowego i wybranym orzecznictwie ETPC i TSUE	45
3.3. Konstytucja RP jako gwarant prawa do sądu w indywidualnych sporach pracy.....	53
3.4. Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy wynikające z prawa pracy.....	56
3.5. Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy w kontekście rozwoju sztucznej inteligencji.....	59

Rozdział 4

Droga sądowa w indywidualnych sporach pracy	61
4.1. Delimitacja trybów rozstrzygania indywidualnych sporów pracy	61
4.2. Spory na tle niepracowniczych stosunków służbowych	65
4.3. Spory na tle pracowniczych stosunków służbowych	67

Rozdział 5

Kompetencje sądów pracy	73
5.1. Uwagi wprowadzające	73
5.2. Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy	77
5.3. Sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy	88
5.4. Sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy	93
5.5. Sprawy o odszkodowania dochodzone od pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	97
5.6. Sprawy o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa ze stosunków prawa pracy	98

Rozdział 6

Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy	105
6.1. Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy a model proceduralny w indywidualnych sporach pracy	105
6.2. Strony w postępowaniu sądowym w sprawach z zakresu prawa pracy	108
6.2.1. Pracownik jako strona postępowania	108
6.2.2. Pracodawca jako strona postępowania	111
6.2.3. Reprezentacja pracodawcy przed sądem	118
6.2.4. Udział prokuratora i inspektora pracy w sprawach z zakresu prawa pracy	122
6.2.5. Uprawnienia procesowe organizacji pozarządowych oraz związków zawodowych	125
6.3. Pełnomocnicy w postępowaniu sądowym w sprawach z zakresu prawa pracy	128
6.3.1. Pełnomocnik procesowy pracodawcy	128
6.3.2. Pełnomocnik procesowy pracownika	130
6.3.3. Pełnomocnik procesowy z urzędu	134
6.4. Wszczęcie procesu sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy	137
6.4.1. Formy wszczęcia postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy	137
6.4.2. Treść pozwu	138
6.4.3. Skutki wniesienia pozwu	143
6.4.4. Skutki doręczenia pozwu	145
6.4.5. Powództwo wzajemne	146
6.5. Właściwość sądu w sprawach z zakresu prawa pracy	147

6.5.1. Właściwość rzeczowa sądu w sprawach z zakresu prawa pracy.....	147
6.5.2. Właściwość miejscowa w sprawach z zakresu prawa pracy.....	151
6.5.3. Przekazanie sprawy innemu sądowi ze względów celowościowych.....	154
6.5.4. Skład sądu.....	155
6.6. Pomoc sądu dla stron w sprawach z zakresu prawa pracy.....	162
6.7. Organizacja postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy.....	164
6.7.1. Doręczenia pism procesowych i pouczenia.....	164
6.7.2. Posiedzenie przygotowawcze.....	167
6.7.3. Plan rozprawy.....	172
6.8. Rozprawa sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy.....	174
6.8.1. Charakterystyka ogólna.....	174
6.8.2. Przygotowanie rozprawy.....	175
6.8.3. Wstęp na rozprawę.....	176
6.8.4. Przebieg rozprawy.....	178
6.8.5. Przekształcenia podmiotowe.....	184
6.8.6. Modyfikacja przedmiotowa powództwa.....	188
6.8.7. Zarzuty materialnoprawne i procesowe. Czynności dyspozytywne stron.....	194
6.9. Postępowanie dowodowe w sprawach z zakresu prawa pracy.....	204
6.9.1. Charakterystyka ogólna.....	204
6.9.2. Dowód z dokumentów.....	213
6.9.3. Dowód z zeznań świadków.....	218
6.9.4. Dowód z opinii biegłego.....	220
6.9.5. Dowód z przesłuchania stron.....	224
6.9.6. Dowód z dokumentów zawierających zapis obrazu lub dźwięku ...	226
6.9.7. Dowód z akt.....	228
6.10. Postępowanie uproszczone w sprawach z zakresu prawa pracy.....	229
6.11. Wyrok i wyrokowanie w sprawach z zakresu prawa pracy.....	235

Rozdział 7

Środki odwoławcze w sprawach z zakresu prawa pracy.....	249
7.1. Model środków odwoławczych.....	249
7.2. Apelacja.....	256
7.2.1. Apelacja w sprawach z zakresu prawa pracy. Dopuszczalność apelacji.....	256
7.2.2. Tryb i termin wniesienia apelacji.....	261
7.2.3. Wymogi formalne apelacji i skutki ich niezachowania.....	264
7.2.4. Zakres rozpoznania sprawy apelacyjnej.....	275
7.2.4.1. Związanie zakresem zaskarżenia i zarzutami apelacyjnymi.....	277
7.2.4.2. Obowiązek uwzględnienia nieważności postępowania.....	279

7.2.4.3. Obowiązek rozpoznania zaskarżonych w apelacji postanowień odrębnie niezaskarżalnych.....	337
7.2.4.4. Kontrola czynności dyspozytywnych stron w postępowaniu apelacyjnym.....	341
7.2.4.5. Związanie zakazem rozszerzenia (zmiany) powództwa	345
7.2.4.6. Związanie zakazem <i>reformationis in peius</i>	347
7.2.4.7. Związanie oceną prawną sądu odwoławczego, uchwałą Sądu Najwyższego rozstrzygającą zagadnienie prawne, wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej rozstrzygającym pytanie prejudycjalne	354
7.2.5. Skład sądu w postępowaniu apelacyjnym.....	362
7.2.6. Rozpoznanie apelacji na posiedzeniu niejawnym	365
7.2.7. Postępowanie dowodowe przed sądem drugiej instancji (nowe fakty i dowody)	368
7.2.8. Przebieg rozprawy apelacyjnej	373
7.2.9. Orzeczenia sądu drugiej instancji w przedmiocie apelacji	376
7.2.9.1. Wydanie postanowienia	377
7.2.9.2. Wydanie wyroku	378
7.2.10. Czynności sądu odwoławczego po wydaniu wyroku.....	385
7.2.11. Postępowanie apelacyjne w postępowaniu uproszczonym	389
7.3. Zażalenie.....	392
7.3.1. Postępowanie zażaleniowe. Wprowadzenie	392
7.3.2. Wniesienie zażalenia. Sąd właściwy. Wymogi formalne.....	396
7.3.3. Rozpoznanie zażalenia	404
7.3.4. Zażalenie do sądu drugiej instancji	407
7.3.5. Zażalenia poziome.....	415
7.3.5.1. Zażalenie do innego składu sądu pierwszej instancji	415
7.3.5.2. Zażalenie do innego składu sądu drugiej instancji.....	417
7.3.6. Zażalenie do Sądu Najwyższego.....	419
7.3.7. Zażalenie w innych postępowaniach.....	423
7.3.8. Próba podsumowania	430
7.4. Wznowienie postępowania	431
7.4.1. Uwagi wstępne	431
7.4.2. Katalog orzeczeń podlegających wznowieniu.....	433
7.4.3. Wniesienie skargi.....	435
7.4.3.1. Sąd właściwy	435
7.4.3.2. Wymogi formalne skargi i dopuszczalność	436
7.4.4. Podstawy skargi o wznowienie.....	441
7.4.4.1. Wprowadzenie	441
7.4.4.2. Nieważność postępowania jako podstawa wznowienia	442
7.4.4.3. Podstawy restytucyjne skargi o wznowienie.....	447
7.4.4.4. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego jako podstawa wznowienia postępowania	460

7.4.5. Wznowienie postępowania w postępowaniu nieprocesowym	469
7.4.6. Postępowanie ze skargi	471
7.4.7. Zwrot świadczenia. Wniosek restytucyjny	477

Rozdział 8

Skarga kasacyjna w sprawach z zakresu prawa pracy	483
8.1. Charakterystyka ogólna	483
8.2. Wyłączenie dopuszczalności skargi kasacyjnej	486
8.2.1. Dopuszczalność skargi kasacyjnej z uwagi na zachowanie się strony (czynnik subiektywny) po wydaniu orzeczenia przez sąd drugiej instancji	486
8.2.2. <i>Gravamen</i>	490
8.2.3. Dopuszczalność z uwagi na rodzaj orzeczenia sądu drugiej instancji	491
8.2.4. Dopuszczalność z uwagi na ograniczenie kwotowe (roszczenia przepołowione) i ograniczenia wartościowe (<i>ratione valoris</i>)	493
8.2.4.1. Sprawy pracownicze o charakterze majątkowym	495
8.2.4.2. Mechanizm ustalenia wartości przedmiotu zaskarżenia	497
8.2.5. Dopuszczalność z uwagi na przedmiot procesu (<i>ratione materiae</i>)	499
8.3. Podmioty uprawnione do wniesienia skargi	503
8.3.1. Strona	503
8.3.2. Prokurator Generalny	504
8.3.3. Rzecznik Praw Obywatelskich	506
8.3.4. Inne podmioty uprawnione do wniesienia skargi kasacyjnej (organizacje pozarządowe, inspektor pracy)	508
8.4. Przymus adwokacko-radcowski	510
8.5. Termin do wniesienia skargi	516
8.5.1. Termin podstawowy	516
8.5.2. Termin do wniesienia skargi przez adwokata (radcę prawnego) ustanowionego z urzędu	518
8.5.3. Termin szczególny	519
8.5.4. Przywrócenie terminu do złożenia skargi kasacyjnej	519
8.6. Forma skargi kasacyjnej	520
8.6.1. Elementy konstrukcyjne nienaprawialne	521
8.6.2. Elementy konstrukcyjne naprawialne	524
8.6.2.1. Wstęp	524
8.6.2.2. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jego uzasadnienie	525
8.6.2.3. Inne wymagania pisma procesowego	526
8.7. Procedura rozpoznania skargi kasacyjnej	527
8.7.1. Uwagi ogólne	527
8.7.2. Kontrola formalna przed sądem <i>a quo</i>	527

8.7.3. Kontrola formalna przed sądem <i>a quem</i>	528
8.7.4. Przedsąd.....	528
8.7.5. Rozpoznanie skargi kasacyjnej.....	532
8.7.6. Rozpoznanie skargi kasacyjnej w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19	534
8.8. Wyrokowanie.....	535
8.8.1. Zagadnienia ogólne	535
8.8.2. Oddalenie skargi kasacyjnej	537
8.8.3. Uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.....	537
8.8.4. Orzeczenie reformatoryjne (<i>iuridicum rescissorium</i>)	540
8.8.5. Uchwały Sądu Najwyższego.....	540
8.8.6. Wyrokowanie <i>sensu largo</i>	541
Rozdział 9	
Koszty postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy	545
9.1. Koszty postępowania – uwagi wprowadzające	545
9.2. Koszty procesu – definicja	547
9.3. Zasady rozstrzygania o kosztach procesu	548
9.4. Koszty sądowe – zasady ogólne.....	549
9.5. Koszty sądowe – szczególne podstawy normatywne dla postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy	551
9.6. Ustawowe zwolnienie pracownika od kosztów sądowych	553
9.7. Opłaty sądowe.....	554
9.7.1. Sprawy z powództwa pracownika, w których wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50 000 zł oraz w sprawach o prawa niemajątkowe	554
9.7.2. Sprawy z powództwa pracownika, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50 000 zł.....	556
9.7.3. Sposób wyliczenia opłaty od apelacji w sprawach, których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50 000 zł.....	560
9.7.4. Sprawy z powództwa pracodawcy, których wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50 000 zł	563
9.7.5. Sprawy z powództwa pracodawcy, których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50 000 zł.....	564
9.8. Zasady ponoszenia opłat sądowych przez pracownika i pracodawcę – wnioski.....	566
9.9. Koszty postępowania w postępowaniu nieprocesowym w sprawach z zakresu prawa pracy.....	568
9.10. Ustalenie wartości przedmiotu sporu lub wartości przedmiotu zaskarżenia.....	568

9.11. Zwolnienie od opłat sądowych na podstawie postanowienia sądu (referendarza sądowego)	570
9.12. Pozew wniesiony przez inspektora pracy.....	571
9.13. Udział w postępowaniu związków zawodowych	571
9.14. Wydatki.....	572
9.15. Koszty zastępstwa procesowego. Wynagrodzenie pełnomocnika	573
Bibliografia.....	581
Indeks rzeczowy	601

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

EKPC / Konwencja	- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4.11.1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), tzw. Europejska Konwencja Praw Człowieka
EKS	- Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Turynie dnia 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.)
k.c.	- ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2025 r. poz. 1071)
k.k.	- ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2025 r. poz. 383)
k.k.w.	- ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 2025 r. poz. 911)
Konstytucja RP	- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
k.p.	- ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277)
k.p.c.	- ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm.)
k.p.k.	- ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2025 r. poz. 46 ze zm.)
KPP	- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE z 2016 r. C 202, s. 389)
k.s.h.	- ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.)
MPPOiP	- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, uchwalony rezolucją nr 2200 A (XXI) Zgromadzenia Ogólnego ONZ w Nowym Jorku w dniu 19.12.1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167)
p.p.s.a.	- ustawa z 30.08.2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2024 r. poz. 935 ze zm.)
pr. prok.	- ustawa z 28.01.2016 r. – Prawo o prokuraturze (Dz.U. z 2024 r. poz. 390 ze zm.)
pr. spółdz.	- ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2024 r. poz. 593)
p.u.s.p.	- ustawa z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 334 ze zm.)
p.u.s.p. z 1928 r.	- rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 6.02.1928 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 1964 r. Nr 6, poz. 40 ze zm.)

Regulamin SN	– rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 14.07.2022 r. – Regulamin Sądu Najwyższego (Dz.U. z 2024 r. poz. 806)
r.u.s.p.	– rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 18.06.2019 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 867 ze zm.)
TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE z 2016 r. C 202, s. 47)
TUE	– Traktat o Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/30 ze zm.)
TWE	– Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (Dz.Urz. UE C 321E z 2006 r., s. 37)
u.k.s.c.	– ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 959 ze zm.)
u.p.s.	– ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1135)
u.p.s.p.	– ustawa z 18.12.1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. z 2018 r. poz. 577)
u.p.u.p.	– ustawa z 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1917)
u.r.p.	– ustawa z 6.07.1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 499)
u.s.c.	– ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 409 ze zm.)
u.SN	– ustawa z 8.12.2017 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 2024 r. poz. 622)
ustawa o NIK	– ustawa z 23.12.1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. z 2022 r. poz. 623)
ustawa o PIP	– ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 ze zm.)
ustawa z 9.03.2023 r.	– ustawa z 9.03.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 614)
ustawa z 7.07.2023 r.	– ustawa z 7.07.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1860)
u.z.g.	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2025 r. poz. 570)
u.z.p.t.	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 440)
ZEKS	– Zrewidowana Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Strasburgu dnia 3.05.1996 r.

Periodyki

Annales UMCS	– Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska
Apel.-Lub.	– Apelacja – Sąd Apelacyjny w Lublinie
Apel.-W-wa	– Apelacja – Sąd Apelacyjny w Warszawie

AUWr.	–	Acta Universitatis Wratislaviensis
Biul. SN	–	Biuletyn Sądu Najwyższego
Dz.U.	–	Dziennik Ustaw
Dz.Urz. MS	–	Dziennik Urzędowy Ministra Sprawiedliwości
Dz.Urz. UE	–	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
Dz.Urz. WE	–	Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
ECR	–	European Court Reports
EPS	–	Europejski Przegląd Sądowy
GSP	–	Gdańskie Studia Prawnicze
GSP-Prz. Orz.	–	Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
KP	–	Kontrola Państwowa
KPP	–	Kwartalnik Prawa Prywatnego
Legalis	–	System Informacji Prawnej Legalis
LEX	–	System Informacji Prawnej LEX
Mon. Praw.	–	Monitor Prawniczy
Mon. Spółdz.	–	Monitor Spółdzielczy
MPP	–	Monitor Prawa Pracy
NP	–	Nowe Prawo
NZS	–	Nowe Zeszyty Samorządowe
ONSA	–	Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
ONSAiWSA	–	Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych
OSA	–	Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSN	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNAPiUS	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNC-ZD	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna – Zbiór Dodatkowy
OSNCK	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna i Izba Karna
OSNCP	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNKW	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
OSNP	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSNP-wkł.	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy – wkładka
OSNPG	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wydawnictwo Prokuratury Generalnej
OSP	–	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPiKA	–	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	–	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	–	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
OTK-B	–	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria B
Pal.	–	Palestra
PiP	–	Państwo i Prawo
PiZS	–	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Pol. Społ.	–	Polityka Społeczna
PPC	–	Polski Proces Cywilny
PPE	–	Przegląd Prawa Egzekucyjnego
PPH	–	Przegląd Prawa Handlowego

PPP	– Przegląd Prawa Publicznego
Prok. i Pr.	– Prokuratura i Prawo
Prok. i Pr.-wkl.	– Prokuratura i Prawo – wkładka
Pr. Pracy	– Prawo Pracy
Pr. Spółek	– Prawo Spółek
Prz. Sąd.	– Przegląd Sądowy
Prz. Sejm.	– Przegląd Sejmowy
PUG	– Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
Rej.	– Rejent
RPEiS	– Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
RPiE	– Ruch Prawniczy i Ekonomiczny
R. Pr.	– Radca Prawny
SIL	– Studia Iuridica Lublinensia
Sl. Prac.	– Służba Pracownicza
ST	– Samorząd Terytorialny
St. Praw.	– Studia Prawnicze
St.Pr.PiPSp.	– Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej
Wok.	– Wokanda
Zeszyty Prawnicze UKSW	– Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego
ZNSA	– Zeszyty Naukowe Sądownictwa Administracyjnego
ZNUJ	– Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego
ZNUŁ	– Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego. Prawo

Inne

ETPC	– Europejski Trybunał Praw Człowieka
KAS	– Krajowa Administracja Skarbowa
KRS	– Krajowa Rada Sądownictwa
KSAP	– Krajowa Szkoła Administracji Publicznej
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
NIK	– Najwyższa Izba Kontroli
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
PAN	– Polska Akademia Nauk
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
SA	– sąd apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
SO	– Sąd Okręgowy
SW	– sąd wojewódzki
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TSUE/TS	– Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (przed 1.12.2009 r. jako Trybunał Sprawiedliwości)

Rozdział 1

SPORY PRACY

1.1. Ogólna charakterystyka sporów pracy

Spory pracy są immanentną cechą stosunków pracy w państwach cywilizacji industrialnej. Istotą sporu pracy¹ jest konflikt², a więc swoistego rodzaju interakcje o charakterze kooperacji negatywnej między co najmniej dwoma podmiotami funkcjonującymi w stosunkach pracy, w których jedna ze stron wysuwa określone żądania albo podejmuje inne działania, na skutek czego napotyka na opór ze strony przeciwnej, która owe żądania lub działania w części bądź w całości odrzuca lub im się w inny sposób przeciwstawia.

Charakteryzując spory pracy, pragnę przedstawić, w jaki sposób konflikt zaistniały w środowisku pracy przekształca się w spór likwidowany na podstawie określonych przepisami prawa metod. Ów proces³ transformacji ma wymiar uniwersalny i odnosi się zarówno do sporów indywidualnych, jak i zbiorowych. Rozpoczyna się on od uświadomienia sobie przez osobę albo grupę osób doznań krzywdy (*naming*). W następnym etapie następuje przypisanie tej krzywdy zachowaniu konkretnego podmiotu (*blaming*). Wówczas w świadomości uczestnika bądź uczestników konfliktu następuje zjawisko „rewitalizacji” prawa, manifestujące się poczuciem naruszenia przysługujących uprawnień, co prowadzi do interpretacji konfliktu przez pryzmat obowiązujących norm prawnych. Konkretnie rzecz ujmując, chodzi o „dopasowanie” formułowanych przez aktywną stronę sporu żądań do treści norm proceduralnych, adekwatnych do rozwiązania konfliktu. Bezpośrednim następstwem tego rodzaju procesu jest typizacja ról, w których wystąpią strony. Należy bowiem mieć na uwadze fakt, że oczekiwania przeciwników sporu co do ról są formułowane w normach proceduralnych. Normy te pozbawiają przeciwników cech indywidualnych⁴, w efekcie czego następuje instytucjonalizacja

¹ Por. J. Wróblewski, *Prawo i homeostaza społeczna*, PiP 1982/12, s. 38.

² Por. zwłaszcza M. Magoska, *Společno-kulturowe podłoże konfliktów prawnych*, Wrocław 1991, s. 10–13 i powołana tam literatura.

³ Por. zwłaszcza W. Felstiner, R. Abel, A. Sarat, *The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming*, „Law and Society Review” 1980–1981/3–4, s. 635–636.

⁴ G. Skąpska, *Prawo a dynamika społecznych przemian*, Kraków 1991, s. 69.

konfliktu i przekształcenie go w drodze formalizacji w spór o charakterze prawnym⁵. Obiektem zainteresowania w tym opracowaniu będą wyłącznie te konflikty występujące w stosunkach pracy, które uległy transformacji w indywidualne spory prawne.

Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie definicja sporów pracy, zgodnie z którą są to spory między podmiotami prawa pracy, których przedmiot jest objęty materią prawa pracy. Jest oczywiste, że przy tak ogólnie sformułowanej definicji nie jest to kategoria jednorodna. Jej systematyki można dokonać na podstawie rozmaitych kryteriów. Według klasycznej⁶ formuły przyjętej jeszcze w XIX w., wśród sporów pracy można wyróżnić konflikty dotyczące ustanawiania nowej normy oraz konflikty dotyczące wykładni bądź zastosowania normy już istniejącej. W pierwszym przypadku uczestniczą pracownicy jako zbiorowość, w drugim zaś indywidualny pracownik. Przedstawiona tu idea dała początek klasyfikacji sporów pracy na indywidualne i zbiorowe⁷.

Zagadnienie relacji między indywidualnymi a zbiorowymi sporami pracy również na gruncie polskiego ustawodawstwa wywołuje rozmaitej natury trudności. Pojawiają się one już na etapie definiowania obu kategorii sporów. Chodzi m.in. o to, że *de lege lata* brak legalnej definicji indywidualnego sporu pracy. Lukę tę stara się wypełnić doktryna prawa pracy, w której dominuje ujęcie indywidualnych sporów pracy w kategoriach materialnoprawnych, odnoszące się głównie do płaszczyzny obligacyjnej. Niejako subydiarnie niektórzy autorzy akcentują procesowy aspekt zagadnienia, odwołując się do kategorii roszczenia procesowego. Dyferencjacja poglądów występuje też w kwestii przedmiotu sporu. Przeważa zapatrywanie, że jest nim treść stosunku prawnego, u niektórych zawężona do stosunku pracy. Wszyscy natomiast bez wyjątku bezpośrednio bądź pośrednio wskazują na pracownika i pracodawcę jako strony indywidualnego sporu pracy. W tym miejscu należy zaznaczyć, że każdy z tych podmiotów może występować w procesie zarówno w roli powoda, jak i pozwanego. Zatem uprawniony jest pogląd, że indywidualny spór pracy to różnica stanowisk podmiotów konkretnego stosunku prawnego – najczęściej stosunku pracy – regulowanego normami prawa pracy *sensu largo* co do istnienia bądź nieistnienia albo ukształtowania tego stosunku prawnego lub też zakresu wynikających z niego uprawnień i obowiązków.

⁵ Na temat dążności państwa do formalizacji konfliktów społecznych zob. zwłaszcza A. Gryniuk, *Przymus prawny jako środek rozwiązywania konfliktów społecznych w dużych i wielkich grupach społecznych*, „Acta Universitatis Nicolai Copernici. Prawo” 1990/XXVII, s. 51–53.

⁶ S. Webb, B. Webb, *Industrial Democracy*, t. 1, London 1897, s. 182 i n.

⁷ Na temat aspektu prawnoporównawczego zob. K.W. Baran, *Spór indywidualny a zbiorowy w prawie pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 223–224.

1.2. Systematyka indywidualnych sporów pracy

Podjmując problematykę indywidualnych sporów pracy, w pierwszej kolejności należy usystematyzować i zdefiniować przyjętą w toku dalszych wywodów konwencję terminologiczną. Jej szczegółowe sprecyzowanie – z metodologicznego punktu widzenia – ma na celu uniknięcie nieporozumień terminologicznych i związanego z tym zjawiskiem niebezpieczeństwa zaistnienia sporów o charakterze czysto werbalnym, a więc w swej istocie pozornych. Jest to zabieg konieczny o tyle, że w zakresie tematycznym tego opracowania występują poważne rozbieżności w nazewnictwie. Niekiedy nawet w jednym akcie prawnym określenie tego samego przedmiotu unormowania różni się bez żadnej uzasadnionej merytorycznymi względami racji. Ów terminologiczny chaos w płaszczyźnie normatywnej potęguje znaczne zróżnicowanie aparatury pojęciowej używanej w sposób dalece niekonsekwentny w piśmiennictwie prawniczym. Występuje swoisty konglomerat pojęć. Obok stosowanych w normach prawa obecnie, często pojawiają się określenia rodem z minionych epok. Istnienie takiego stanu wymaga zdefiniowania znaczenia poszczególnych terminów oraz wyznaczenia ich zakresów logicznych.

Analizę tematu rozpocznę od centralnego dla ustawodawstwa pracy pojęcia, jakim są „spory ze stosunku pracy”. To właśnie nim – w rozmaitych odmianach – nader często posługuje się prawodawca w Kodeksie pracy. Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie założenie, że spór ze stosunku pracy jest jednym z rodzajów sporu prawnego. Ten ostatni jest pojmowany jako pewien stan obiektywny, trwający w czasie i zdeterminowany istnieniem stosunku prawnego, któremu towarzyszy żądanie przywrócenia naruszonego uprawnienia lub usunięcia stanu niepewności wynikającego z istnienia takiego naruszenia⁸. Przenosząc na grunt prawa pracy poczynione wyżej ustalenia, można przyjąć⁹, że spór ze stosunku pracy powstaje wówczas, gdy jedna ze stron tego stosunku zgłasza wobec drugiej zarzut naruszenia zobowiązania stanowiącego treść stosunku pracy i żąda od niej zachowania odpowiadającego treści tego zobowiązania, druga zaś strona zaprzecza twierdzeniom strony przeciwnej. W bardziej ogólnym ujęciu spór ze stosunku pracy to różnica stanowisk co do stosowania lub wykładni normy prawnej, istniejąca między pracownikiem a pracodawcą.

Kontynuując problematykę sporów ze stosunku pracy, warto zastanowić się nad pojęciem sporu „o roszczenia” ze stosunku pracy. Punktem wyjścia będzie stwierdzenie, że pojęcie roszczenia ma dwa podstawowe znaczenia: materialne i procesowe. W pierwszym z nich jest to uprawnienie polegające na możliwości domagania się od indywidualnie oznaczonego podmiotu, aby zachował się w sposób polegający na czynieniu, zaniechaniu lub znoszeniu¹⁰. Powinno być ono należycie skonkretyzowane, gdyż wyznacza sferę możliwości postępowania podmiotu uprawnionego. W znaczeniu procesowym

⁸ Por. S. Włodyka, *Ustrój organów ochrony prawnej*, Warszawa 1968, s. 12;

⁹ J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 74–75.

¹⁰ S. Grzybowski, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1974, s. 99.

roszczenie to żądanie przedstawione organowi procesowemu w celu udzielenia ochrony prawnej¹¹. Ma więc ono charakter samoistny¹² i nie wynika z prawa materialnego. Jest wyłącznie wyrazem woli podmiotu inicjującego postępowanie, który przez odpowiednią czynność konwencjonalną (np. wytoczenie powództwa, wniesienie wniosku) aktualizuje obowiązek organu ochrony prawnej wydania stosownej decyzji dotyczącej praw tego podmiotu. W tym kontekście w pełni uprawniona jest konstatacja, że indywidualny spór pracy przekształca się w spór o roszczenia ze stosunku pracy w chwili zgłoszenia przez pracownika bądź pracodawcę do organu ochrony prawnej, zindywidualizowanego odpowiednią podstawą faktyczną, żądania podjęcia działań mających na celu ochronę rzeczywiście lub tylko rzekomo naruszonych uprawnień i skorelowanych z nimi obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

Analizując wątek związany ze sporami ze stosunku pracy, warto zauważyć, że obok sporów o charakterze roszczeniowym można wyróżnić również spory nieroszczeniowe. Na płaszczyźnie procesowej mamy z nimi do czynienia, gdy obowiązujące przepisy wykluczają możliwość poddania sporu rozstrzygnięciu przez organ ochrony prawnej. Z reguły przejawia się to w zamknięciu dla tych kategorii sporów drogi sądowej. Jak sądzę, to właśnie z tego względu pominięto w treści art. 262 § 2 k.p. pojęcie „roszczenia”. Ów przepis bowiem wyłączył z zakresu kognicji sądów pracy dwie enumeratywnie wyliczone kategorie sporów ze stosunku pracy (art. 262 § 2 pkt 1 i 2 k.p.).

W jeszcze bardziej złożony sposób kształtuje się sytuacja sporów o charakterze nieroszczeniowym w płaszczyźnie prawnomaterialnej. Mam tu na myśli fakt, że w ustawodawstwie pracy nie każdemu z obowiązków nałożonych na pracodawców odpowiada po stronie pracownika stosowne roszczenie – uprawnienie. Uwaga ta wydaje się szczególnie aktualna zwłaszcza w odniesieniu do tzw. obowiązków ogólnych¹³. Analogiczna sytuacja jak w przypadku obowiązków ogólnych zdaje się zachodzić w przypadku świadczeń o charakterze uznaniowym, gdzie decyzja o przyznaniu konkretnego świadczenia leży w gestii swobodnego uznania pracodawcy. Jako przykłady można wskazać spory powstające przy okazji odmowy udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego albo niewypłacenia nagrody z art. 105 k.p.¹⁴ Warto jednak zaakcentować, że przyznanie pracownikowi przez pracodawcę świadczenia o charakterze uznaniowym (np. nagrody lub urlopu bezpłatnego) generuje roszczenie materialnoprawne. W takim przypadku na pracowniku będzie spoczywać ciężar dowodu co do złożenia oświadczenia woli

¹¹ Por. zwłaszcza M. Waligórski, *Proces cywilny. Funkcje i struktura*, Warszawa 1947, s. 370; W. Siedlecki, *Zasady wyrokowania w procesie cywilnym*, Warszawa 1972, s. 144.

¹² M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 83–85 oraz powołana tam literatura i orzecznictwo.

¹³ Por. L. Florek, *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990, s. 91–92. W tej materii zob. także A. Kijowski, *Glosa do wyroku SN z 27.08.1986 r., I PRN 64/86, OSPiKA 1987/10*, poz. 182.

¹⁴ Por. wyrok SN z 21.09.1990 r., I PR 236/90, *Sl. Prac.* 1991/6, s. 28; wyrok SN z 21.01.2011 r., II PK 169/10, *OSNP* 2012/7–8, poz. 86, teza 3.

o przyznaniu nagrody albo urlopu przez osobę uprawnioną do podejmowania czynności prawnych z ramienia pracodawcy¹⁵.

Na tle rozważań na temat roszczeń powstaje problem, czy pracownik może skutecznie zainicjować postępowanie przed sądem pracy w sporze, co do którego z góry wiadomo, że nie przysługuje mu roszczenie materialnoprawne. W moim przekonaniu na tak sformułowane pytanie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej. Jej uzasadnienie stanowi w płaszczyźnie konstytucyjnej art. 45 Konstytucji RP statuujący prawo do sądu. Z kolei w świetle postanowień art. 199 k.p.c. brak przesłanek materialnoprawnych nie stanowi podstawy do odrzucenia pozwu. Stąd też sąd pracy w każdym przypadku powinien rozpoznać merytorycznie sprawę, a następnie oddalić powództwo jako bezzasadne. W tym kontekście na aprobatę zasługuje zapatrywanie, że bez względu na to, czy konkretne przepisy przewidują określone uprawnienia, zainteresowanej stronie przysługuje roszczenie procesowe, czyli możliwość wniesienia przed właściwy organ ochrony prawnej skargi o rozstrzygnięcie zaistniałego sporu.

Na marginesie omawianej tutaj problematyki roszczeń konstatuję, że w polskim prawodawstwie brak jednolitej regulacji normatywnej roszczeń służących podmiotom prawa pracy w razie naruszenia ich uprawnień. Jedynie roszczenia związane z rozwiązaniem i wygaśnięciem umowy o pracę zostały w sposób wyczerpujący ustawowo skatalogowane. W innych przypadkach ustalenie konkretnych roszczeń służących stronom stosunku pracy nie jest łatwe. Stan ten jest niewątpliwie następstwem dyferencjacji uprawnień, które przysługują pracownikom zatrudnionym w różnych sektorach gospodarki i administracji.

Kontynuując tematykę terminologiczną, warto zastanowić się nad relacją zachodzącą między pojęciem „spór o roszczenia ze stosunku pracy” a pojęciem „sprawa o roszczenia ze stosunku pracy”. Tym drugim określeniem przepisy Konstytucji¹⁶, prawa pracy i prawa procesowego cywilnego posługują się w zasadzie tylko w odniesieniu do sądowego stadium sporu. Proponowana tutaj opcja interpretacyjna została oparta na konwencji terminologicznej Kodeksu postępowania cywilnego, zwłaszcza zaś art. 1, który normuje postępowanie sądowe w sprawach cywilnych. Dlatego w tym opracowaniu przyjęto założenie, zgodnie z którym przez pojęcie sprawy o roszczenia ze stosunku pracy rozumieć spory o roszczenia ze stosunku pracy, które zostały skierowane do rozpoznania na drogę sądową. Stąd w płaszczyźnie logicznej, w odniesieniu do obu tych pojęć, mamy do czynienia ze stosunkiem zawierania, bowiem każda sprawa o roszczenia ze stosunku pracy jest sporem o roszczenia ze stosunku pracy, podczas gdy nie każdy spór o roszczenia ze stosunku pracy jest sprawą o roszczenia ze stosunku pracy. Powyższa

¹⁵ Por. wyrok SN z 16.11.2004 r., I PK 37/04, OSNP 2005/14, poz. 207. Zob. też K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 709–710 oraz powołana tam literatura.

¹⁶ Por. art. 177 Konstytucji RP.

relacja jest oparta na założeniu, że nie wszystkie spory o roszczenia ze stosunku pracy są rozpoznawane na drodze sądowej.

Z funkcjonalnego punktu widzenia istotą sprawy rozpoznawanej przez sąd jest spór, a więc dynamiczny układ interakcji, w którym jeden z podmiotów stosunku prawnego, np. stosunku pracy, zgłasza wobec drugiego zastrzeżenia co do wzajemnej kooperacji, a drugi owe zastrzeżenia w całości bądź w części odrzuca. Modelowo można wyróżnić tutaj dwa podstawowe warianty:

- 1) P_1 wysuwa wobec P_2 żądanie powstrzymania się od podjęcia działania D_1 , P_2 zaś żądanie to w całości bądź części odrzuca;
- 2) P_1 wysuwa wobec P_2 żądanie wykonania działania D_2 , a P_2 żądanie to w całości bądź w części odrzuca.

Przedstawione tutaj warianty sporów w sprawach sądowych mają charakter asymetryczny i „jednokierunkowy”. W stosunkach pracy występują niekiedy bardziej skomplikowane ich konfiguracje. Mam tu na myśli sytuację, gdy oba podmioty stosunku prawnego regulowanego normami prawa pracy zgłaszają wzajemnie wobec siebie żądania wykonania konkretnego działania bądź też powstrzymania się od jego wykonywania. Wówczas można przyjąć, że spór ma charakter symetryczny. W płaszczyźnie procesowej z klasycznym układem tego typu mamy do czynienia, gdy w sprawie z zakresu prawa pracy zostało wniesione powództwo wzajemne. W tej kategorii spraw dopuszczalność¹⁷ wnoszenia tego rodzaju powództw została na gruncie art. 204 k.p.c. potwierdzona w judykaturze Sądu Najwyższego. Odnosi się to zarówno do spraw o świadczenie (np. z zakresu pracowniczej odpowiedzialności materialnej), jak i o ustalenie istnienia stosunku prawnego (np. ustalenie prawa do lokalu zamiennego za mieszkanie zakładowe).

Kontynuując rozważania w kwestiach terminologicznych, pragnę skupić swą uwagę na sprawach z zakresu prawa pracy. Wbrew pozorom rozszyfrowanie jego znaczenia nie jest łatwym zadaniem, bowiem określenie to nie spełnia wymagań prawnej komunikatywności, co sprawia – tak praktyce, jak i teorii prawa – trudności interpretacyjne rozmaitej natury. Punktem wyjścia do analizy tej problematyki będzie konstatacja, że dla każdej procedury sądowej pierwotne znaczenie ma kategoria sprawy, która jest przedmiotem rozpoznania, ponieważ jej natura i charakter prawny w decydujący sposób determinują kształt tego postępowania. W płaszczyźnie normatywnej regulowanej przepisami Kodeksu postępowania cywilnego pojęcie „sprawa” oznacza zazwyczaj „to, co jest załatwiane w procesie cywilnym”. W tym miejscu godzi się jednak zauważyć, że ustawodawca nie do końca jest konsekwentny, gdyż wyjątkowo¹⁸ używa tego określenia jako synonimu wyrazu „postępowanie”.

¹⁷ Por. M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 88 i n.

¹⁸ Por. np. art. 5 i 15 k.p.c.

W celu kompleksowego przedstawienia systematyki pojęć z zakresu indywidualnych sporów pracy rozstrzyganych w postępowaniu sądowym w płaszczyźnie logicznej, w pierwszej kolejności analizy wymaga relacja między pojęciami „sprawa cywilna” i „sprawa z zakresu prawa pracy”. Na gruncie postanowień art. 1 k.p.c. uprawnione wydaje się stwierdzenie, że w zakres przedmiotowy sprawy cywilnej wchodzi sprawy ze stosunków z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz inne bliżej niedookreślone kategorie spraw. W tym kontekście normatywnym uprawniona wydaje się teza, że w płaszczyźnie logicznej wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy, niezależnie, czy pojmowane szeroko czy też wąsko, zawierają się w zakresie przedmiotowym spraw cywilnych. Godzi się natomiast podkreślić, że sprawy te nie mieszczą się w zakresie przedmiotowym spraw ze stosunków z zakresu prawa cywilnego (tzn. sprawy cywilne *sensu stricto*). Z literalnej formuły art. 1 k.p.c. wynika bowiem wniosek, że sprawy te zostały uznane za osobną „podkategorię” spraw cywilnych *sensu largo*.

Z analogicznym mechanizmem dyferencyjnym mamy do czynienia w przypadku spraw z zakresu prawa pracy. Na gruncie obowiązujących przepisów procesowych należy bowiem odróżnić pojęcie sprawy ze stosunków prawa pracy, jakim posłużono się w art. 1 k.p.c., od pojęcia sprawy z zakresu prawa pracy (*sensu stricto*) z art. 476 § 1 k.p.c. Zakres przedmiotowy pierwszego z tych pojęć jest szerszy niż drugiego. Tego rodzaju zapatrywanie zostało oparte na dwóch zasadniczych argumentach. Pierwszy odnosi się do faktu, że w art. 476 § 1 k.p.c. ustawodawca posługuje się pojęciem roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym. Konsekwencją przyjęcia takiego założenia¹⁹ jest rozróżnienie spraw o świadczenie oraz spraw o ustalenie bądź ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa wynikającego ze świadczenia pracy. Z zaprezentowaną tutaj opcją interpretacyjną nie koreluje natomiast rozwiązanie przyjęte w art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c., gdyż określony w nim rodzaj spraw należy do kategorii przewidzianej w art. 189 k.p.c. Drugim argumentem uzasadniającym zaprezentowane wyżej rozróżnienie są sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy, należące do kognicji sądów pracy, które nie mają przymiotu sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c.²⁰ Konkretnie rzecz ujmując, mam tu na myśli sprawy dotyczące rejestracji układów zbiorowych pracy²¹ (art. 241¹¹ § 5 i 5⁴ pkt 2 zdanie drugie k.p.) oraz stwierdzenia reprezentatywności układowej związków zawodowych (art. 25² ust. 2 i art. 25³ ust. 8 u.z.z.). W płaszczyźnie logicznej sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c. oraz pozostałe wyliczone wyżej kategorie spraw składają się łącznie na pojęcie sprawy ze stosunków

¹⁹ Por. zwłaszcza K. Korzan, *Glosa do postanowienia SN z 5.02.1986 r.*, IV PZ 5/86, OSPiKA 1998/11–12, poz. 252; K. Korzan, *Glosa do postanowienia SN z 20.05.1988 r.*, I PZ 11/88, OSP 1990/5–6, poz. 248. Odmienne zapatrywanie w tej kwestii wyraził J. Brół, *Sądownictwo pracy II*, PiZS 1985/8–9, s. 43 i n.

²⁰ Por. W. Sanetra, *Rola sądu w stosunkach zbiorowego prawa pracy*, PiZS 2000/11, s. 2 i n.; W. Sanetra, *Sądy wobec sporów z zakresu zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 273; M. Mędrała, *Funkcja ochronna...*, s. 89–90.

²¹ Por. K.W. Baran, *Rejestracja układów zbiorowych po nowelizacji kodeksu pracy*, Pr. Pracy 2001/4, s. 20–21.

prawa pracy. W tym kontekście uprawnione jest określenie ich jako sprawy z zakresu prawa pracy *sensu largo*.

Kontynuując wątek terminologiczny, wypada też zwrócić uwagę na relację zachodzącą między pojęciem sprawy z zakresu prawa pracy *sensu stricto* a kategoriami spraw, które w świetle art. 476 § 1 k.p.c. składają się na jej ustawową definicję. Reprezentuję zapatrywanie, że w płaszczyźnie logicznej mamy w tym wypadku do czynienia ze stosunkiem zawierania. Oznacza to, że każda wyliczona w art. 476 § 1 k.p.c. kategoria spraw ma przymiot sprawy z zakresu prawa pracy *sensu stricto*, ale wypełnia jedynie część jej zakresu przedmiotowego²².

Zaprezentowane wyżej ściśle formalne ujęcie zagadnienia ulega pewnej dekompozycji, gdy na cały problem spojrzymy przez pryzmat merytoryczny, konkretnie przez charakter złożonego powództwa. Poważny dysonans w ten schemat wprowadza art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c. Przepis ten dotyczy tylko spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy, podczas gdy wszystkie inne kategorie spraw o ustalenie znalazły się poza zakresem przedmiotowym art. 476 § 1 k.p.c. i są wnoszone na podstawie art. 189 k.p.c. W moim przekonaniu dodanie w ramach nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego z 2.02.1996 r.²³ tej normy jest zbędne, ponieważ sądowe ustalenie istnienia stosunku pracy, niezależnie od okoliczności zachodzących w sprawie, może nastąpić w ramach zasad ogólnych sformułowanych w art. 189 k.p.c. W efekcie uzasadniona zdaje się konstatacja, że art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c. stanowi przykład ilustrujący mnożenie bytów normatywnych ponad potrzebę (*entia non sunt multiplicanda praeter necessitatem*), które wprowadzają zamęt do systematyki spraw z zakresu prawa pracy.

Na tym tle nasuwają się wątpliwości, czy wyliczenie zawarte w art. 476 § 1 k.p.c. ma charakter enumeratywny. W moim przekonaniu na tak sformułowane pytanie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej. Za przyjęciem takiej opcji interpretacyjnej przemawia fakt, że wyliczone w art. 476 § 1 pkt 1–3 k.p.c. kategorie spraw odnoszą się w płaszczyźnie materialnoprawnej do wszelkich świadczeń regulowanych indywidualnym prawem pracy. Nieco inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku spraw o ustalenie. Spośród licznych w prawie pracy ich kategorii w art. 476 § 1 k.p.c. znalazła się tylko jedna z nich. Stąd też należy pkt 1¹ tej normy zakwalifikować jako przepis szczególny. Oznacza to, że powództwo o ustalenie do sądu pracy *de lege lata* może zostać wniesione na podstawie albo art. 189 k.p.c., albo przepisu szczególnego. Istnienie tego rodzaju układu normatywnego nie podważa, w oparciu o argument *a rubrica*, zaprezentowanego wcześniej poglądu o enumeratywnym charakterze wyliczenia w art. 476 § 1 k.p.c.

²² Por. w tej materii wyrok SA w Rzeszowie z 19.01.1993 r., III AP r 1/93, OSA 1994/3, poz. 11.

²³ Ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.

Analiza postanowień art. 1 i art. 476 § 1 k.p.c. prowadzi do wniosku, że przepisy te hołdują głównie formalnej stronie zagadnienia, skoro o charakterze prawnym całej sprawy – jako sprawy cywilnej – decyduje nie jej materialnoprawna podstawa, lecz kryterium formalne, tzn. to, że jest ona rozpatrywana według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego i w postępowaniu sądowym²⁴. Złożoność problemu ujawnia się, gdy na tę kategorię spraw spogląda się przez pryzmat „wewnętrznej” struktury konkretnego stosunku materialnoprawnego, z którego dana sprawa wynika.

W doktrynie postępowania cywilnego²⁵ przyjęto, że istnieją dwie cechy charakterystyczne dla wszystkich spraw cywilnych w ujęciu materialnoprawnym, tj. równorzędność podmiotów oraz ekwiwalentność świadczeń. Zaznacza się przy tym, że równorzędność podmiotów stosunku cywilnoprawnego nie jest jakąś kategorią samoistną, lecz jedną z konsekwencji autonomiczności stron²⁶. Przyjmuje się bowiem słusznie, że jeżeli dwa podmioty stosunku prawnego są względem siebie autonomiczne, to także są wobec siebie równorzędne.

Na tle powyższych ustaleń wynika potrzeba analizy spraw ze stosunków prawa pracy. Z materialnoprawnego punktu widzenia ta kategoria spraw nie jest jednorodna, ponieważ inaczej wyglądają relacje normatywne między stronami pozostającymi np. w ramach stosunku pracy, a inaczej między stronami pozostającymi w ramach pracy nakładczej.

Podejmując rozważania dotyczące stosunku pracy, wyrażam pogląd, że cecha równorzędności²⁷ występuje tylko na pewnych jego „obszarach”. Są jednak i takie płaszczyzny, gdzie zdecydowanie dominuje podporządkowanie pracownika pracodawcy²⁸. W świetle przepisów ustawodawstwa pracy pracownik jest bowiem zobligowany do realizowania jego poleceń. Fundamentalne znaczenie w tym zakresie ma, jak się wydaje, art. 100 § 1 k.p. Mam tu na myśli fakt, że obowiązek wykonywania poleceń przełożonych jest z funkcjonalnego punktu widzenia instrumentem podległości. Szczególnie wyraźnie owa relacja ujawnia się w stosunkach pracy z mianowania, w których hierarchiczne podporządkowanie pracownika organom wyższej instancji stanowi wręcz immanentną cechę całego układu normatywnego²⁹. Poza tym w relacjach pracownik – pracodawca ten drugi podmiot dysponuje jeszcze innymi instrumentami władczymi, co sprawia, że trudno przyjąć, iż są to podmioty wobec siebie w pełni równorzędne. Mam tu na uwadze

²⁴ J. Mokry, *Pojęcie sprawy gospodarczej*, PiP 1990/7, s. 60; A. Zieliński, *Prawo do sądu a struktura sądownictwa*, PiP 2003/3–4, s. 25 i n.

²⁵ Por. zwłaszcza Z. Resich, *Dopuszczalność drogi sądowej w sprawach cywilnych*, Warszawa 1962, s. 49; K. Korzan, H. Wolak, *Charakter postępowania przed Naczelnym Sądem Administracyjnym* [w:] *Studia z procesu cywilnego*, red. K. Korzan, Katowice 1986, s. 67.

²⁶ A. Stelmachowski, *Wstęp do teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1985, s. 41.

²⁷ Por. zwłaszcza Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 98–99.

²⁸ Por. Z. Kubot, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matej-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2001, s. 233 i n.

²⁹ Por. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1997, s. 68–69.

kompetencje zarówno o charakterze represyjnym (np. wymierzanie kar porządkowych³⁰), jak i o charakterze dystrybutywnym (np. przyznawanie nagród).

Ekwiwalentność to druga z cech determinująca w płaszczyźnie materialnoprawnej charakter sprawy cywilnej. Jeżeli chodzi o stosunek pracy, to można stwierdzić, że ma on w znacznej mierze charakter ekwiwalentny. Mamy w nim bowiem do czynienia z mechanizmem *do ut des*, tzn. że dla każdej ze stron wynika obowiązek spełnienia świadczenia w zamian za świadczenie drugiej strony. Jednak i w tej płaszczyźnie spotykamy wyjątki, ponieważ niektóre świadczenia pracodawcy nie są równoważone świadczeniem pracy przez pracownika. Przykładem ilustrującym tę sytuację jest wypłata wynagrodzenia za okres urlopu wypoczynkowego bądź za czas nieobecności w pracy za początkowe dni choroby.

Nieco inaczej przedstawia się kwestia relacji materialnoprawnych będących gruntem dla spraw związanych ze stosunkiem pracy. Mam tutaj na myśli to, że ta kategoria relacji normatywnych cechuje się dość wysokim stopniem równorzędności i autonomiczności stron. Odmiennie wygląda kwestia ekwiwalentności świadczeń. W szczególności w wąskim zakresie cecha ta występuje w stosunkach prawnych, gdzie mamy do czynienia z konfiguracją typu: pracodawca – następcy prawni zmarłego pracownika³¹.

Z jakościowo odmienną relacją w płaszczyźnie materialnoprawnej mamy natomiast do czynienia w sprawach z innymi stosunków prawnych, do których zamiast odrębnych norm stosuje się przepisy prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c.). W tej kategorii spraw stosunki materialnoprawne o charakterze cywilnym cechują się zarówno znacznym poziomem autonomiczności stron, jak i wysokim poziomem ekwiwalentności wzajemnych świadczeń. Dobrym przykładem ilustrującym ten pogląd wydaje się zatrudnienie w ramach pracy nakładczej³². Zupełnie inaczej kształtuje się natomiast relacja wynikająca z pierwszego z wyróżnionych tutaj parametrów, gdy chodzi o stosunki zatrudnienia o charakterze administracyjnoprawnym, należące do grupy roszczeń wysuwanych przez funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych. W tym wypadku mamy do czynienia z pracą wykonywaną w warunkach pełnej dyspozycyjności, gdzie władza służbowa jednostronnie określa wymiar przysługujących zatrudnionemu świadczeń³³.

Poczynione wyżej ustalenia jednoznacznie wskazują, że próby konstruowania ogólnej definicji sprawy cywilnej przez odwołanie się do cech charakteryzujących wewnętrzną strukturę stosunku prawnego, z którego spór wynika, napotyka ją w obszarze norm

³⁰ Por. B. Patulski, W. Patulski, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, Gdańsk 2000, *passim*.

³¹ Por. zwłaszcza E. Włodkowska, *Prawa majątkowe ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku*, PiZS 2001/10, s. 10–12; K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, s. 430 i n.

³² Por. E. Podgórska-Rakiel, *Rozporządzenie w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą – uwagi de lege ferenda*, St.Pr.PiPsp. 2010, s. 121 i n.

³³ Por. T. Kuczyński, *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych*, Wrocław 2002, s. 50 i n.

regulujących stosunki zatrudnienia na poważne bariery. Zaryzykuję nawet twierdzenie, że są one skazane na niepowodzenie ze względu na występującą *de lege lata* znaczną dyferencjację cech charakteryzujących poszczególne stosunki materialnoprawne. W swej istocie z podobnym zjawiskiem mamy do czynienia w przypadku pozostałych stosunków prawnych stanowiących podstawę innych niż sprawy ze stosunków prawa pracy kategorii spraw cywilnych wyliczonych w art. 1 k.p.c.

Rozdział 2

ORGANIZACJA SYSTEMU OCHRONY PRAWNEJ W SPORACH PRACY

2.1. Modele ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy

2.1.1. Organy ochrony prawnej a wymiar sprawiedliwości w indywidualnych sporach pracy

Analizę problematyki ochrony prawnej i wymiaru sprawiedliwości w indywidualnych sporach pracy rozpocznę od zdefiniowania obu tych pojęć. Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie konstatacja, że nie są to pojęcia tożsame ani w sferze podmiotowej, ani przedmiotowej.

Ochrona prawna – zgodnie z dominującym w doktrynie prawa poglądem¹ – to stała i zorganizowana działalność podejmowana dla realizacji prawa. Jej istota polega na wcielaniu w życie obowiązujących regulacji normatywnych, poczynając od koncyliacji i mediacji, poprzez jurysdykcję, skończywszy na pomocy prawnej.

Zupełnie inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku pojęcia wymiaru sprawiedliwości². W nauce prawa jest ono rozmaicie pojmowane, mimo jednoznacznych potocznych konotacji. W holistycznym ujęciu można wyróżnić trzy zasadnicze koncepcje: przedmiotową, podmiotową oraz heterogeniczną. W ujęciu przedmiotowym³ wymiar sprawiedliwości to działalność polegająca na wiążącym rozstrzygnięciu konfliktów ze sto-

¹ Por. S. Włodyka, *Ustrój organów ochrony prawnej*, Warszawa 1975, *passim*.

² Por. K. Lubiński, *Pojęcie i zakres wymiaru sprawiedliwości*, St. Praw. 1987/4, s. 3 i n.; M. Mędrała, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 111 i powołana tam literatura.

³ Por. C. Jackowiak, *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości*, Poznań 1965; J. Skupiński, *Gwarancje orzekania na tle sporu o pojęcie wymiaru sprawiedliwości*, PiP 1972/8–9, s. 89; J. Stelina [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 128 i n.

sunków prawnych bądź nawet wszelka działalność polegająca na rozstrzyganiu sporów na podstawie norm prawnych, dokonywana w imieniu państwa. Z kolei zgodnie z podmiotową⁴ definicją wymiar sprawiedliwości to działalność sądów polegająca na konkretyzowaniu i realizowaniu norm prawnych. Tego rodzaju rozwiązanie statuują normy rangi konstytucyjnej⁵, w szczególności art. 175 Konstytucji RP.

W myśl definicji heterogenicznej wymiar sprawiedliwości to działalność sądu ograniczona do sfery rozstrzygania sporów z zakresu prawa cywilnego lub karnego albo innych dziedzin prawa, jeżeli ich rozstrzygnięcie zostało przekazane sądom na podstawie ustawy. W bardziej szczegółowym⁶ ujęciu to imperatywna działalność sądów polegająca na wymierzaniu kar lub rozstrzyganiu konfliktów prawnych bądź nawet spraw niekonfliktowych w sferze podstawowych praw i wolności obywateli w celu zabezpieczenia przestrzegania i realizowania obowiązujących norm prawnych. Mimo poważnych różnic dzielących powyższe koncepcje wymiaru sprawiedliwości, można wskazać wśród nich jeden wspólny mianownik. Każda z trzech przedstawionych koncepcji bezpośrednio (przedmiotowa i mieszana) lub pośrednio (podmiotowa) odwołuje się do jurysdykcji jako metody działalności organów wymiaru sprawiedliwości. Stanowisko to ma również uzasadnienie w obowiązującym ustawodawstwie. Mam tu na myśli art. 2 § 1 p.u.s.p., zgodnie z którym zadania w zakresie wymiaru sprawiedliwości wykonują sędziowie. Ważki argument potwierdzający sformułowaną tezę stanowi również wprowadzona art. 175 Konstytucji RP dyferencjacja statusu sądów i trybunałów.

Transparentność dalszych wywodów wymaga uporządkowania relacji pojęciowych zachodzących między organami wymiaru sprawiedliwości a organami ochrony prawnej. Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie konstatacja, że w płaszczyźnie logicznej zachodzi w tej materii relacja zawierania, co oznacza, iż wszystkie organy wymiaru sprawiedliwości mają przymiot organu ochrony prawnej, podczas gdy nie wszystkie organy ochrony prawnej są organami wymiaru sprawiedliwości. W płaszczyźnie podmiotowej nie budzi więc wątpliwości stwierdzenie, że pierwsze z pojęć ma węższy zakres niż drugie. W tym miejscu warto zauważyć, że w świetle postanowień art. 1 § 3 p.u.s.p. sądy powszechne sprawują nie tylko wymiar sprawiedliwości, ale realizują również ustawowo określone zadania z zakresu ochrony prawnej. Zgodnie z postanowieniami art. 2 § 2 p.u.s.p. w tym drugim przypadku uprawnienia wykonawcze mają również referendarze sądowi oraz starsi referendarze sądowi.

⁴ Por. K. Korzan, *Wykonanie orzeczeń w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. Studium teoretyczno-procesowe*, Katowice 1985, s. 51–52; T. Ereciński, *Aktualne problemy ustroju sądownictwa*, PiP 1981/5, s. 19.

⁵ Por. A. Wasilewski, *Władza sądownicza w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, PiP 1998/7, s. 6–7; P. Sarnecki, *Władza sądownicza w Konstytucji RP z 2.04.1997 r.*, Rej. 1997/5, s. 136 i n.

⁶ K. Lubiński, *Pojęcie...*, s. 27; I. Lipowicz, R. Mędrzycki, M. Szmigiero, *Prawo administracyjne. Zagadnienia podstawowe*, red. I. Lipowicz, Warszawa 2015, s. 26.

2.1.2. Metody likwidowania indywidualnych sporów pracy przez organy ochrony prawnej

Podejmując problematykę organizacji ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy, warto zatrzymać się nad kwestią metod likwidowania tego rodzaju sporów. W moim przekonaniu to właśnie stosowana metoda likwidowania sporów pracy w sposób decydujący determinuje funkcjonujące mechanizmy organizacji ochrony prawnej w stosunkach pracy.

Zanim przejdę do *meritum* rozważań, koniecznym zabiegiem jest zdefiniowanie pojęcia „metoda likwidowania sporów”. Przyjęta w tym opracowaniu definicja została przeze mnie skonstruowana na podstawie ustaleń poczynionych w metodologii⁷ nauk na temat pojęcia „metoda”. Jako założenie przyjąłem konwencję, zgodnie z którą metoda likwidowania indywidualnych sporów pracy to świadomie i konsekwentnie stosowany sposób postępowania, regulowany normami proceduralnymi, mający na celu wyeliminowanie rozbieżności występujących między stronami sporu na tle stosowania bądź wykładni norm prawa pracy. Warto przy tym zaakcentować, że pojęcie „metoda likwidowania” sporów ma znaczeniowo szerszy zakres przedmiotowy niż pojęcie „metoda ich rozstrzygania”. To ostatnie określenie odnosi się jedynie do tych sytuacji, w których odrębny od stron trzeci podmiot przez swoje orzeczenie w sposób władczy wpływa na jego końcowy rezultat. W systemie ochrony prawnej likwidacja indywidualnego sporu pracy może nastąpić jednak również w inny sposób⁸, np. na podstawie ugody albo wskutek wycofania roszczenia w następstwie działań mediatora. Dlatego właśnie reprezentuję stanowisko, że katalog metod likwidowania indywidualnych sporów pracy jest *de lege lata* inny niż katalog metod ich rozstrzygania. Pozostaję w przekonaniu, że ten pierwszy jest licznie obszerniejszy niż drugi.

Powyższe zapatrywanie wymaga obszerniejszego uzasadnienia. Za punkt wyjścia przyjmuję założenie, że w ujęciu teoretycznym⁹ można wyróżnić trzy podstawowe metody likwidowania indywidualnych sporów pracy:

- 1) koncyliację,
- 2) mediację,
- 3) jurysdykcję.

Zanim bliżej scharakteryzuję te metody, pragnę nieco uwagi poświęcić ich systematyce. Moim zdaniem jedynie jurysdykcji można przypisać przymiot metody rozstrzygania

⁷ Por. zwłaszcza T. Kotarbiński, *O pojęciu metody* [w:] T. Kotarbiński, *Elementy teorii poznania, logiki formalnej i metodologii nauk*, Wrocław 1961, s. 526.

⁸ Na temat „kontraktowego” typu rozstrzygania sporów zob. L. Morawski, *Proces sądowy a instytucje alternatywne (na przykładzie sporów cywilnych)*, PiP 1993/1, s. 12–13; Ł. Błaszczak, *Orzekanie w postępowaniu polubownym* [w:] *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.

⁹ Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 266–267; J. Kurczewski, *Spór i sądy*, Warszawa 1982, s. 55.

sporów, ponieważ tylko w jej ramach zapadają stanowcze decyzje, które w sposób władczy¹⁰ określają w sferze normatywnej wzajemne relacje między stronami sporu. Ów władczy faktor – w ujęciu modelowym – odróżnia jurysdykcję od koncyliacji i mediacji. Obie te metody cechuje bowiem ukierunkowanie wyłącznie na polubowną¹¹ (ireniczną) likwidację sporu w drodze porozumienia lub ugody.

Gdy chodzi o koncyliację jako metodę likwidowania indywidualnych sporów pracy, to ma ona w systemie prawa pracy charakter niesformalizowany i według założeń teoretycznych polega na bezpośrednich rokowaniach między stronami, w których może uczestniczyć trzeci podmiot, zwany koncyliatorem, lecz jego rola – według schematu – sprowadza się jedynie do formalnego kierowania rokowaniami. Ten bierny udział w sporze, jaki przypada w udziale koncyliatorowi, odróżnia go w płaszczyźnie funkcjonalnej od mediatora, którego zadaniem, zgodnie z przyjętymi modelowo założeniami, jest aktywna działalność na rzecz polubownej likwidacji sporu.

Istota mediacji sprowadza się do swoistego pośrednictwa w formule tzw. dobrych usług, których celem jest dopuszczona przez prawo forma porozumienia, np. ugoda. W tym miejscu należy podkreślić, że obie przedstawione wyżej metody mają charakter niewładczy, co oznacza, że ani koncyliator, ani mediator nie mogą stosować środków przymusu (np. państwowego lub ekonomicznego) w celu definitywnego załatwienia konfliktu.

Jurysdykcja jako metoda likwidowania indywidualnych sporów pracy polega na rozstrzygnięciu sprawy na podstawie opartego na obowiązujących przepisach prawa orzeczenia, wydanego przez ustawowo uprawniony podmiot, które wiąże strony sporu, a czasami nawet inne określone przepisami procesowymi podmioty. Akt jurysdykcyjny¹², określany w systemie sądowym zazwyczaj wyrokiem, precyzuje w sposób imperatywny uprawnienia i obowiązki podmiotów spornego stosunku prawnego. Wedle trafnego poglądu wyrażonego w literaturze¹³ jurysdykcja obejmuje wyłącznie te sytuacje, w których organ do tego powołany orzeka, „co jest prawem dla konkretnego przypadku”. Sedno tej metody tkwi więc w procesie osądzenia, czyli kategorycznej wypowiedzi, której podstawą są – ustalone i poznane w formach przewidzianych prawem procesowym – fakty istotne dla zastosowania w konkretnym sporze odpowiednich norm prawnych. Bezpośrednim

¹⁰ Por. K. Korzan, *Orzeczenia konstytucyjne w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 1972, s. 21; M. Manowska [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. I, Art. 1–477¹⁶, red. M. Manowska, Warszawa 2020, komentarz do art. 316.

¹¹ Por. K.W. Baran [w:] *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2009, s. 45–46; K.W. Baran [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 52–54.

¹² Por. zwłaszcza B. Stelmachowski, *Wyrok w procesie cywilnym*, Poznań 1935, s. 35; A. Międzyński, *Struktura i funkcja orzeczeń w sprawach cywilnych*, ZNUJ 1971/51, s. 139; K. Piasecki, *Wyrok sądu pierwszej instancji w procesie cywilnym*, Warszawa 1981, s. 19 i 26.

¹³ M. Waligórski, *Proces cywilny. Funkcje i struktura*, Warszawa 1947, s. 36.

rezultatem osądzenia jest wyrok¹⁴ sądu, będący „syntezą” faktu i prawa, wydany – jak to formułuje art. 174 Konstytucji RP – w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej.

W sferze normatywnej przy charakterystyce jurysdykcji ważką rolę odgrywa art. 316 k.p.c., zgodnie z którym, gdy sprawa jest dostatecznie wyjaśniona do stanowczego rozstrzygnięcia, sąd wydaje wyrok. W swej istocie analogiczne rozwiązanie przyjęto w art. 317 § 1 k.p.c. w odniesieniu do rozstrzygnięcia częściowego. Także w art. 262 § 1 k.p. ustawodawca *expressis verbis* przyznał sądom pracy kompetencje w zakresie rozstrzygania sporów o roszczenia ze stosunku pracy. W efekcie uprawniona wydaje się konstatacja, że działalność orzecznicza (jurysdykcyjna) sądów polega na stwierdzeniu, jaka norma prawa materialnego ma zastosowanie do ustalonego i uznanego za udowodniony stanu faktycznego oraz zindywidualizowaniu dyspozycji obowiązującej w konkretnym wypadku normy prawnej. W ten sposób sądy – jak sformułował to Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 15.07.1965 r., III CR 81/65¹⁵ – świadczą stronom usługi w sprawach cywilnych „w postaci rozstrzygnięcia sporu”.

Konkludując prowadzone tutaj rozważania, stwierdzam, że w ujęciu podmiotowym w systemie polskiego ustawodawstwa pracy metodę koncyliacyjną i mediacyjną stosują przede wszystkim komisje pojednawcze i mediatorzy, metodę jurysdykcyjną zaś sądy pracy. Również sądy administracyjne posługują się tą metodą w takim zakresie, w jakim rozstrzygają sprawy związane z zatrudnieniem. W tym miejscu należy zaakcentować, że przedstawiony model posługuje się pewną symplifikacją, gdyż wskazuje jedynie metodę dominującą w działalności konkretnego organu ochrony prawnej. Należy mieć bowiem na uwadze fakt, iż sądy, także wydziały pracy, wielokrotnie posługują się w swej działalności również metodą mediacyjną. W systemie prawa funkcjonują nawet specjalne procedury (np. sądowe postępowanie pojednawcze – art. 184–186¹ k.p.c.) służące polubownemu załatwieniu indywidualnych sporów pracy. Ze względu na zakres tematyczny pracy nie będą one w tym opracowaniu omawiane.

2.1.3. Modele organizacji ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy

Podejmując problematykę modelu organizacji¹⁶ organów ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy, w pierwszej kolejności warto nieco uwagi poświęcić proce-

¹⁴ Na temat istoty wyroku zasądzającego zob. bliżej P. Osowy, *Powództwo o zasądzenie świadczenia w sądowym postępowaniu cywilnym*, PiP 2002/6, s. 51 i n.; Z. Góral, P. Prusinowski, *Rozstrzygnięcia sądu pracy* [w:] Z. Góral, P. Prusinowski, *Rozstrzyganie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 175.

¹⁵ OSNC 1966/3, poz. 46.

¹⁶ Mam tu na myśli atrybutywne znaczenie pojęcia „organizacja”. W tej materii zob. wywody T. Kotarbińskiego, *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław 1973, s. 137.

som modelowania¹⁷ w nauce prawa¹⁸. Najogólniej rzecz ujmując, polegają one na tym, że w sposób uproszczony przedstawia się modelowy przedmiot, abstrahując od tych jego cech, które ze względu na cele badawcze zostały uznane za nieistotne na danej płaszczyźnie rozważań. Skutkiem tych zabiegów metodologicznych opracowany model jest tylko pewną konsekwencją przyjętą przez badacza, z natury rzeczy zawiera więc pierwiastek subiektywizmu.

Przedstawione w tym opracowaniu modele organizacji organów ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy mają charakter deskryptywno-generalizujący, stanowią bowiem w płaszczyźnie abstrakcyjnej swoistą wyidealizowaną rekonstrukcję funkcjonujących systemów likwidowania tego rodzaju sporów. Konstruując poszczególne modele, brałem pod uwagę z jednej strony status normatywny, z drugiej wzajemne relacje organizacyjno-procesowe występujące między podmiotami likwidującymi spory w środowisku pracy. Istotne było zwłaszcza ich wzajemne usytuowanie w strukturze organizacyjnej jako zintegrowanej funkcjonalnie całości.

Najbardziej ogólny podział wśród organów ochrony prawnej likwidujących indywidualne spory pracy to podział na podmioty publiczne i niepubliczne. Pierwsze z nich charakteryzują się tym, że są ustanawiane przez władze publiczne na mocy norm prawnych, przeważnie rangi ustawowej. Z kolei podmioty niepubliczne są powoływane z reguły przez strony stosunku pracy, zazwyczaj przy udziale związków zawodowych i organizacji pracodawców na podstawie swoistych źródeł prawa pracy (np. układów zbiorowych pracy). W krajach o wielowiekowej tradycji gospodarki wolnorynkowej mają one niekiedy całkowicie prywatny charakter.

Wśród publicznych organów ochrony prawnej powołanych w celu likwidowania indywidualnych sporów pracy można wyróżnić organy państwowe i niepaństwowe. *Principium divisionis* tego podziału to posiadanie przez właściwy podmiot przymiotu organu państwowego. Nie posiadają go więc ani organy samorządowe (np. samorządu zawodowego), ani organy społeczne (np. związkowe). Cechą charakterystyczną organów państwowych jest prowadzenie działalności jurysdykcyjnej w imieniu państwa jako suwerena.

Organizację organów ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy można pogrupować w dwa podstawowe modele o charakterze homologicznym: sądowy i pozasądowy. W pierwszym z nich tego rodzaju spory rozstrzygają podmioty mające przymiot sądu w znaczeniu materialnym. Z kolei model pozasądowy to taki układ organizacyjny, w którym kompetencje w zakresie likwidowania sporów w stosunkach pracy leżą wy-

¹⁷ Na temat procesów „modelowania” zob. J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1988, s. 34–36.

¹⁸ Za S. Wąłtosiem (*Model postępowania przygotowawczego na tle porównawczym*, Warszawa 1968, s. 9) przyjmuję, że model to zespół podstawowych elementów pewnego układu, pozwalający na odróżnienie go od innych układów.

łącznie w gestii innych niż sądy organów ochrony prawnej. Oczywiście między tymi dwoma skrajnymi rozwiązaniami znajdują się systemy normatywne, w ramach których funkcjonują podmioty charakterystyczne dla obu podstawowych modeli, tworząc trzeci, pośredni model, który określam jako heterogeniczny. W tym miejscu, tytułem wyjaśnienia, należy wskazać, że w nauce prawa sądem w znaczeniu formalnym jest każdy organ, który nazywany jest sądem przez obowiązujące przepisy (np. sąd polubowny)¹⁹. Natomiast sądem w znaczeniu materialnym jest organ mający przymiot sądu w znaczeniu formalnym, sprawujący wymiar sprawiedliwości w imieniu państwa jako suwerena oraz wyposażony w ustrojowe i procesowe gwarancje sprawiedliwego orzekania²⁰.

Przedstawiając model heterogenicznego systemu ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy, przyjmuję idealizacyjne założenie, że postępowanie w tej kategorii spraw jest trójinstancyjne, a w danej instancji uprawniony do orzekania jest wyłącznie jeden organ. Można wówczas wyznaczyć sześć podstawowych wariantów:

	Pierwsza instancja	Druga instancja	Trzecia instancja
1)	organ pozasądowy	sąd	sąd
2)	organ pozasądowy	organ pozasądowy	sąd
3)	organ pozasądowy	sąd	organ pozasądowy
4)	sąd	sąd	organ pozasądowy
5)	sąd	organ pozasądowy	organ pozasądowy
6)	sąd	organ pozasądowy	sąd

Przedstawione wyżej rozwiązania organizacyjne stanowią zazwyczaj kompromis między ideą prawa każdego pracownika do sądu a możliwościami organizacyjno-finansowymi władz publicznych. W praktyce stosunków pracy państw cywilizacji przemysłowej spotykamy tylko dwa pierwsze warianty. Regułą jest bowiem, że to sądy sprawują nadzór judykacyjny nad orzecznictwem organów pozasądowych (np. dyscyplinarnych²¹). Zaistnienie odwrotnej sytuacji należy uznać za rozwiązanie kuriozalne, którego nie sposób zaakceptować z punktu widzenia aksjologii prawa do sądu.

Analizę wad i zalet sądowego oraz pozasądowego²² modelu organizacji ochrony prawnej przeprowadzę pod kątem legalizmu, obiektywizmu i profesjonalizmu sprawowanej władzy jurysdykcyjnej. Owe trzy cechy są fundamentalnymi przesłankami warunkującymi sprawne i rzetelne rozstrzyganie sporów w stosunkach przemysłowych. W toku dalszych

¹⁹ S. Włodyka, *Ustrój...*, s. 25.

²⁰ Por. R. Więckowski, *Dopuszczalność drogi sądowej w sprawach cywilnych*, Kraków 1991, s. 12.

²¹ Por. postanowienie SA w Warszawie z 21.08.2000 r., III APo 10/00, OSA 2001/2, poz. 7; J. Gudowski [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. III, *Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2016, art. 459, 579.

²² Por. K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 79 i n. oraz powołana tam literatura.

rozważań, jeśli chodzi o model pozasądowy, swą uwagę pragnę skupić na wariancie zakładowym jako najbardziej skrajnym, a więc i tym, w którym najpełniej są wyeksponowane cechy charakterystyczne. Natomiast w przypadku modelu sądowego nie ma większego znaczenia, czy jest to wariant sądownictwa specjalnego czy też powszechnego.

Zgodnie z rozpowszechnionym z dawna poglądem²³ pozasądowy model organów orzekających charakteryzuje się tym, że zapewnia realny wpływ pracowników na sposób rozstrzygnięcia zaistniałych w środowisku pracy konfliktów. W tym kontekście rodzi się pytanie, czy ów realny wpływ jest zjawiskiem korzystnym i jaki ma charakter. W rachubę wchodzi tu dwie możliwości: wpływ procesowy i pozaprocessowy. Można przyjąć za pewnik, że ten pierwszy w sposób korzystny oddziałuje na poziom orzecznictwa, ponieważ pracownicy – członkowie zasiadający w składzie zakładowego organu ochrony prawnej najlepiej orientują się w realiach specyficznych dla miejsca zaistnienia sporu. Jest to niewątpliwie istotna zaleta modelu zakładowego likwidowania indywidualnych sporów pracy. Warto jednak zaakcentować, że podobnym przymiotem może cechować się sąd, jeżeli do jego składu zostali powołani ławnicy. Tego rodzaju rozwiązanie ma z kolei tę przewagę nad mechanizmem wewnątrzzakładowym, że ławnicy nie są w ogóle zainteresowani wynikiem sporu, ponieważ wydany w sprawie wyrok nie rzutuje na ich pozycję zawodową w miejscu pracy. Służy to więc niewątpliwie bezstronności i obiektywizacji orzecznictwa, a konkretnie uniknięciu zjawiska osobistych uprzedzeń do stron sporu będącego przedmiotem rozpoznania.

Uczestnictwo ławników w składzie orzekającym minimalizuje niebezpieczeństwo „bezdusznego” orzecznictwa w sprawach pracowniczych sprawowanego przez sędziów zawodowych. W przeszłości wielokrotnie podkreślano²⁴, że sędziowie ci nie wykazują wystarczającego zrozumienia dla specyfiki indywidualnych sporów pracy, wskutek czego są skłonni przykładać jednakową miarę do sytuacji tak pracownika, jak i pracodawcy. Wydaje mi się, że panaceum na tę bolączkę sądowego modelu ochrony prawnej stanowi specjalizacja zawodowa sędziów, ukierunkowana wyłącznie na sprawy z zakresu prawa pracy.

Gdy chodzi o pozaprocessowy wpływ pracowników na orzecznictwo zakładowych organów rozstrzygających, stwierdzam, że jest nie tylko nielegalny, ale również wysoce szkodliwy dla obiektywizmu orzecznictwa. Pod tym właśnie względem sądy – niezależnie od statusu – czy to specjalne, czy powszechne – w sposób wyraźny dominują nad organami zakładowymi. Wynika to z faktu, że funkcjonują one poza strukturą zakładu pracy, wskutek czego niebezpieczeństwo pozaprocessowych oddziaływań na sędziów i ławników cieszących się przymiotem niezawisłości ze strony zaangażowanych w spór

²³ Por. np. J. Jończyk, *Projekt zmiany kodeksu pracy*, PiZS 1981/7, s. 20–21.

²⁴ Por. np. S. Rychliński, *Wybór pism*, Warszawa 1976, s. 33; J. Wengierow, *O sądach pracy w Polsce i za granicą*, Warszawa 1929, s. 30; T.J. Kotliński, *O ustroju i organizacji sądów pracy – w osiemdziesiątą rocznicę ich powstania*, Pal. 2008/3–4.

podmiotów wydaje się znikome. Spostrzeżenie to ma szczególne znaczenie w warunkach gospodarki wolnorynkowej, w której dominującą rolę odgrywa sektor prywatny. Łatwo sobie wyobrazić, jakie trudności w zachowaniu obiektywizmu orzecznictwa stanęłyby przed organami jurysdykcyjnymi działającymi na terenie prywatnego zakładu pracy, w składzie których zasiadają zatrudnieni tam pracownicy. Niewątpliwie byłoby oni narażeni na rozmaitej natury naciski albo wręcz szykany ze strony zatrudniającego ich pracodawcy, i nawet gdyby im w konkretnym sporze nie ulegli, mogliby zostać demagogicznie posądzeni przez współtowarzyszy pracy o oportunistyczną postawę wobec pracodawcy. Podobny mechanizm może też zadziałać w przeciwnym kierunku i zaowocować niezasadnym oskarżeniem o sprzyjanie interesom własnym bądź kolektywu pracowniczego. Z tych właśnie względów stoję na stanowisku, że zakładowy model organów ochrony prawnej w sprywatyzowanej gospodarce może w wyższym stopniu sprzyjać podsycaniu niż tonizowaniu indywidualnych konfliktów w środowisku pracy.

Z powyższej konstatacji nie należy jednak wywodzić wniosku, że jestem przeciwnikiem wszelkich zakładowych organów ochrony prawnej. Za użyteczną uważam bowiem możliwość fakultatywnego załatwienia indywidualnych sporów pracy w miejscu pracy w ramach mediacji bądź koncyliacji prowadzonej przez organy pozasądowe. Dobrze funkcjonujące mediacyjne lub koncyliacyjne organy wewnątrzzakładowe mogą odegrać konstruktywną rolę w łagodzeniu konfliktów zaistniałych w środowisku pracy. Nie jest bowiem bez znaczenia fakt, że ireniczne zakończenie sporu z reguły zapobiega jego eskalacji na drodze sądowej, tym samym ogranicza skalę niewątpliwie szkodliwego zjawiska, jakim jest nadmierna jurydyzacja stosunków pracy. Uwaga ta wydaje się o tyle ważka, że od dłuższego czasu badania socjologiczne²⁵ wskazują na wyraźną niechęć ze strony pracowników do kierowania spraw do sądu w celu rozstrzygnięcia sporu z pracodawcą. Stąd też ze społecznego punktu widzenia najkorzystniejszym rozwiązaniem konfliktu pracowniczego o wymiarze indywidualnym jest sytuacja, gdy pracownicy korzystają z „usług” sądu tylko w ostateczności, jeżeli zawiodą wszelkie inne sposoby załagodzenia sporu w ramach pozasądowych procedur irenicznych, a stosunek pracy został rozwiązany.

W tym kontekście istotnym aspektem zagadnienia jest kwestia dostępności pracownika do organu ochrony prawnej. Niewątpliwie w tej płaszczyźnie przewagę wynikającą z miejsca funkcjonowania mają organy zakładowe. Niejako z natury rzeczy pracownik ma większe trudności z dotarciem ze swym roszczeniem do sądu, ponieważ działa on poza miejscem jego zatrudnienia. Ustawodawstwu znane są jednak mechanizmy służące złagodzeniu tego rodzaju obiektywnej przeszkody. Mam tu na myśli pewne instytucje procesowe, zwłaszcza zaś właściwość przemienną oraz zwolnienie od kosztów sądowych.

²⁵ Por. M. Borucka-Arctowa, *Aktualne problemy przeciążenia sądów (aspekty socjologiczne)*, St. Praw. 1988/4, s. 41–45.

Wprowadzenie ich do procesowego prawa pracy ogranicza bądź w niektórych przypadkach w istotnym wymiarze niweluje bariery blokujące dostęp pracowników do sądów²⁶.

Przedstawiając charakterystykę modeli ochrony prawnej, warto nieco uwagi poświęcić problematyce dowodowej. W przeszłości wyrażany był pogląd, że podmioty zakładowe mają większe możliwości prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy, bowiem funkcjonują w miejscu konfliktu. Nie podzielam tego zapatrywania, ponieważ uważam, że to właśnie organy sądowe są lepiej przygotowane do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy²⁷, gdyż dysponują pełną gamą instrumentów procesowych, w tym środkami przymusu państwowego, służących ustaleniu prawdy obiektywnej. Dodatkowo należy wziąć pod uwagę fakt, że członkowie organów pozasądowych, w szczególności zakładowych, pełniących swe funkcje społecznie, niejednokrotnie nie mają ani wystarczającej wiedzy, ani nawet potrzebnego doświadczenia w prowadzeniu postępowania dowodowego. Pod tym względem zawodowi sędziowie orzekający w sądach wyraźnie nad nimi górują.

Zwracając uwagę na ten aspekt, odniosłem się do szerszego problemu, jakim jest profesjonalizm orzekania w indywidualnych sporach pracy. Mankamenty występujące w tej sferze orzecznictwa w sposób bezpośredni rzutują również na jego obiektywizm oraz legalizm. Podejmując ten wątek, warto pamiętać, że indywidualne spory pracy to często bardzo złożone sprawy i to zarówno w sferze faktu, jak i prawa. Członkowie organów pozasądowych – zwłaszcza gdy orzekanie w nich stanowi jedynie ich dodatkowe zajęcie o charakterze społecznym, a z taką sytuacją, niejako z natury rzeczy, mamy do czynienia w przypadku zasiadania w organach zakładowych – nie mają wystarczającej wiedzy prawniczej z zakresu prawa pracy. Fakt ten stanowi, w moim przekonaniu, kolejny niebagatelny argument na korzyść modelu sądowego. Nie ulega przecież wątpliwości, że wymiar sprawiedliwości w indywidualnych sporach pracy jest dziedziną wymagającą profesjonalizmu i nie może być realizowany wyłącznie na bazie dobrej woli członków zasiadających w organach orzekających. Cechą konieczną jest w tej materii fachowość oparta na rzetelnej wiedzy prawniczej. W praktyce mogą ją zapewnić tylko sędziowie wyspecjalizowani w problematyce stosunków pracy.

Orędownicy pozasądowego modelu ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy często podnoszą argument, że procedura sądowa jest dla pracownika zbyt skomplikowana. Niejako w opozycji wskazują na procedury zakładowe, w których dominują najprostsze rozwiązania. Podzielam pogląd²⁸, że prostota nie powinna górować nad względami merytorycznymi. Dla prawidłowości orzecznictwa wartościami nadrzędnymi

²⁶ Negatywne skutki dla jakości orzecznictwa w indywidualnych sporach pracy może przynieść również zbyt łatwy dostęp pracowników do sądu. Bliżej na temat tego niebezpieczeństwa zob. M. Borucka-Arctowa, *Aktualne...*, s. 45–46.

²⁷ W tej kwestii zob. też A. Patulski, *Sprawność...*, s. 56.

²⁸ T. Zieliński, *Nowy model...*, s. 49–50, przypis 31.

są jego profesjonalizm, legalizm i obiektywizm. Jeżeli zatem uproszczenie procedury godzi – chociażby pośrednio – w jeden z tych faktorów, to taka procedura jest nie do zaakceptowania w demokratycznym państwie prawa. Oczywiście nikt nie jest w stanie zasadnie zaprzeczyć, że w postępowaniu sądowym pojawia się znacznie więcej rozmaitej natury niuansów procesowych niż w postępowaniu zakładowym. Istnieją jednak mechanizmy zapobiegające niebezpieczeństwu poniesienia przez pracownika szkody wskutek niezajomości prawa procesowego. Mam tu na myśli przede wszystkim obowiązek sądu informowania go o procesowych konsekwencjach poszczególnych działań bądź zaniechań. Również możliwość skorzystania w procesie sądowym z pomocy adwokata bądź radcy prawnego wydaje się czynnikiem istotnie tonizującym niebezpieczeństwo pogwałcenia praw i interesów pracownika. Na marginesie prowadzonych tutaj rozważań warto przypomnieć, iż w przeszłości zdarzało się, że w postępowaniu przed wewnątrz-zakładowym organem ochrony prawnej pracownik nie mógł być reprezentowany przez adwokata, podczas gdy za pracodawcę występował radca prawny, a więc wykwalifikowany prawnik. Tego rodzaju asymetria godziła w zasadę równości stron sporu pracy i wypaczała rezultat postępowania.

Zarzutem nader często formułowanym pod adresem modelu sądowego jest to, że postępowanie prowadzone przez sądy bywa przewlekłe i czasami trwa bardzo długo. Tego rodzaju argument należy uznać w części za zasadny. Warto mieć jednak na uwadze fakt, że w wielu krajach sądy rozpoznające sprawy z zakresu prawa pracy kierują się zasadą szybkości postępowania i ograniczonego formalizmu. Obie te dyrektywy procesowe w istotny sposób tonizują mankament w postaci przewlekłości „tradycyjnej” procedury cywilnej w sprawach cywilnych *sensu stricto*. Niejako na marginesie nasuwa się refleksja, że w praktyce również organy pozasądowe nie są wolne od rozmaitej natury uwikłań biurokratycznych²⁹, które skutkują przewlekłością postępowania.

Analiza typu *sine ira et studio* w sposób wyraźny przeważa szalę na rzecz sądowego modelu ochrony prawnej jako mechanizmu lepiej sprzyjającemu profesjonalnemu i obiektywnemu rozstrzygnięciu indywidualnych sporów pracy. Na tym tle wyłania się kwestia zasadności organizacyjnej wyodrębnienia³⁰ sądownictwa pracy ze struktur powszechnego wymiaru sprawiedliwości. Koronnym argumentem uzasadniającym takie rozwiązanie jest potrzeba wypracowania przy rozstrzygnięciu indywidualnych sporów pracy swoistego stylu orzekania dostosowanego do specyficznego charakteru

²⁹ Por. M. Piekarski, *Rozpoznawanie przez sądy spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Pał. 1985/7–8, s. 3; G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*, Warszawa 2017, s. 362.

³⁰ W tej materii zob. zwłaszcza S. Dalka, *Idea jednolitego sądu w sprawach cywilnych* [w:] *Studia z prawa postępowania cywilnego. Księga pamiątkowa ku czci Zbigniewa Resicha*, red. M. Jędrzejewska, T. Erciński, Warszawa 1985, s. 70–71; K. Korzan, *Znaczenie jedności postępowania cywilnego dla gwarancji praworządności*, PiP 1981/6, s. 64–65; G. Bieniek, *Sądownictwo pracy – propozycje modelowe*, NP 1981/10–12, s. 3–10; W. Siedlecki, *O zmianę systemu rozstrzygania sporów o roszczenia pracownicze ze stosunku pracy*, NP 1981/4, s. 74.

środowiska pracy. Również merytoryczna złożoność tego rodzaju sporów³¹ uzasadnia konieczność zapewnienia wysokiego poziomu fachowości wśród sędziów, opartego nie tylko na znajomości ustawodawstwa pracy, lecz także realiów stosunków przemysłowych. W praktyce osiągnięcie tych celów wydaje się łatwiejsze w ramach specjalnego niż powszechnego sądownictwa ze względu na fakt, że w wyspecjalizowanym pionie sądowym orzeka odrębny, a więc niepodlegający fluktuacji kadrowej korpus sędziowski. W zintegrowanym organizacyjnie sądzie powszechnym istnieje niebezpieczeństwo przenoszenia sędziów z jednej jednostki organizacyjnej (np. wydziału, izby) do drugiej. Tego rodzaju układ nie sprzyja specjalizacji zawodowej i grozi przeniesieniem na grunt sądu pracy stylu orzekania charakterystycznego dla spraw cywilnych.

Model sądownictwa powszechnego w indywidualnych sporach pracy ma pewne ważne zalety. Chodzi o to, że gwarantuje on konieczną jednolitość³², stabilność i wszechstronność orzecznictwa³³. Instrumentem służącym temu celowi jest zuniformizowana procedura sądowa. Nie bez znaczenia w płaszczyźnie funkcjonalnej jest też fakt, że istnienie sądów specjalnych komplikuje dostęp do ochrony prawnej, wprowadzając niepewność co do zakresu kognicji poszczególnych organów orzekających. Ponadto wszelkie scaleniowe rozwiązania mają tę zaletę, że obniżają koszty funkcjonowania całego systemu wymiaru sprawiedliwości, co w polskich warunkach permanentnego deficytu budżetowego i generowanego przezeń kryzysu finansów publicznych – boleśnie godzącego również w sądownictwo – nie jest bez znaczenia.

Kwestia umiejscowienia sądów rozstrzygających indywidualne spory pracy w strukturze wymiaru sprawiedliwości ma w państwach respektujących standardy praworządności drugoplanowe znaczenie. Wychodzę bowiem z założenia, że ich status organizacyjny w strukturze wymiaru sprawiedliwości nie rzutuje w istotny sposób ani na poziom fachowości sędziów, ani tym bardziej profesjonalizm sprawowanej przez nich władzy jurysdykcyjnej. Konieczność zagwarantowania profesjonalizmu orzekania w indywidualnych sporach pracy wcale nie musi determinować organizacji struktury sądownictwa. Ów profesjonalizm wydaje się głównie funkcją specjalizacji sędziów w problematyce prawa pracy. Z tego właśnie względu uważam, że w każdym sądzie rozstrzygającym tego rodzaju sprawy – niezależnie od tego, czy będzie on posiadał status sądu powszechnego czy specjalnego – wysoce użyteczne jest wprowadzenie mechanizmów sprzyjających ukierunkowaniu zawodowemu na sprawy z zakresu prawa pracy. Niewątpliwie w sądzie pracy wydzielonym ze struktury sądownictwa powszechnego, w swej działalności koncentrującym się wyłącznie na indywidualnych sporach pracy, jest to zadanie łatwiejsze.

³¹ Por. J. Wengierow, *O sądach pracy...*, s. 30.

³² W trafnym ujęciu reprezentowanym przez A. Murzynowskiego i T. Zielińskiego (*Ustrój wymiaru sprawiedliwości w przyszłej konstytucji*, PiP 1992/9, s. 8) jedność sądownictwa należy rozumieć „jako jedność podstawowych zasad merytorycznych ustroju sądów i postępowania przed sądami, nie zaś jako biurokratycznie przyjętą unifikację struktur sądowych”.

³³ Por. T. Ereciński, *Aktualne...*, s. 21–23; K.W. Baran [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych...*, red. K.W. Baran, s. 671.

Jednak i w sądzie powszechnym możliwe wydaje się stworzenie ustawowych gwarancji do specjalizacji sędziów przez wprowadzenie odpowiednich instrumentów o charakterze organizacyjno-ustrojowym.

W systemie polskiego ustawodawstwa procesowego pojęcie „sąd” ma dwa podstawowe znaczenia³⁴: proceduralno-funkcjonalne i ustrojowo-organizacyjne. Pierwsze z nich jest wyłącznie terminem proceduralnym, odnoszącym się do właściwości funkcyjnej sądu jako podmiotu rozstrzygającego przedstawną mu do rozpatrzenia sprawę³⁵. Z kolei w znaczeniu instytucjonalnym pojęcie to oznacza wyodrębnioną organizacyjnie jednostkę wymiaru sprawiedliwości³⁶. Obecnie obowiązujące przepisy posługują się przede wszystkim pojęciem wydziału pracy. W toku dalszych wywodów, ze względów stylistycznych, będę się posługiwał zamiennie pojęciami wydziału i sądu pracy.

W systemie polskiego wymiaru sprawiedliwości wydziały (sądy) pracy i/lub ubezpieczeń społecznych³⁷ są jednostkami (wydziałami) sądów rejonowych i okręgowych, natomiast wydziały (sądy) pracy i ubezpieczeń społecznych są jednostkami sądów apelacyjnych, z organizacyjnego punktu widzenia stanowią więc one integralną część składową sądów powszechnych, ponieważ mają status wydziału bądź wydziałów tych sądów. Nie tworzą one odrębnego pionu, lecz działają według zasad obowiązujących we wszystkich sądach powszechnych. Podlegają zatem ogólnemu kierownictwu sprawowanemu przez – odpowiednio – prezesa sądu rejonowego, okręgowego i apelacyjnego. Ich wyodrębnienie ma tylko charakter organizacyjno-funkcjonalny. W doktrynie prawa pracy reprezentowane jest stanowisko³⁸, zgodnie z którym nie zapewnia to sądom pracy autentycznej samodzielności ustrojowej.

Podsumowując rozważania na temat statusu prawnego polskich sądów pracy, konstatuję, że są to jednostki organizacyjne zwane wydziałami, wchodzące w skład sądów powszechnych, mające jednak pewien stopień odrębności. Ma to jednak, moim zdaniem, jedynie względny charakter. Przejawia się on głównie na płaszczyźnie procesowej³⁹. Nie ma natomiast charakteru ustrojowego. W efekcie polskie wydziały (sądy) pracy są zintegrowane ze strukturami sądownictwa powszechnego. Najpełniejszym przejawem tej integracji jest fakt, że orzekają one jak wszystkie inne sądy w sprawach cywilnych (*sensu largo*), na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, a nie specustawy procesowej,

³⁴ Por. M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 112 i n. oraz powołana tam literatura.

³⁵ W ustawodawstwie procesowym przykładami takiego znaczenia pojęcia „sąd” są określenia: sąd opiekuńczy, sąd spadku, sąd rejestrowy.

³⁶ W ustawodawstwie procesowym przykładami takiego pojęcia „sąd” są określenia: sąd gospodarczy, sąd rodzinny.

³⁷ Por. K. Korzan, *Praworządność a zagadnienie jedności postępowania cywilnego z punktu widzenia stosunku do prawa materialnego* [w:] *Studia z procesu cywilnego*, red. K. Korzan, Katowice 1986, s. 28.

³⁸ Por. T. Zieliński, *Nowy model...*, s. 50.

³⁹ Specyfika organizacyjno-kadrowa sądów pracy sprawiła, że W. Sanetra (*Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. I, Białystok 1994, s. 289–290) zaliczył te sądy do podmiotów prawa pracy.

dzięki czemu mogą stosować wykształcone w dziejach przez wymiar sprawiedliwości podstawowe zasady procesowe. Daje to zazwyczaj w ramach uniwersalnej procedury lepsze możliwości ochrony praw podmiotowych stron uczestniczących w sporach pracy.

Mankamentem obowiązujących *de lege lata* rozwiązań normatywnych jawi się niedostatek gwarancji ustawowych dla trwałego związania kadry sędziowskiej z sądami pracy. Zastrzeżenia budzi zwłaszcza możliwość przenoszenia sędziów, na mocy decyzji organów administracji sądowej, między wydziałami tego samego sądu i to zarówno *ad hoc* do konkretnej sprawy, jak i na skutek trwałej zmiany przydziału czynności, oraz brak ustawowego wymogu obeznania z problematyką pracowniczą. Istnienie takiej sytuacji, w moim przekonaniu, godzi w zasadę niezawisłości sędziowskiej i profesjonalnego wymiaru sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy. W tym miejscu pragnąłbym natomiast wyraźnie podkreślić, że zasad tych nie narusza brak samodzielności ustrojowej sądów pracy. Reprezentuję bowiem zapatrywanie, że profesjonalizm orzecznictwa jest głównie funkcją specjalizacji sędziów w sprawach z zakresu prawa pracy, w niewielkim zaś stopniu zależy od miejsca sądu pracy w strukturze organizacyjnej organów wymiaru sprawiedliwości.

W systemie polskiego wymiaru sprawiedliwości w tego rodzaju sprawach istotną rolę odgrywa również Sąd Najwyższy. Analizując zagadnienia związane z organizacją organów powołanych do rozstrzygania spraw z zakresu prawa pracy, nie sposób pominąć jego miejsca w tej strukturze.

Zgodnie z art. 183 ust. 1 Konstytucji RP Sąd Najwyższy⁴⁰ sprawuje nadzór nad działalnością sądów powszechnych w zakresie orzekania. Dyrektywa ta – *lege non distinguente* – dotyczy również sądów pracy oraz sądów pracy i ubezpieczeń społecznych rozpoznających sprawy z zakresu prawa pracy. W efekcie Sąd Najwyższy w tej kategorii spraw, choć w płaszczyźnie organizacyjnej wyłączony ze struktury sądownictwa powszechnego⁴¹, w sferze funkcjonalnej stanowi ostatnie⁴² ogniwo łańcucha szeroko pojmowanego sądownictwa pracy.

Kontynuując wątek organizacyjny, należy w tym miejscu zwrócić uwagę na wewnątrzorganizacyjną strukturę sądów najwyższej instancji. Wchodzą tu w rachubę rozmaite rozwiązania. Sąd „najwyższej instancji” może bowiem rozpoznawać indywidualne spory pracy bądź to w ramach wydzielonej jednostki organizacyjnej właściwej wyłącznie w tego rodzaju sporach, bądź też w ramach jednostki organizacyjnej, do właściwości której należą również inne kategorie spraw (np. cywilne czy ubezpieczeniowe). W Sądzie

⁴⁰ Por. P. Wiliński, P. Karlik [w:] *Konstytucja RP*, t. II, *Komentarz do art. 87–243*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, komentarz do art. 183, nb 5.

⁴¹ Zgodnie z postanowieniami art. 1 § 1 p.u.s.p. z 1928 r. w pierwotnym brzmieniu, Sąd Najwyższy, obok sądów grodzkich, okręgowych i apelacyjnych, należał do struktury sądów powszechnych.

⁴² Na temat systemu środków odwoławczych funkcjonujących w sądach pracy zob. zwłaszcza M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 259 i n. oraz powołana tam judykatura.

Najwyższym w 1962 r.⁴³ utworzono Izbę Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Wcześniej, tj. w okresie międzywojennym⁴⁴ i powojennym, sprawy – jak to określały ówczesne przepisy – ze stosunku pracy rozpoznawała Izba Cywilna Sądu Najwyższego. *De lege lata* funkcjonuje w nim Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, która przez rozpoznawanie skarg kasacyjnych i innych środków odwoławczych oraz podejmowanie uchwał rozstrzygających zagadnienia prawne sprawuje ogólny nadzór judykacyjny nad orzecznictwem sądowym w sprawach z zakresu prawa pracy.

⁴³ Por. art. 9 ustawy z 15.02.1962 r. o Sądzie Najwyższym, Dz.U. Nr 11, poz. 54 ze zm. W tej materii zob. też zmiany wprowadzone na podstawie art. 94 ustawy z 24.10.1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych, Dz.U. Nr 39, poz. 231 ze zm.

⁴⁴ Por. art. 36 p.u.s.p. z 1928 r. w pierwotnym brzmieniu.

Rozdział 3

PRAWO DO SĄDU W INDYWIDUALNYCH SPORACH PRACY

3.1. Uwagi wstępne

Prawo do sądu jest normą wynikającą nie tylko bezpośrednio z przepisów Konstytucji RP (art. 45), ale również, albo przede wszystkim, z aktów prawa międzynarodowego. Znaczenie tego prawa podkreśla przy tym orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Prawo do sądu jest zatem jednym z podstawowych praw człowieka¹, gwarantującym ochronę wszystkich praw człowieka². Prawo to jest przy tym zarówno osobistym publicznym prawem podmiotowym, jak i podstawowym środkiem ochrony konstytucyjnych wolności i praw³. Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy jest oczywiście jednym z przejawów prawa do sądu w ogólnej postaci, które na gruncie prawa krajowego znajduje dodatkową podstawę w normach wynikających bezpośrednio z Kodeksu pracy.

3.2. Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy w aktach prawa ponadnarodowego i wybranym orzecznictwie ETPC i TSUE

Prawo do sądu, którego jednym z przejawów jest prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy, zostało usankcjonowane w normach o charakterze ponadnarodowym.

¹ A.M. Świątkowski, *Prawo do sądu w sprawach z zakresu prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 232.

² L. Garlicki, *Prawo do sądu* [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, red. R. Wieruszewski, Warszawa 1991, s. 537–560.

³ P. Tuleja [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziejewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 45.

W pierwszej kolejności, zgodnie z chronologią uchwalania aktów prawnych⁴, odwołując się do standardów globalnych, należy odnieść się do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (PDPC)⁵ uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ rezolucją nr 217 A(III) w dniu 10.12.1948 r. W normie ustanowionej mocą art. 8 PDPC przyznano powszechne prawo do skutecznego odwołania się do kompetentnych sądów krajowych przeciwko czynom naruszającym prawa podstawowe przyznane przez konstytucję lub ustawy. W dalszej treści art. 10 PDPC przyznaje wszystkim równe prawo do tego, aby sprawa była sprawiedliwie i publicznie rozpatrzona przez niezawisły i bezstronny sąd, który zadecyduje o prawach i obowiązkach jednostki albo o zasadności jakiegokolwiek oskarżenia w sprawie karnej skierowanej przeciwko niej. Przepis ten szeroko określił zakres przedmiotowy omawianego prawa, bowiem określenie „rozstrzyganie o prawach i obowiązkach” nie ogranicza prawa do sądu tylko do spraw karnych i cywilnych⁶.

Drugim z aktów prawnych o globalnym zasięgu, istotnych z punktu widzenia omawianej tematyki, jest Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych. Warto w tym miejscu przypomnieć jedynie, że w przeciwieństwie do nieposiadającej przymiotu umowy międzynarodowej Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Pakt przymiot taki posiada⁷. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych został uchwalony rezolucją nr 2200 A(XXI) Zgromadzenia Ogólnego ONZ w Nowym Jorku dnia 19.12.1966 r.⁸ Z punktu widzenia prawa do sądu istotne znaczenie ma art. 14 MPPOiP⁹. Normą art. 14 ust. 1 MPPOiP potwierdzono powszechną równość wszystkich ludzi przed sądami i trybunałami. Przepis ten gwarantuje ponadto powszechne prawo do sprawiedliwego i publicznego rozpatrzenia sprawy przez właściwy, niezależny i bezstronny sąd. Sąd rozstrzygający sprawę powinien być nadto ustanowiony przez ustawę. W przepisie art. 14 ust. 1 MPPOiP wprowadzono dychotomiczny podział na sprawy rozstrzygane w ramach postępowania karnego oraz sprawy rozstrzygane w ramach postępowania cywilnego. Warto w tym miejscu wskazać, że sprawy z zakresu prawa pracy są powszechnie uznawane właśnie za sprawy cywilne jako sprawy o prawa i obowiązki.

Pojęcie „prawo do rozpatrzenia sprawy” mogło budzić wątpliwości. Nie jest bowiem jednoznaczne, czy jego zakresem objęte jest również prawo dostęp do sądu, a nie tylko

⁴ O regulacjach historycznych prawa do sądu szerzej M. Grzymisławska-Cybulska, *Prawo pomocy w postępowaniu sądowoadministracyjnym jako element realizacji prawa do sądu*, Warszawa 2013, s. 1–2.

⁵ *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka* z 10.12.1948 r., <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, dostęp: 11.07.2025 r.

⁶ R. Wieruszewski, A. Gliszczyńska-Grabias, K. Sękowska-Kozłowska [w:] W. Sobczak, L. Wiśniewski, R. Wieruszewski, A. Gliszczyńska-Grabias, K. Sękowska-Kozłowska, *Międzynarodowy pakt praw obywatelskich (osobistych) i politycznych. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 14.

⁷ Szerzej M. Radajewski, *Treść i gwarancje prawa do sądu* [w:] *Identyfikacja treści prawa do sądu – wybrane zagadnienia*, O. Hałub-Kowalczyk, M. Jabłoński, M. Radajewski, Wrocław 2019, s. 17.

⁸ Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

⁹ Por. szerzej R. Wieruszewski, A. Gliszczyńska-Grabias, K. Sękowska-Kozłowska [w:] W. Sobczak, L. Wiśniewski, R. Wieruszewski, A. Gliszczyńska-Grabias, K. Sękowska-Kozłowska, *Międzynarodowy pakt praw obywatelskich (osobistych) i politycznych. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 14.

rozpatrzenie spraw, które już w sądzie zawisły. Z tego też powodu Komitet Praw Człowieka w Komentarzu Ogólnym nr 13 przyjętym w 1984 r. stwierdził jednoznacznie, że art. 14 MPPOiP gwarantuje prawo dostępu do sądu¹⁰. Komentarz ten został następnie zastąpiony Komentarzem Ogólnym nr 32 z 2007 r.¹¹ W punkcie 17 tego Komentarza Komitet uznał, że prawo dostępu do sądu lub trybunału, o którym mowa w art. 14 ust. 1 zdanie drugie MPPOiP, nie ma zastosowania, jeśli prawo krajowe nie przyznaje zainteresowanemu żadnych uprawnień. Ma to istotne znaczenie w przypadku prawa do sądu w sprawach z zakresu prawa pracy, które nie jest na gruncie prawa polskiego prawem absolutnym, o czym mowa będzie w części dotyczącej omawiania standardów krajowych.

Przechodząc do omawiania standardów ponadnarodowych o zasięgu regionalnym, w odniesieniu do unormowania prawa do sądu należy zwrócić uwagę przede wszystkim na Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (zwaną powszechnie Europejską Konwencją Praw Człowieka), sporządzoną w Rzymie dnia 4.11.1950 r.¹² Uregulowała ona kwestię prawa do sądu w takim samym duchu, w jakim dokonał tego MPPOiP, choć w preambule odwołuje się do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka¹³. Z art. 6 ust. 1 EKPC¹⁴ wynika uniwersalne, przysługujące każdemu prawo do sprawiedliwego i publicznego rozpatrzenia jego sprawy. Rozpatrzenie sprawy powinno nastąpić w rozsądnym terminie i zostać dokonane przez niezawisły i bezstronny sąd ustanowiony ustawą. Pomimo rozbieżności w doktrynalnym zakresowaniu granic zakresu praw wynikających z art. 6 ust. 1 EKPC¹⁵, które zbiorczo nazywane są zespołem gwarancji rzetelnego

¹⁰ *Human Rights Instruments*, vol. I, *Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies*, HRI/GEN/1/Rev.9, vol. I, <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/pages/tbgeneralcomments.aspx>, dostęp: 11.07.2025 r., s. 184 i n.

¹¹ *Human Rights Instruments*, vol. I, *Compilation...*, s. 248 i n.

¹² Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.

¹³ W preambule do Konwencji państwa-strony powołują się na wspólne dziedzictwo rządów prawa jako do podstawy rzetelnego procesu przed sądem zagwarantowanego w art. 6 § 1 EKPC. Por. wyrok ETPC z 21.02.1975 r., *Golder v. Wielka Brytania*, skarga nr 4451/70, § 34; wyrok ETPC z 24.07.2003 r., *Ryabykh v. Rosja*, skarga nr 52854/99, § 51, LEX nr 424247.

¹⁴ Por. szerzej M.A. Nowicki [w:] *Komentarz do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności* [w:] *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Warszawa 2017, komentarz do art. 6.

¹⁵ W. Sanetra wskazuje na dwa stanowiska. Zgodnie z pierwszym stanowiskiem z art. 6 ust. 1 EKPC wynikają prawa do sprawiedliwego procesu, dostępu do sądu oraz do wykonania wyroku (w sprawie cywilnej). Zgodnie z drugim poglądem z przepisu tego wynikają gwarancje organizacyjne (niezawisłość i bezstronność sądu, ustanowionej ustawą), prawa dostępu do sądu oraz gwarancje rzetelnego postępowania (w znaczeniu wąskim). Por. W. Sanetra, *Prawo do sądu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Opolskie Studia Administracyjno-Prawne, 2005/XIII/2, s. 9–10 i powołana tam literatura. Zdaniem A. Redelbacha w art. 6 EKPC uregulowano zarówno kwestie instytucjonalne organizacji wymiaru sprawiedliwości, takie jak niezależność i bezstronność sądu, jak i zagadnienia proceduralne. Zdaniem tego autora prawo do rzetelnego postępowania jest spoiwem łączącym te dwie różne kwestie. A. Redelbach, *Sądy a ochrona praw człowieka*, Toruń 1999, s. 248.

procesu¹⁶, wskazuje się, że przepis ten dotyczy prawa do sądu. Tak samo jak Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, również Europejska Konwencja Praw Człowieka dokonała dychotomicznego podziału na sprawy rozstrzygane w ramach postępowania karnego oraz sprawy rozstrzygane w ramach postępowania cywilnego. Również oba akty możliwość ochrony na drodze sądowej praw ograniczyły – co do zasady – jedynie do spraw karnych oraz praw i obowiązków w sprawach cywilnych¹⁷.

Pozostając na gruncie norm stanowiących na szczęblu Rady Europy, prawo do sądu należy zbadać z perspektywy Europejskiej Karty Społecznej¹⁸ oraz Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej¹⁹. Pierwotna wersja Karty z roku 1961 nie odwoływała się w swojej treści do prawa do sądu, w tym prawa do sądu w indywidualnych sporach z zakresu prawa pracy. Wersja Zrewidowana Karty zawiera taką regulację w art. 24. Jej podmiotowy zakres dotyczy wszystkich pracowników. Zakres przedmiotowy odnosi się natomiast do prawa do ochrony roszczeń w przypadku niewypłacalności pracodawcy. Z punktu widzenia prawa do sądu istotne jest, że dla realizacji normy art. 24 ZEKS państwa sygnatariusze zobowiązują się zapewnić, że pracownik, który uważa, że zwolniony został bez uzasadnionego powodu, będzie miał prawo odwołania się do bezstronnego organu. Dodatkową procesową gwarancją wynikającą z postanowień Karty jest norma art. 19 ust. 7 ZEKS, zgodnie z którą zapewniona zostaje ochrona prawna w zakresie postępowania sądowego pracownikom legalnie przebywającym na terytorium państw członkowskich Rady Europy w sprawach wynagrodzenia oraz innych warunków zatrudnienia i pracy, korzystania z członkostwa w związkach zawodowych i korzystania z dobrodziejstw rokowań. Uprawnienia te wynikają z art. 19 ust. 4 lit. a–b ZEKS.

Z przedstawionych powyżej uwag wynika bezspornie, że zakres unormowany mocą art. 24 ZEKS jest inny niż przedmiot regulacji art. 6 EKPC. Nie odnosi się on bowiem do prawa do sądu *in abstracto*, lecz do uprawnienia pracownika zwolnionego z pracy do odwołania się do właściwego organu.

Przechodząc na grunt prawodawstwa unijnego, prowadzone rozważania dotyczące prawa do sądu należy oczywiście rozpocząć od Karty praw podstawowych Unii Europejskiej²⁰, w której zostało ono wyrażone *explicite*. W normie zawartej w art. 47 KPP wskazano, że każdemu, kogo prawa i wolności zagwarantowane przez prawo Unii zostały naruszone,

¹⁶ G. Żalizowski, *Prawo do sądu na tle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w kontekście europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności* [w:] *Duch praw w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, red. M. Kępa, M. Marszał, Wrocław 2016, s. 20 i literatura tam wskazana.

¹⁷ M. Grzymisławska-Cybulska, *Prawo pomocy...*, s. 2–4.

¹⁸ Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18.10.1961 r., Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.

¹⁹ Zrewidowana Europejska Karta Społeczna sporządzona w Strasburgu dnia 3.05.1996 r.

²⁰ Dz.Urz. UE C 303 z 2007 r., s. 1 ze zm.

zapewnia się prawo do skutecznego środka prawnego przed sądem²¹. W tym zakresie normy KPP wykazują ścisły związek z obszarem regulacyjnym Europejskiej Konwencji Praw Człowieka²². Jak z resztą wskazano w Wyjaśnieniach dotyczących KPP²³ podstawą normy z pierwszego akapitu art. 47 KPP jest art. 13 EKPC. W Wyjaśnieniach zwrócono dodatkowo uwagę, że w prawie Unii ochrona jest bardziej rozległa, ponieważ gwarantuje prawo do skutecznego środka prawnego przed sądem.

Konkretyzacją powyższej zasady, wynikającej z pierwszego akapitu art. 47 KPP, jest prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy, które powinno nastąpić w rozsądnym terminie i być dokonane przez niezawisły i bezstronny sąd ustanowiony uprzednio na mocy ustawy. Norma ta zawiera regulację, zgodnie z którą prawem powszechnym, przyznanym każdemu, jest prawo do uzyskania porady prawnej, skorzystania z pomocy obrońcy i przedstawiciela. W wyjaśnieniach dotyczących Karty praw podstawowych treść akapitu drugiego art. 47 KPP uznana została za odpowiadającą art. 6 ust. 1 EKPC. Pomoc prawna, zgodnie z akapitem trzecim art. 47 KPP, jest udzielana osobom, które nie posiadają wystarczających środków w zakresie, w jakim jest ona konieczna dla zapewnienia skutecznego dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Zakres przedmiotowy prawa do sądu określony w Karcie praw podstawowych jest dalej idący od określonego w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i jednocześnie bliższy polskiemu standardowi konstytucyjnemu²⁴.

Istotna dla zakresu obowiązywania normy art. 47 KPP jest jej aktualizacja wyłącznie w odniesieniu do tych prawa i wolności, które są zagwarantowane przez prawo Unii. Warunek ten powinien być jednakże rozumiany możliwie szeroko, obejmując także sprawy rozstrzygane na podstawie prawa krajowego wydanego w celu wykonania prawa Unii, jak również sprawy, w których normy unijne są współstosowane z krajowymi²⁵. Takiej interpretacji art. 47 KPP nie można uznać za sprzeczną z zasadą *exceptiones non sunt extendendae*, ponieważ KPP nie ustanawia zasady, że nie jest ona stosowana. Dodatkowo za zaproponowaną wykładnią przemawia szeroko przyjmowana dyrektywa interpretacyjna nakazująca wykładanie przepisów w sposób zapewniający jak najszerszą ochronę wolności i praw człowieka²⁶. Tym samym *a contrario* należy uznać, że jeśli prawo krajowe gwarantuje prawa, które nie wynikają z norm prawa Unii, nie zostały ustanowione w celu jego wykonania oraz nie są z nim współstosowane, prawo do sądu

²¹ Por. wyrok TS z 15.05.1986 r., *Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, 222/84, ECLI:EU:C:1986:206.

²² M. Grzymisławska-Cybulska, *Prawo pomocy...*, s. 4.

²³ Wyjaśnienia dotyczące Karty praw podstawowych, Dz.Urz. UE C 303 z 2007 r., s. 17.

²⁴ R. Wieruszewski, *Ochrona Praw Podstawowych w Unii Europejskiej*, red. A. Wróbel, Warszawa 2008, s. 141.

²⁵ A. Wróbel [w:] *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 1311–1313.

²⁶ M. Radajewski, *Prawo do sądu w prawie Unii Europejskiej* [w:] O. Hałub-Kowalczyk, M. Jabłoński, M. Radajewski, *Identyfikacja treści prawa do sądu – wybrane zagadnienia*, Wrocław 2019, s. 31.

w przedmiocie ich obrony nie jest objęte normą art. 47 KPP. Dotyczy to również praw związanych z indywidualnym stosunkiem pracy.

Na gruncie krajowego stanu prawnego na stosowanie art. 47 KPP wpływa tzw. protokół brytyjski²⁷, zgodnie z którym Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz krajowe sądy lub trybunały nie mogą orzec o niezgodności przepisów lub działań organów państwowych z postanowieniami Karty. Efektem obowiązywania tej regulacji jest przede wszystkim brak możliwości przypisywania postanowieniom Karty praw podstawowych pierwszeństwa przed prawem krajowym. Unormowanie to prowadzi również do braku możliwości stwierdzenia naruszeń postanowień KPP przez polskie sądy²⁸.

Na szczeblu unijnym konkretyzację zasady prawa do sądy w indywidualnych sporach pracy konkretyzują postanowienia poszczególnych dyrektyw. Normy dyrektywy 2000/78/WE²⁹ ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy mają na celu wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania. Jedną z gwarancji stosowania przewidzianych w dyrektywie 2000/78/WE norm jest art. 9 ust 1, zapewniający prawo dostępu do sądu. Zgodnie z jego treścią państwa członkowskie mają obowiązek zapewnić, aby procedury sądowe lub administracyjne oraz, w przypadku gdy uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do stosowania zobowiązań wynikających z dyrektywy 2000/78/WE, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone w związku z naruszeniem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu związku, w którym przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja. W odniesieniu do indywidualnych sporów pracy związkiem takim może być bądź etap rekrutacji bądź trwania stosunku pracy, do którego należy oczywiście zaliczyć także etap jego ustawiania.

Mocą art. 17 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE³⁰ wprowadzono normę, zgodnie z którą państwa członkowskie zapewniają, aby wszystkie osoby, które uważają się za pokrzywdzone w swoich prawach poprzez niestosowanie do nich zasady równego traktowania, mogły dochodzić swoich roszczeń wynikających z tej dyrektywy przed sądem po ewentualnym zwróceniu się do innych właściwych organów. Norma ta zapewnia również, o ile państwa członkowskie uznają to za właściwe, możliwość dochodzenia praw wynikających

²⁷ Protokół nr 30 w sprawie stosowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej do Polski i Zjednoczonego Królestwa, Dz.Urz. UE C 115 z 2008 r.

²⁸ M. Radajewski, *Prawo do sądu...*, s. 31–32.

²⁹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE L 303 z 2000 r., s. 16–22.

³⁰ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana), Dz.Urz. UE L 204 z 2006 r., s. 23–36.

z dyrektywy 2006/54/WE na drodze sądowej po uprzednim wykorzystaniu procedury pojednawczej, nawet wówczas, gdy zakończeniu uległ stosunek, w ramach którego dyskryminacja miała mieć miejsce. Ponieważ przedmiotem tej dyrektywy jest, zgodnie z art. 1, wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, norma związana z prawem dostępu do sądu dotyczy właśnie tej materii.

Dyrektywa 98/59/WE³¹ dotyczy co prawda procedury związanej ze zbiorowymi stosunkami pracy – zwolnień grupowych, jednakże norma art. 6 reguluje również indywidualne prawo pracownika do sądu. Zgodnie z nią państwa członkowskie mają obowiązek zapewnienia, że pracownicy, nie tylko ich przedstawiciele, mogą korzystać z procedur administracyjnych lub sądowych w celu przestrzegania wykonywania obowiązków przewidzianych w dyrektywie 98/59/WE.

Prawo dostępu do sądu jest wciąż obecne w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Nie sposób przy tym wymienić wszystkie zapadłe w tym przedmiocie orzeczenia. W jednym z orzeczeń nowszych, z 5.05.2020 r.³², Europejski Trybunał Praw Człowieka podkreślił, że nie można sobie wyobrazić funkcjonowania zasady rządów prawa³³ bez możliwości dostępu do sądów w sprawach cywilnych. Trybunał wskazał ponadto, że w poczet uniwersalnie „uznawanych” podstawowych zasad prawa należy zaliczyć tę, zgodnie z którą musi istnieć możliwość wniesienia roszczenia cywilnego do sądu. W orzeczeniu tym zaakcentowane zostało ponadto, że zgodnie z art. 6 EKPC prawo dostępu do sądu, czyli prawo do zainicjowania postępowania przed sądami w sprawach cywilnych, stanowi jeden z przejawów prawa do sądu. W orzeczeniu z 5.05.2020 r. Europejski Trybunał Praw Człowieka po raz kolejny uwypuklił, że prawo do sądu nie jest prawem nieograniczonym³⁴. Powyższe, w kontekście przedmiotu niniejszej publikacji, najistotniejsze jest w odniesieniu do konfliktów powstających na kanwie zatrudnienia w służbie publicznej³⁵, które podlegają takiemu ograniczeniu. Normy z art. 6 ust. 1 EKPC nie mają także, w obliczu możliwości ograniczenia art. 6 ust. 1 EKPC, zastosowania

³¹ Dyrektywa Rady Nr 98/59/WE z 20.07.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, Dz.Urz. UE L 225 z 1998 r., s. 16.

³² Wyrok ETPC z 5.05.2020 r., Kövesi v. Rumunia, 3594/19, LEX nr 2963585.

³³ Prawo do sądu uznawane jest w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka za podstawową gwarancję realizacji zasady dobrego rządzenia (*the principle of good governance*). Por. M. Żak, *Prawo do sądu jako element zasady dobrego rządzenia w świetle orzecznictwa z zakresu praw człowieka*, Pal. 2020/2, s. 72–75.

³⁴ Tak np.: wyrok ETPC(WI) z 21.06.2016 r., Al-Dulimi i Montana Management INC. v. Szwajcaria, 5809/08, LEX nr 2057452; wyrok ETPC(WI) z 23.06.2016 r., Baka v. Węgry, 20261/12, LEX nr 2057698; wyrok ETPC z 4.04.2019 r., Kunert v. Polska, 8981/14, LEX nr 2640703; decyzja ETPC z 14.05.2019 r., Garlicki v. Polska, 67068/10, LEX nr 2677816; decyzja ETPC z 7.01.2020 r., Morawski i Morawska v. Polska, 3508/12, LEX nr 2771368.

³⁵ Wyrok ETPC z 26.03.1987 r., Leander v. Szwecja, 9248/81, LEX nr 81034.

do sporów na tle zatrudniania sędziów³⁶ czy funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych (np. żołnierzy zawodowych³⁷).

Z kolei w wyroku z 6.07.2023 r.³⁸ dotyczącym krajowego, polskiego porządku prawnego, Europejski Trybunał Praw Człowieka wskazał, że prawo do sądu oznacza także prawo do bycia sądzonym przez sąd, który jest niezależny i powołany zgodnie z prawem, a ingerencje polityczne w skład sądów lub postępowania wobec sędziów mogą prowadzić do systemowego naruszenia prawa jednostek do sprawiedliwego procesu.

Wskazane powyżej wyłączenia, zgodnie z judykataми Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, nie dotyczą natomiast sporów z umownego stosunku pracy nawet w służbie publicznej, konfliktów zaistniałych w związku z zawieszeniem w czynnościach lub zwolnieniem z pracy, przyjęciem do zawodu oraz odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy³⁹. Do wskazanych rodzajów spraw, jako takich, w których dochodzone roszczenie ma charakter pieniężny bądź wynika z naruszenia praw mających również ten charakter, zastosowanie znajduje norma art. 6 EKPC. Dzieje się tak jeśli roszczenie dotyczy rzeczywistego i istotnego uprawnienia bądź uznania jego istnienia.

Prawo do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu, unormowane art. 47 KPP, było przedmiotem wielu orzeczeń TSUE⁴⁰. Przepis art. 47 KPP może stanowić samodzielną podstawę orzekania tak w sprawach dotyczących postępowań

³⁶ Decyzja ETPC z 12.10.1994 r., Januszewska v. Polska, 24413/94, LEX nr 40873. Powyższe nie dotyczy sporów, których przedmiotem są emerytury sędziowskie. Por. wyrok ETPC z 26.11.1992 r., *Lombardo v. Włochy*, 12490/86, LEX nr 81262.

³⁷ Decyzja ETPC z 11.07.2000 r., Kępka v. Polska, 31439/96, LEX nr 1827013.

³⁸ Wyrok ETPC z 6.07.2023 r., Tuleya v. Polska, 21181/19, LEX nr 3577252.

³⁹ Por. K.W. Baran, *Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy* [w:] *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 62 i literatura tam wskazana.

⁴⁰ Wśród najnowszych można wymienić m.in. wyroki Trybunału: z 18.12.2014 r., *Centre Public d'Action Sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve przeciwko Moussie Abdidzie*, C-562/13, ECLI:EU:C:2014:2453; z 17.12.2015 r., *WebMindLicences Kft. przeciwko Nemzeti Adó- és Vámhivatal Kiemelt Adó- és Vám Főigazgatóság*, C-419/14, ECLI:EU:C:2015:832; z 20.12.2017 r., *Protect Natur-, Arten- und Landschaftsschutz Umweltorganisation przeciwko Bezirkshauptmannschaft Gmünd*, C-664/15, ECLI:EU:C:2017:987; z 19.06.2018 r., *Sadikou Gnandi przeciwko État belge*, C-181/16, ECLI:EU:C:2018:465; z 26.09.2018 r., *X przeciwko Belastungsdienst/Toeslagen*, C-175/17, ECLI:EU:C:2018:776; z 26.09.2018 r., *X, Y przeciwko Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie*, C-180/17, ECLI:EU:C:2018:775; z 19.12.2019 r., *Deutsche Umwelthilfe eV przeciwko Freistaat Bayern*, C-752/18, ECLI:EU:C:2019:1114; z 18.12.2014 r., *Centre Public d'Action Sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve przeciwko Moussie Abdidzie*, C-562/13, ECLI:EU:C:2014:2453. Natomiast do wyroków stanowiących pierwotny kanon dotyczący zakresu art. 47 KPP zaliczane są następujące wyroki Trybunału: z 15.05.1986 r., *Johnston przeciwko Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, 222/84, ECLI:EU:C:1986:206; z 15.10.1987 r., 222/86, *Union nationale des entraîneurs et cadres techniques professionnels du football (UNECTEF) przeciwko Georges Heylens i inni*, LEX nr 129587; z 3.12.1992 r., *Borelli przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich*, C-97/91, ECR 1992/10, poz. I-6313. Por.: J. Sozański, *Prawa człowieka w Unii Europejskiej*, Warszawa-Poznań 2010, s. 265.

karnych⁴¹, jak i cywilnych⁴², będąc samoistnym przejawem pierwszeństwa prawa Unii⁴³. Wśród wniosków wynikających z zapadłych na sejmiku Trybunału w zakresie istotnym z punktu widzenia przedmiotu niniejszej publikacji należy wskazać te wpływające z orzeczenia wydanego w sprawach połączonych C-585/18, C-624/18 i C-625/18 (AK i in. przeciwko Sądowi Najwyższemu⁴⁴). Zgodnie z tezą orzeczenia TSUE art. 47 KPP i art. 9 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie temu, by spory dotyczące stosowania prawa Unii mogły należeć do wyłącznej właściwości organu niestanowiącego niezawisłego i bezstronnego sądu w rozumieniu pierwszego z tych przepisów. Tym samym wątpliwości co do niezawisłości i bezstronności orzekających w Polsce organów stanowią podstawę do uznania braku realizacji powyższych przepisów w sprawach związanych z prawem do sądu w indywidualnych sporach pracy.

W kwestiach relewantnych dla przedmiotu niniejszego opracowania warto przytoczyć również stanowisko Trybunału, w którym stwierdza, że z faktu swobodnego dostępu do zatrudnienia, stanowiącego prawo podstawowe przyznane przez Traktat indywidualnie każdemu pracownikowi Wspólnoty, należy wywodzić zasadniczy charakter istnienia sądowego środka odwoławczego przeciwko każdej decyzji organu krajowego odmawiającej możliwości korzystania z tego prawa⁴⁵.

3.3. Konstytucja RP jako gwarant prawa do sądu w indywidualnych sporach pracy

Zasada wolności pracy znajduje oparcie konstytucyjne w art. 45. Przepis ten gwarantuje powszechne, przyznane każdemu prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. W ustępie 2 dodatkowo unormowane zostało, że wyłączenie jawności rozprawy może nastąpić ze względu na moralność, bezpieczeństwo państwa i porządek publiczny

⁴¹ Np.: wyroki TSUE: z 5.07.2016 r., C-614/14, Atanasowi Ognyanowowi przy udziale: Sofijska gradska prokuratura, ECLI:EU:C:2016:514; z 14.01.2021 r., C-393/19, OM, przy udziale: Okrazhna prokuratura Haskovo, Apelativna prokuratura Plovdiv, ECLI:EU:C:2021:8.

⁴² Por. wyrok TSUE z 19.09.2019 r., EP, przy udziale: Rayonna prokuratura Lom, KM, HO, C-467/18, ECLI:EU:C:2019:765.

⁴³ Wyrok TSUE z 14.05.2020 r., w sprawach połączonych C-924/19 PPU i C-925/19 PPU, FMS, FNZ (C-924/19 PPU) SA, SA junior (C-925/19 PPU) przeciwko Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság Dél-alföldi Regionális Igazgatóság, Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság, ECLI:EU:C:2020:367.

⁴⁴ Wyrok TSUE z 19.11.2019 r., A.K. przeciwko Krajowej Radzie Sądownictwa, C-585/18, oraz CP (C-624/18), DO (C-625/18) przeciwko Sądowi Najwyższemu, ECLI:EU:C:2019:982. Omówienie tego orzeczenia przedstawia K. Szczepanowska-Kozłowska, *Prawo do skutecznego środka prawnego i bezstronnego sądu – art. 47 Karty Praw Podstawowych w relacjach horyzontalnych – kilka uwag w związku z wyrokiem TSUE w sprawach połączonych C-585/18; C-624/18; C-625/18*, Pal. 2020/5, s. 104–116.

⁴⁵ Wyrok TS z 15.10.1987 r., Union nationale des entraîneurs et cadres techniques professionnels du football (UNECTEF) v. Georges Heylens i inni, 222/86, LEX nr 129587.

oraz ze względu na ochronę życia prywatnego stron lub inny ważny interes prywatny. Ponadto norma ta wymaga, aby wyrok ogłaszany był publicznie. Prawo do sądu zagwarantowane w Konstytucji unormowane jest w duchu omówionych powyżej aktów prawa o zasięgu ponadnarodowym⁴⁶.

Prawo do sądu uważane jest zarówno za osobiste publiczne prawo podmiotowe, jak i podstawowy środek ochrony konstytucyjnych wolności i praw⁴⁷. Przepis art. 45 Konstytucji RP stanowi uznanie znaczenia sądów dla określania statusu prawnego jednostki we wszelkich sytuacjach, w których może to okazywać się potrzebne⁴⁸. Prawo do sądu jest prawem przysługującym tak osobom fizycznym, jak i osobom prawnym oraz jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej, którym ustawa przyznaje zdolność prawną⁴⁹.

Tak unormowane prawo do sądu składa się z trzech komponentów wymagających niezależności sądu, niezawisłości sędziów oraz zagwarantowania bezstronnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy⁵⁰. Do komponentów tych należy w pierwszej kolejności zaliczyć prawo dostępu do sądu, czyli prawo uruchomienia procedury przed sądem – organem o określonej charakterystyce (niezależnym, bezstronnym i niezawisłym). Drugą częścią składową prawa do sądu jest prawo do odpowiedniego ukształtowania procedury sądowej, zgodnie z wymogami sprawiedliwości i jawności. Wreszcie trzecim, ostatnim przejawem tego prawa jest prawo do wyroku sądowego, tj. prawo do uzyskania wiążącego rozstrzygnięcia danej sprawy przez sąd⁵¹.

W ujęciu przedmiotowym, art. 45 Konstytucji RP obejmuje swoim zakresem normatywnym wszystkie rodzaje spraw, w tym oczywiście sprawy cywilne, do których zaliczane są sprawy w indywidualnych sporach pracy. Przez pojęcie „sprawy” należy rozumieć

⁴⁶ M. Radajewski, *Treść prawa do sądu...*, s. 33.

⁴⁷ P. Tuleja [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziejewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 45.

⁴⁸ P. Sarnecki [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, red. L. Garlicki, M. Zubik, Warszawa 2016, komentarz do art. 45.

⁴⁹ G. Zalizowski, *Prawo do sądu na tle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w kontekście europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności* [w:] *Duch praw w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, red. M. Kępa, M. Marszał, Wrocław 2016, s. 22.

⁵⁰ Wyrok TK z 10.07.2000 r., SK 12/99, OTK 2000/5, poz. 143.

⁵¹ Z. Czeszejko-Sochacki: *Prawo do sądu w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Ogólna charakterystyka)*, PiP 1997/11–12, s. 86–105. Tak również: wyrok TK z 9.06.1998 r., K 28/97, OTK 1998/4, poz. 50; G. Zalizowski, *Prawo do sądu...*, s. 20; P. Tuleja [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziejewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 45. W nauce wskazuje się nadto na czwarty element składający się na prawo do sądu, to jest na prawo do wyegzekwowania orzeczenia. Por. M. Jabłoński, S. Jarosz-Żukowska, *Prawa człowieka i systemy ich ochrony. Zarys wykładu*, Warszawa, 2010, s. 133.

okoliczność, w której dokonuje się skuteczne rozstrzygnięcie o sytuacji prawnej podmiotu, o której druga strona stosunku prawnego nie decyduje arbitralnie⁵².

Komentowana norma nie przewiduje monopolu sądów na podejmowanie wszelkich rozstrzygnięć na każdym etapie postępowania⁵³ ani nie ma charakteru absolutnego⁵⁴. Wniosek taki jest szczególnie istotny w sprawach z zakresu prawa pracy, które nader często rozstrzygane są w ramach procedur pozasądowych. Za K.W. Baranem⁵⁵ przyjmuję podział, zgodnie z którym na postępowania pozasądowe w sprawach z zakresu indywidualnych sporów pracy składają się postępowania pozasądowe *sensu largo* i postępowania pozasądowe *sensu stricto*. Do pierwszej grupy należy zaliczyć postępowania przedsądowe (prejurysdykcyjne). Postępowania takie toczą się, gdy spór z zakresu prawa pracy, przed tym, jak strona przedstawi go sądowi, może bądź musi zostać skierowany do rozpoznania (niekoniecznie rozstrzygnięcia) podmiotowi innemu niż sąd, określonymu ustawą. Postępowania pozasądowe *sensu stricto* to ta grupa sytuacji, gdy spór z zakresu prawa pracy z mocy ustawy w ogóle nie należy do kognicji sądu, lecz innego określonego w niej podmiotu.

Na podstawie tak zarysowanego modelu pozasądowego rozstrzygania indywidualnych sporów pracy przejść należy do rozważań o charakterze skonkretyzowanym. Przede wszystkim warto zatem wskazać, że właściwe dla takich sporów są postępowania dyscyplinarne, całkowicie wyzute z konstytucyjnego pierwiastka prawa do sądu. Orzekające w nich komisje dyscyplinarne, a więc swego rodzaju quasi-sądy, nie mają przymiotu państwowego organu wymiaru sprawiedliwości⁵⁶. W związku z tym w orzecznictwie zaczęto dopuszczać sądową kontrolę rozstrzygnięć zapadających w tego typu postępowaniach⁵⁷. Kontrola taka przeprowadzana jest przez sąd pracy na podstawie orzeczenia organu dyscyplinarnego drugiej instancji, a możliwość jej przeprowadzenia wynika z przepisów ustaw regulujących przeprowadzanie postępowania dyscyplinarnego⁵⁸. W odniesieniu

⁵² M. Radajewski, *Treść prawa do sądu...*, s. 36 i literatura oraz orzecznictwo tam wskazane. Odnośnie do pojęcia „sprawy” szerzej: M. Jaworska, *Prawo do sądu* [w:] *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*, red. M. Jabłoński, Wrocław 2014, s. 142 i n.

⁵³ M. Radajewski, *Treść prawa do sądu...*, s. 37.

⁵⁴ G. Zalizowski, *Prawo do sądu...*, s. 19. Szerzej o specyfice ograniczenia prawa do sądu: M. Jaworska, *Prawo do sądu...*, s. 144 i n.

⁵⁵ K.W. Baran, *Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy* [w:] *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 63 i n.

⁵⁶ Por. wyrok TK z 11.09.2001 r., SK 17/00, OTK 2001/6, poz. 165. W orzeczeniu tym Trybunał orzekł o niezgodności z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP przez art. 135 ust. 4 ustawy z 12.09.1990 r. o szkolnictwie wyższym, w brzmieniu obowiązującym do dnia wejścia w życie ustawy z 20.07.2001 r. o zmianie ustawy o szkolnictwie wyższym, ustawy o wyższych szkołach zawodowych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 85, poz. 924), w zakresie, w jakim wyłączała ona możliwość odwołania do sądu od prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Szkolnictwa Wyższego.

⁵⁷ Postanowienie SN z 22.10.1999 r., I PKN 216/99, OSNP 2001/5, poz. 165; wyrok SN z 13.04.2000 r., I PKN 580/99, OSNP 2001/18, poz. 561.

⁵⁸ Taką ścieżkę przewidują: art. 36⁷ ust. 2 ustawy z 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1917 ze zm.) – w zakresie odwołania do właściwego ze względu na miejsce

do legalności i zasadności orzeczeń dyscyplinarnych prowadzących do pozbawienia lub zawieszenia prawa wykonywania zawodu bądź do ograniczenia istotnych uprawnień płacowych pracownika wypowiedział się w jednym z wyroków Sąd Najwyższy⁵⁹. Uznał on, że obywatel ma konstytucyjne prawo do sprawiedliwego i jawnego rozstrzygnięcia sprawy w przedstawionym powyżej przedmiocie, bez nieuzasadnionej zwłoki, a orzekać w takiej sprawie powinien niezależny, bezstronny i niezawisły sąd.

Z pewnością z ograniczeniem konstytucyjnego prawa do sądu nie mamy do czynienia w tych sytuacjach, gdy skierowanie sporu na drogę pozasądową jest fakultatywne, i zależy w całości od decyzji strony inicjującej postępowanie. Odminną sytuację kształtują przepisy regulujące przeprowadzanie sporu w ramach jurysdykcji warunkowej⁶⁰, która wymaga, uprzednio do skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego, przeprowadzenia postępowania przedsądowego. W kontekście weryfikacji zapewnienia konstytucyjnego prawa do sądu w wymienionych sprawach podzielałam wyrażone w doktrynie stanowisko, że tego rodzaju rozwiązanie proceduralne można uznać za spełniające warunki konstytucyjnej zgodności z art. 45, o ile sąd pracy w razie skierowania do niego sprawy będzie mógł rozpoznać cały przedmiot sporu bez żadnych ograniczeń⁶¹. Brak spełnienia powyższego warunku pozostawałby z resztą w samoistnej sprzeczności z art. 77 ust. 2 Konstytucji RP.

Konstatując, należy podkreślić, że ograniczenie konstytucyjnej zasady prawa do sądu ma miejsce w tych indywidualnych sporach pracy, w których droga sądowa jest całkowicie zamknięta bądź też ograniczona co do zakresu postępowania, który nie obejmuje całego przedmiotu sporu. Jeśli bowiem sąd władny jest do badania wyłącznie wycinka okoliczności powstałego sporu trudno uznać, że spełniony zostaje warunek sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy, jeśli nie jest ona badana w sposób kompleksowy.

3.4. Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy wynikające z prawa pracy

Kodeks pracy stanowi jedną z podstaw gwarantujących prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy, choć prawo to nie jest jednolicie uregulowane i nie ma charakteru

zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego; art. 65 ust. 2 ustawy z 27.07.2001 r. o kuratorach sądowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1095 ze zm.) – w zakresie odwołania do Sądu Apelacyjnego w Warszawie; art. 127 ust. 2 ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 409) – w zakresie odwołania do sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego; art. 295 ust. 2 ustawy z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.) – w zakresie odwołania do Sądu Apelacyjnego w Warszawie – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

⁵⁹ Wyrok SN z 7.04.1999 r., I PKN 648/98, OSNP 2000/11, poz. 423.

⁶⁰ Por. K.W. Baran, *Droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy członków korpusu służby cywilnej*, PiZS 2001/10, s. 26.

⁶¹ K.W. Baran, *Prawo do sądu...*, s. 65.

absolutnego⁶². Prawo do sądu w postaci bezwarunkowej usankcjonowane zostało normą art. 262 § 1 k.p., zgodnie z którym spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne, zwane „sądami pracy”. Przepis ten w dalszej części wymienia rodzaje sporów, które nie podlegają właściwości sądów pracy, stanowiąc ograniczenie prawa do sądu w indywidualnych sporach pracy poprzez całkowite wyłączenie możliwości rozstrzygania ich na drodze sądowej. Wymienione w art. 262 § 2 k.p. rodzaje spraw nie podlegają bowiem właściwości innych wydziałów. Do spraw tych należą spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy oraz stosowania norm pracy⁶³. Są one zatem w całości wyłączone spod możliwości sądowego rozstrzygania w ramach indywidualnych sporów pracy.

W doktrynie wskazuje się, że powodem takiego wyłączenia jest fakt, że zakres przedmiotowy wymienionych spraw dotyczy interesów pracowniczych, a nie praw i obowiązków stron stosunku prawnego⁶⁴. Tego typu konflikty są ze swej istoty rozwiązywane w drodze sporu zbiorowego⁶⁵.

Pierwsze ze wskazanych wyłączeń, dotyczące ustanawiania (a nie ustanowienia) nowych warunków pracy, związane jest z prowadzeniem ustaleń w tym przedmiocie, nie zaś realizacją zapadłych decyzji, w której może występować pierwiastek sporny. Spod tego wyjątku wyłączone są sprawy o zawarcie przyrzeczonej umowy o pracę⁶⁶, o żądanie przez pracownika zasądzenia różnicy między wynagrodzeniem i innymi świadczeniami objętymi treścią łączącej strony umowy o pracę lub wynikającymi z przepisów prawa pracy a faktycznie wypłaconymi⁶⁷.

Drugie z wyłączeń uregulowanych normą art. 262 § 2 k.p. dotyczy norm pracy, które, zgodnie z regulacją art. 83 k.p., stanowią miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości i mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Istotą sporu z zakresu stosowania norm pracy jest kwestionowanie samej merytorycznej zasadności ustano-

⁶² O pozasądowym rozstrzyganiu indywidualnych sporów ze stosunku pracy w ujęciu aktualnie historycznym szerzej T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. III, *Prawo ochrony pracy. Prawo sporów pracy. Prawo administracji pracy. Prawo ruchu związkowego*, Warszawa–Kraków 1986, s. 152 i n.

⁶³ Do wejścia w życie ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220) wyjątek ten obejmował również spory na tle zamieszkiwania w hotelach pracowniczych (art. 262 § 2 pkt 3 k.p.).

⁶⁴ Tak K. Gonera [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, komentarz do art. 262; E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2019, komentarz do art. 262; J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, Art. 114–304⁵, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, komentarz do art. 262.

⁶⁵ W jednym z wyroków Sąd Najwyższy orzekł, że niezgodność zakładowego układu zbiorowego pracy z układem ponadzakładowym nie upoważnia sądu do stworzenia w zastępstwie stron układu zakładowego tabeli stawek wynagrodzenia odpowiadającej wymaganiom układu ponadzakładowego. Wyrok SN z 19.11.2003 r., I PK 365/03, OSNP 2004/20, poz. 352.

⁶⁶ Wyrok SN z 19.01.1998 r., I PKN 482/97, OSNP 1998/23, poz. 686.

⁶⁷ Wyrok SN z 5.05.2009 r., I PK 279/07, LEX nr 509051.