

KRZYSZTOF W. BARAN, ŁUKASZ BŁASZCZAK, SŁAWOMIR CIEŚLAK
ANDRZEJ DZIADZIO, KINGA FLAGA-GIERUSZYŃSKA, IZABELLA GIL
AGNIESZKA GÓRA-BŁASZCZYKOWSKA, TADEUSZ KUCZYŃSKI
ANNA MACHNIKOWSKA, MAŁGORZATA MANOWSKA, ŁUKASZ PISARCZYK
MICHAŁ SKĄPSKI, ANDRZEJ M. ŚWIĄTKOWSKI, ANDRZEJ TORBUS
MARCIN WUJCZYK

SYSTEM PRAWA PRACY

TOM VI

PROCESOWE PRAWO PRACY

REDAKCJA NAUKOWA

KRZYSZTOF W. BARAN



Wolters Kluwer

Sekretarze tomu
Bolesław M. Ćwiertniak
Marcin Wujczyk

Autorzy

Krzysztof W. Baran
(rozdziały: 1, 4, 5.1, 5.2, 7, 12)

Łukasz Błaszczak
(rozdziały: 6, 26)

Sławomir Cieślak
(rozdział 27)

Andrzej Dziadzio
(rozdział 3)

Kinga Flaga-Gieruszyńska
(rozdziały: 5.3, 5.4, 18, 19, 20)

Izabella Gil
(rozdział 23)

Agnieszka Góra-Błaszczkowska
(rozdziały: 11, 13, 22)

Tadeusz Kuczyński
(rozdział 10)

Anna Machnikowska
(rozdziały: 14, 15)

Małgorzata Manowska
(rozdziały: 16, 17, 21)

Łukasz Pisarczyk
(rozdział 29)

Michał Skąpski
(rozdział 2)

Andrzej M. Świątkowski
(rozdziały: 8, 9)

Andrzej Torbus
(rozdziały: 24, 25)

Marcin Wujczyk
(rozdział 28)

KRZYSZTOF W. BARAN, ŁUKASZ BŁASZCZAK, SŁAWOMIR CIEŚLAK
ANDRZEJ DZIADZIO, KINGA FLAGA-GIERUSZYŃSKA, IZABELLA GIL
AGNIESZKA GÓRA-BŁASZCZYKOWSKA, TADEUSZ KUCZYŃSKI
ANNA MACHNIKOWSKA, MAŁGORZATA MANOWSKA, ŁUKASZ PISARCZYK
MICHAŁ SKĄPSKI, ANDRZEJ M. ŚWIĄTKOWSKI, ANDRZEJ TORBUS
MARCIN WUJCZYK

SYSTEM PRAWA PRACY

TOM VI

PROCESOWE PRAWO PRACY

REDAKCJA NAUKOWA

KRZYSZTOF W. BARAN



Wolters Kluwer

Warszawa 2016

Recenzent
Prof. dr hab. Bogusław Cudowski

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Małgorzata Jarecka

Opracowanie redakcyjne
Katarzyna Świerk-Bożek

Łamanie
Wolters Kluwer

Indeks rzeczowy
Piotr Sekulski

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.



SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by
Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN: 978-83-264-9307-2

Wydane przez:
Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O AUTORACH

prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego; autor lub współautor ponad dwustu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkunastu monografii, komentarzy i podręczników.

dr hab. Łukasz Błaszczak

Profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Wrocławskiego; pracownik naukowo-dydaktyczny w Zakładzie Postępowania Cywilnego na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; kierownik Centrum Mediacji i Arbitrażu przy Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii; redaktor naczelny kwartalnika „ADR. Arbitraż i Mediacja”; specjalizuje się w prawie procesowym cywilnym, w prawie upadłościowym i naprawczym, arbitrażu oraz w prawie zamówień publicznych; autor kilkudziesięciu publikacji naukowych oraz autor i współautor licznych ekspertyz prawnych.

dr hab. Sławomir Cieślak

Profesor nadzwyczajny w Katedrze Postępowania Cywilnego I Uniwersytetu Łódzkiego; profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Jagiellońskiego; kierownik Zakładu Postępowania Cywilnego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego; redaktor naczelny czasopisma naukowego „Przegląd Prawa Egzekucyjnego”; członek zespołów problemowych Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego przy Ministrze Sprawiedliwości; członek zarządu Towarzystwa Naukowego Procesualistów Cywilnych z siedzibą w Krakowie; adwokat; autor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa procesowego cywilnego.

prof. dr hab. Andrzej Dziadzio

Kierownik Katedry Powszechnej Historii Państwa i Prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego; autor kilku książek i kilkudziesięciu artykułów opublikowanych w polskich i zagranicznych wydawnictwach naukowych.

dr hab. Kinga Flaga-Gieruszyńska

Profesor Uniwersytetu Szczecińskiego; kierownik Katedry Postępowania Cywilnego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego; radca prawny; członek Rady Naukowej Ośrodka Naukowo-Szkoleniowego przy Krajowej Radzie Komorniczej; arbiter stałych sądów polubownych; zajmuje się problematyką postępowania cywilnego, postępowania upadłościowego, a także alternatywnych metod rozwiązywania sporów cywilnych.

dr hab. Izabella Gil

Adiunkt w Zakładzie postępowania cywilnego Instytutu Prawa Cywilnego na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; radca prawny; prowadzi wykłady dla referendarzy, asystentów sędziowskich, adwokatów, radców prawnych i aplikantów radcowskich; autorka artykułów, recenzji i monografii, współautorka podręczników akademickich, opracowań i komentarzy z zakresu postępowania cywilnego.

dr hab. Agnieszka Góra-Błaszczkowska

Profesor SWPS; specjalizuje się w postępowaniu cywilnym; członek rad naukowych i recenzent kilku czasopism naukowych; opiekun naukowy i recenzent wielu rozpraw doktorskich; jest nie tylko teoretykiem prawa, ale także dydaktykiem – pracownikiem naukowym Uniwersytetu SWPS oraz wykładowcą na szkoleniach dla radców prawnych, adwokatów i sędziów, a także praktykiem – sędzią; autorka wielu publikacji dotyczących głównie orzeczeń i środków ich zaskarżania.

prof. dr hab. Tadeusz Kuczyński

Kierownik Zakładu Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; autor lub współautor wielu opracowań naukowych z zakresu prawa pracy i prawa stosunków służbowych.

dr hab. Anna Machnikowska

Profesor Uniwersytetu Gdańskiego; kierownik Katedry Postępowania Cywilnego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego; radca prawny; zainteresowania naukowe autorki koncentrują się na charakterze władzy sędziowskiej, w tym niezależności sądów i niezawisłości sędziów oraz na sędziowskim kierownictwie postępowaniem cywilnym; prowadzi badania w zakresie prawa własności oraz prawa wolności, a także etyki prawniczej.

dr hab. Małgorzata Manowska

Profesor Uczelni Łazarskiego; sędzia Sądu Apelacyjnego w Warszawie; autorka opracowań z zakresu procedury cywilnej; od lat kształci aplikantów sądowych, radcowskich i adwokackich.

dr hab. Łukasz Pisarczyk

Profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; kierownik Podyplomowego Studium Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

dr hab. Michał Skąpski

Profesor Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu i Uniwersytetu Szczecińskiego; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego; autor kilkudziesięciu publikacji naukowych poświęconych teoretycznym zagadnieniom prawa pracy, indywidualnym i zbiorowym stosunkom pracy oraz prawnej regulacji rynku pracy.

prof. dr hab. Andrzej M. Świątkowski

Emerytowany profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego; wieloletni kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; profesor Jeana Monnet europejskiego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

dr hab. Andrzej Torbus

Profesor Uniwersytetu Śląskiego; specjalista z zakresu prawa postępowania cywilnego; autor licznych publikacji naukowych z zakresu postępowania procesowego, międzynarodowego postępowania cywilnego oraz prawa upadłościowego; kierownik Katedry Postępowania Cywilnego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach; radca prawny i mediator.

dr Marcin Wujczyk

Adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych, w latach 2014–2015 Academic Visitor na Uniwersytecie Oksfordzkim; członek Executive Committee International Labour and Employment Relations Association.

SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE	19
ROZDZIAŁ 1	
Pojęcie, miejsce i przedmiot procesowego prawa pracy	21
1.1. Pojęcie i miejsce procesowego prawa pracy w systemie prawa	21
1.2. Przedmiot procesowego prawa pracy	26
ROZDZIAŁ 2	
Funkcje procesowego prawa pracy	34
2.1. Problem wyróżniania funkcji prawa pracy	34
2.2. Typologia funkcji procesowego prawa pracy	41
2.3. Funkcja ireniczna procesowego prawa pracy	43
2.4. Funkcja ochronna procesowego prawa pracy	45
2.5. Funkcja wychowawcza i rozdzielcza procesowego prawa pracy	53
ROZDZIAŁ 3	
Zarys historii sądownictwa pracy	55
3.1. Geneza sądownictwa pracy	55
3.1.1. Francuski <i>conseil de prud'hommes</i>	55
3.1.2. Sądy przemysłowe oraz sądy pracy w Niemczech	56
3.1.3. Sądy przemysłowe w Austrii	61
3.2. System organów ochrony prawnej w sporach pracowniczych w Polsce międzywojennej	64
3.3. System organów ochrony prawnej w sporach pracowniczych w Polsce Ludowej	70
3.4. Podsumowanie	77
ROZDZIAŁ 4	
Modele organizacji ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy	79
4.1. Uwagi wstępne	79
4.2. Sądowy a pozasądowy model ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy	81
ROZDZIAŁ 5	
Postępowanie pozasądowe i przedsądowe w sprawach z zakresu prawa pracy	88
5.1. Procedury polubownego likwidowania indywidualnych sporów pracy – uwagi wstępne	88

5.2.	Pozasądowe postępowanie pojednawcze w indywidualnych sporach pracy	89
5.2.1.	Uwagi wstępne	89
5.2.2.	Podmioty pozasądowego postępowania pojednawczego	94
5.2.3.	Przebieg pozasądowego postępowania pojednawczego	97
5.3.	Sądowe postępowanie pojednawcze w sprawach z zakresu prawa pracy	101
5.3.1.	Uwagi wstępne	101
5.3.2.	Dopuszczalność sądowego postępowania pojednawczego	103
5.3.3.	Przebieg i skutki sądowego postępowania pojednawczego	108
5.4.	Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy	116
5.4.1.	Uwagi wstępne	116
5.4.2.	Podstawy mediacji	121
5.4.3.	Status prawny mediatora	126
5.4.4.	Zarys przebiegu postępowania mediacyjnego	132
5.4.5.	Zakończenie postępowania mediacyjnego	138

ROZDZIAŁ 6

	Sądownictwo polubowne w sporach z zakresu prawa pracy	145
6.1.	Uwagi wstępne	145
6.1.1.	Rodzaje sądownictwa polubownego	145
6.1.2.	Sądownictwo polubowne a wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy	147
6.2.	Ogólna zdolność arbitrażowa oraz w sporach z zakresu prawa pracy	150
6.3.	Zapis na sąd polubowny	155
6.3.1.	Zapis na sąd polubowny jako podstawa kompetencji sądu polubownego	155
6.3.2.	Treść zapisu na sąd polubowny	157
6.3.3.	Charakter zapisu na sąd polubowny	159
6.3.4.	Skutki zapisu na sąd polubowny	162
6.4.	Postępowanie przed sądem polubownym w ujęciu dynamicznym	164
6.5.	Orzekanie w postępowaniu polubownym	172
6.5.1.	Zasady orzekania w postępowaniu polubownym	172
6.5.2.	Wyrok sądu polubownego	173
6.5.3.	Kontrola wyroku arbitrażowego	175
6.5.4.	Skutki wyroku sądu polubownego	177

ROZDZIAŁ 7

	Ugody w indywidualnych sporach pracy	189
7.1.	Systematyka ugód w indywidualnych sporach pracy	189
7.2.	Charakter prawny i skutki zawarcia ugody w indywidualnych sporach pracy	191
7.3.	Zakres swobody kontraktowania w ugodach zawieranych w indywidualnych sporach pracy	208
7.4.	Kontrola ugód w indywidualnych sporach pracy	219

ROZDZIAŁ 8

	Prawo do sądu w sprawach z zakresu prawa pracy	232
8.1.	Uwagi wstępne	232

8.2.	Międzynarodowe gwarancje prawa do sądu w sprawach z zakresu prawa pracy	232
8.3.	Konstytucyjne gwarancje prawa do sądu w Polsce	250
8.4.	Droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy	264
8.4.1.	Sprawy o dopuszczenie do pracy	268
8.4.2.	Sprawy o roszczenia ze służbowych stosunków pracy	272
8.4.3.	Sprawy o roszczenia ze spółdzielczych stosunków pracy	276
8.4.4.	Prawo do sądu w innych sprawach	276
8.5.	Podsumowanie	278

ROZDZIAŁ 9

	Kognicja sądów pracy	281
9.1.	Uwagi wstępne	281
9.2.	Ogólnoteoretyczne podstawy kompetencji sądów pracy w sprawach z zakresu prawa pracy	284
9.2.1.	Przedmiot postępowania w sądach pracy	284
9.2.2.	Droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy	295
9.3.	Procesowe roszczenia w sprawach z zakresu prawa pracy	317
9.3.1.	Katalogi roszczeń procesowych w sprawach z zakresu prawa pracy	317
9.3.2.	Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane	322
9.3.3.	Sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy	335
9.3.4.	Sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy .	338
9.3.5.	Sprawy o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	343
9.4.	Powództwo o ustalenie w sprawach z zakresu prawa pracy	345

ROZDZIAŁ 10

	Kompetencje sądów administracyjnych w sporach dotyczących zatrudnienia	359
10.1.	Uwagi wstępne	359
10.2.	Ogólne zasady sądowej kontroli administracji	361
10.3.	Klasyfikacja sporów dotyczących zatrudnienia podlegających kognicji sądów administracyjnych	365
10.4.	Stosunki służbowe	366
10.4.1.	Pracownicze stosunki służbowe	367
10.4.1.1.	Sprawy odnoszące się do nawiązania stosunku służbowego	372
10.4.1.2.	Sprawy związane ze zmianą stosunku służbowego	383
10.4.1.3.	Sprawy związane z ustaniem stosunku służbowego	388
10.4.2.	Niepracownicze stosunki służbowe	389
10.5.	Sprawy dyscyplinarne	393
10.6.	Choroby zawodowe	397
10.7.	Sprawy samorządowe	399
10.8.	Inne sprawy	401

ROZDZIAŁ 11

Ogólna charakterystyka postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy w ujęciu modelowym	404
11.1. Uwagi wstępne	404
11.2. Zasady postępowania cywilnego a postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy. Działanie sądu pracy z urzędu	405
11.3. Ogólna charakterystyka odrębności postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy	412

ROZDZIAŁ 12

Status organizacyjny sądownictwa pracy	418
--	-----

ROZDZIAŁ 13

Właściwość rzeczowa i miejscowa sądu w sprawach z zakresu prawa pracy	423
13.1. Uwagi wstępne	423
13.2. Właściwość rzeczowa sądów pracy	425
13.3. Właściwość miejscowa sądów pracy	434
13.4. Właściwość ze względów celowości	438
13.5. Niewłaściwość sądu i jej skutki	440

ROZDZIAŁ 14

Uczestnicy postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy	444
14.1. Strony w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy	444
14.1.1. Uwagi wstępne	444
14.1.2. Pracownik jako strona w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy	449
14.1.3. Pracodawca jako strona w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy	463
14.1.4. Kurator dla strony w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy	486
14.1.5. Wstępne badanie sprawy oraz czynności wyjaśniające a określenie stron postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy	487
14.1.6. Przekształcenia podmiotowe	492
14.2. Udział na prawach strony prokuratora, inspektora Państwowej Inspekcji Pracy oraz organizacji pozarządowych w sprawach z zakresu prawa pracy	495
14.2.1. Status prokuratora w sprawach z zakresu prawa pracy	495
14.2.2. Status inspektora Państwowej Inspekcji Pracy w sprawach z zakresu prawa pracy	497
14.2.3. Udział organizacji pozarządowej w sprawach z zakresu prawa pracy	501

ROZDZIAŁ 15

Pełnomocnicy w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy	515
15.1. Pełnomocnicy pracownika w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy	515

15.2. Pełnomocnicy pracodawcy w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy	521
---	-----

ROZDZIAŁ 16

Wszczęcie procesu sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy	525
16.1. Tryb wszczęcia procesu sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy ...	525
16.2. Podmioty uprawnione do wszczęcia procesu sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy	536
16.3. Wymogi formalne pozwu	538
16.4. Kumulacja roszczeń i współuczestnictwo w sprawach z zakresu prawa pracy	544
16.5. Czynności podejmowane w związku z wniesieniem pozwu	547
16.6. Podsumowanie	549

ROZDZIAŁ 17

Koszty postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy	551
17.1. Uwagi wstępne	551
17.2. Koszty postępowania a zasady wynagradzania pełnomocników profesjonalnych	554
17.3. Opłaty i wydatki w sprawach z zakresu prawa pracy	560
17.4. Zasady rozstrzygania o kosztach sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy	573
17.5. Grzywna w sprawach z zakresu prawa pracy	585
17.6. Podsumowanie	587

ROZDZIAŁ 18

Czynności wyjaśniające	591
18.1. Uwagi wstępne	591
18.2. Przesłanki przeprowadzenia czynności wyjaśniających	592
18.3. Zakres czynności wyjaśniających	595
18.4. Przebieg czynności wyjaśniających	599

ROZDZIAŁ 19

Rozprawa w sprawach z zakresu prawa pracy	603
19.1. Uwagi wstępne	603
19.2. Jawność rozprawy	605
19.3. Przebieg rozprawy	607
19.4. Dokumentowanie rozprawy	617

ROZDZIAŁ 20

Postępowanie dowodowe w sprawach z zakresu prawa pracy	623
20.1. Uwagi wstępne	623
20.2. Środki dowodowe – wybrane zagadnienia	628

ROZDZIAŁ 21

Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy a inne postępowania szczególne	640
21.1. Obligatoryjność odrębnego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy a postępowania szczególne	640
21.2. Europejskie postępowania transgraniczne	645

21.3.	Postępowanie uproszczone, nakazowe i upominawcze w sprawach z zakresu prawa pracy	658
21.4.	Przekształcenia przedmiotowe procesu w sprawach z zakresu prawa pracy	676
21.5.	Podsumowanie	677

ROZDZIAŁ 22

	Wyrokowanie w sprawach z zakresu prawa pracy	680
22.1.	Zasady orzekania w procesie cywilnym	680
22.1.1.	Pojęcie i klasyfikacja zasad orzekania	680
22.1.1.1.	Uwagi wstępne	680
22.1.1.2.	Zasady odnoszące się do przedmiotu i podmiotów orzekania	681
22.1.1.3.	Zasada orzekania tylko na wniosek strony	682
22.1.1.4.	Zasada związania sądu granicami dochodzonej ochrony prawnej	683
22.1.2.	Zakaz orzekania ponad żądanie	690
22.2.	Zasady dotyczące czasu i podstaw orzekania	691
22.2.1.	Zasada aktualności	691
22.2.2.	Zasada związania sądu podstawą faktyczną powództwa	692
22.3.	Rodzaje wyroków wydawanych przez sądy pracy	694
22.4.	Szczególne zagadnienia wyrokowania w sprawach z zakresu prawa pracy	698

ROZDZIAŁ 23

	Model środków odwoławczych w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy	702
23.1.	Cel i funkcja środków odwoławczych w sprawach z zakresu prawa pracy	702
23.2.	Model środków odwoławczych	707
23.3.	Środki odwoławcze w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy	710

ROZDZIAŁ 24

	Apelacja w sprawach z zakresu prawa pracy	714
24.1.	Modele apelacji – uwagi wstępne	714
24.2.	Sytuacja procesowa pracownika w postępowaniu apelacyjnym – uwagi wstępne	716
24.3.	Apelacja w systemie dwuinstancyjnego postępowania sądowego	718
24.4.	Apelacja a zasada rozporządzalności procesowej	721
24.5.	Dopuszczalność apelacji	723
24.6.	Orzeczenia zaskarżalne apelacją	724
24.6.1.	Uwagi wstępne	724
24.6.2.	Istnienie orzeczenia	725
24.7.	Wymogi sporządzenia i wnoszenia apelacji	730
24.7.1.	Termin na wniesienie apelacji do sądu właściwego	730
24.7.2.	Podmioty uprawnione do wniesienia apelacji	734
24.7.2.1.	Legitymacja do zaskarżenia orzeczenia	734
24.7.2.2.	Współuczestnictwo	735

24.7.2.3.	Następcy prawni stron, podstawienie procesowe	736
24.7.2.4.	Interwenant uboczny	738
24.7.2.5.	Prokurator i inne podmioty działające w postępowaniu sądowym na zasadach dotyczących prokuratora	740
24.7.3.	<i>Gravamen</i>	741
24.8.	Wymogi formalne apelacji	742
24.8.1.	Uwagi ogólne	742
24.8.2.	Ogólne wymogi formalne apelacji jako pisma procesowego	744
24.8.3.	Szczegółne wymogi formalne apelacji	745
24.8.4.	Nowe fakty i dowody	750
24.8.5.	Wnioski apelacji	750
24.8.6.	Wartość przedmiotu zaskarżenia	751
24.9.	Postępowanie apelacyjne	752
24.9.1.	Wstępne badanie apelacji	752
24.9.2.	Rozpoznanie apelacji przez sąd drugiej instancji	755
24.9.2.1.	Skład sądu, posiedzenia sądowe	755
24.9.2.2.	Zakres rozpoznania sprawy w postępowaniu apelacyjnym	758
24.9.3.	Ustalanie podstaw wyroku sądu drugiej instancji	763
24.10.	Orzeczenia sądu drugiej instancji	767
24.10.1.	Wyroki sądu drugiej instancji	767
24.10.2.	Pytanie prawne do Sądu Najwyższego	776
24.10.3.	Ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania	778
24.10.4.	Uzasadnienie i doręczenia orzeczeń sądu drugiej instancji	780
24.11.	Wykonalność orzeczenia sądu drugiej instancji	782
24.12.	Podsumowanie	785

ROZDZIAŁ 25

Skarga kasacyjna w sprawach z zakresu prawa pracy	786
25.1. Uwagi wstępne	786
25.2. Dopuszczalność skargi kasacyjnej	789
25.2.1. Orzeczenia zaskarżalne skargą kasacyjną	789
25.2.2. Legitymacja do wniesienia skargi kasacyjnej	792
25.2.3. Przymus adwokacko-radcowski	793
25.2.4. Termin do wniesienia skargi kasacyjnej	795
25.2.5. Wymogi formalno-konstrukcyjne skargi kasacyjnej	797
25.3. Postępowanie sprawdzające	800
25.4. Przebieg postępowania kasacyjnego	803
25.4.1. Przedsąd	803
25.4.2. Rozpoznanie skargi kasacyjnej	805
25.4.3. Orzeczenia kończące postępowanie kasacyjne	807
25.5. Przedstawienie zagadnień prawnych powiększonemu składowi Sądu Najwyższego	811
25.6. Podsumowanie	812

ROZDZIAŁ 26

Zażalenie w sprawach z zakresu prawa pracy	813
26.1. Uwagi wstępne	813
26.2. Przesłanki dopuszczalności zażalenia	815

26.3.	Forma i termin zażalenia	829
26.4.	Postępowanie zażaleniowe w sądzie pierwszej i drugiej instancji (przed sądem <i>a quo</i> oraz sądem <i>ad quem</i>)	831
ROZDZIAŁ 27		
	Wykonanie orzeczeń w sprawach z zakresu prawa pracy	837
27.1.	Uwagi wstępne	837
27.2.	Pojęcie wykonania, wykonalności oraz skuteczności orzeczenia w sprawach z zakresu prawa pracy	839
27.3.	Rodzaje orzeczeń wydawanych w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy podlegających wykonaniu	852
27.3.1.	Uwagi wstępne	852
27.3.2.	Charakter wykonalnych orzeczeń w sprawach z zakresu prawa pracy	854
27.3.3.	Rodzaje postępowań cywilnych, w których mogą być wydane wykonalne orzeczenia w sprawach z zakresu prawa pracy	860
27.3.4.	Rodzaje spraw z zakresu prawa pracy załatwianych w poszczególnych rodzajach postępowań cywilnych i wydawanych w nich orzeczeń	861
27.3.5.	Kwestia wykonalności orzeczeń przywracających do pracy	863
27.4.	Granice czasowe wykonalności orzeczeń w sprawach z zakresu prawa pracy	876
27.4.1.	Uwagi wstępne	876
27.4.2.	Granica początkowa wykonalności orzeczeń	877
27.4.3.	Granica końcowa wykonalności orzeczeń	886
27.5.	Odrębności co do sposobu wykonania orzeczeń w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do wykonania innych orzeczeń	888
27.5.1.	Uwagi wstępne	888
27.5.2.	Odrębności w zakresie egzekucji sądowej orzeczeń w sprawach z zakresu prawa pracy	890
27.5.2.1.	Zwolnienie pracownika od kosztów egzekucji	890
27.5.2.2.	Ułatwienie dochodzenia należności pracowniczych przy zastosowaniu niektórych sposobów egzekucji świadczeń pieniężnych	893
27.5.2.3.	Uprzywilejowanie należności za pracę w zakresie kolejności zaspokojenia w podziale sumy uzyskanej z egzekucji	897
27.5.2.4.	Specyfika dochodzenia roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy w kontekście wchodzących w grę sposobów egzekucji świadczeń pieniężnych i niepieniężnych	899
27.5.3.	Odrębności w zakresie przymusowego wykonania orzeczeń w sprawach z zakresu prawa pracy w ramach postępowania upadłościowego, jeżeli ogłoszono upadłość pracodawcy oraz postępowania restrukturyzacyjnego	904
27.5.3.1.	Uwagi wstępne	904

27.5.3.2.	Wykonanie orzeczenia obejmującego roszczenie pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy w postępowaniu upadłościowym	905
27.5.3.3.	Wykonanie orzeczenia obejmującego roszczenie pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy w postępowaniu upadłościowym prowadzonym z możliwością zawarcia układu w sprawach, w których wnioski o ogłoszenie upadłości wpłynęły przed dniem 1 stycznia 2016 r.	909
27.5.3.4.	Wykonanie orzeczenia obejmującego roszczenie pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy w postępowaniu naprawczym w sprawach, w których przedsiębiorca złożył oświadczenie o otwarciu postępowania naprawczego przed dniem 1 stycznia 2016 r.	911
27.6.	Podsumowanie	913

ROZDZIAŁ 28

	Ustalenie jurysdykcji krajowej w sprawach z zakresu prawa pracy	916
28.1.	Pojęcie jurysdykcji krajowej	916
28.2.	Źródła norm jurysdykcyjnych w sprawach z zakresu prawa pracy	918
28.3.	Zasady określania jurysdykcji krajowej według rozporządzenia nr 1215/2012 w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych	922
28.3.1.	Pojęcie indywidualnej umowy o pracę (roszczenia z indywidualnej umowy o pracę)	922
28.3.2.	Zasady określania jurysdykcji krajowej w sprawach z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy	926
28.3.2.1.	Miejsce zamieszkania jako łącznik jurysdykcji krajowej ...	926
28.3.2.2.	Miejsce zazwyczaj świadczonej pracy jako łącznik jurysdykcji krajowej	927
28.3.2.3.	Miejsce ostatnio zazwyczaj świadczonej pracy jako łącznik jurysdykcyjny	933
28.3.2.4.	Oddział, który zatrudnia pracownika jako łącznik jurysdykcyjny	933
28.3.2.5.	Filia, agencja lub inny oddział jako łącznik jurysdykcji krajowej	935
28.3.2.6.	Miejsce pozwania współpozwanego pracodawcy jako łącznik jurysdykcji krajowej	937
28.3.2.7.	Miejsce zawiśnięcia powództwa głównego jako łącznik jurysdykcji krajowej dla powództwa wzajemnego	937
28.3.2.8.	Łączniki jurysdykcji krajowej w sprawach z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy niemającego miejsca zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej	939
28.3.3.	Zasady określania jurysdykcji krajowej w sprawach z powództwa pracodawcy przeciwko pracownikowi	939
28.3.3.1.	Miejsce zamieszkania pracownika jako łącznik jurysdykcji krajowej	940

28.3.3.2.	Filia, agencja lub inny oddział jako łącznik jurysdykcji krajowej	941
28.3.3.3.	Miejsce pozwania pracownika jako łącznik jurysdykcji krajowej dla powództwa wzajemnego	942
28.3.4.	Możliwość zawarcia umowy jurysdykcyjnej w sprawach dotyczących indywidualnej umowy o pracę	943
28.4.	Zasady określania jurysdykcji krajowej według konwencji z dnia 30 października 2007 r. o jurysdykcji i uznawaniu oraz wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych	947
28.5.	Zasady określania jurysdykcji krajowej według przepisów kodeksu postępowania cywilnego	949
28.6.	Podsumowanie	951
ROZDZIAŁ 29		
	Przedawnienie roszczeń, terminy zawite oraz terminy postępowania	953
29.1.	Ogólna charakterystyka dawności w prawie pracy	953
29.1.1.	Uwagi wstępne	953
29.1.2.	Cele przepisów odwołujących się do konstrukcji dawności	955
29.1.3.	Rozwój historyczny i podstawy prawne przedawnienia oraz terminów zawitych	960
29.1.4.	Konstrukcja prawna przedawnienia i terminów zawitych	968
29.1.5.	Obliczanie terminów	977
29.2.	Przedawnienie roszczeń	979
29.2.1.	Uwagi wstępne	979
29.2.2.	Zakres stosowania przepisów o przedawnieniu roszczeń ze stosunku pracy	980
29.2.3.	Zarzut przedawnienia roszczenia	992
29.2.4.	Terminy przedawnienia	998
29.2.5.	Zakłócenia biegu przedawnienia	1009
29.3.	Terminy zawite prawa materialnego	1017
29.3.1.	Uwagi wstępne	1017
29.3.2.	Typologia terminów zawitych w prawie pracy	1019
29.3.3.	Terminy zawite do dochodzenia roszczeń (prekluzja sądowa) ...	1023
29.3.4.	Prekluzja pozasądowa	1046
29.3.5.	Terminy na dokonywanie czynności niebędących czynnościami prawnymi	1055
29.4.	Terminy w przepisach proceduralnych	1062
29.4.1.	Uwagi wstępne	1062
29.4.2.	Terminy w postępowaniu sądowym	1062
29.4.3.	Terminy w innych procedurach i postępowaniach	1072
29.5.	Podsumowanie	1074
	WYKAZ SKRÓTÓW	1077
	BIBLIOGRAFIA	1085
	ORZECZNICTWO	1147
	INDEKS RZECZOWY	1197

SŁOWO WSTĘPNE

W 2015 r. minęło 30 lat od wprowadzenia do polskiego systemu prawa pracy sądowego modelu likwidowania indywidualnych sporów pracy. Tak długi okres jego funkcjonowania uzasadnia podjęcie przez środowisko nauki prawa pracy i postępowania cywilnego pogłębionej refleksji w tej materii.

Opracowanie to jest w swych założeniach pomyślane jako prezentacja regulacji normatywnych w ujęciu systemowym. Koncepcja ta zakłada kompleksowe przedstawienie zasadniczych mechanizmów organizacyjno-proceduralnych funkcjonujących w likwidowaniu indywidualnych sporów pracy. Subsidiarnym celem tego dzieła jest uniformizacja pojęciowo-instytucjonalna między nauką prawa pracy a nauką postępowania cywilnego. U podstaw tych działań legło aprioryczne założenie, oparte na idealistycznej teorii nauki, że między normami prawnymi systemu prawnego nie powinno być sprzeczności, choćby przynależały one do różnych dyscyplin naukowych. Zadaniem doktryny prawa jest usuwanie powstających antynomii i korelacja wykładni, zwłaszcza w płaszczyźnie proceduralnej.

Wewnętrzna systematyka tomu VI *Systemu prawa pracy* została oparta na dominującej w doktrynie prawa pracy konwencji podmiotowo-przedmiotowej. Mam przy tym świadomość, że systematyka ta odbiega od wypracowanej w nauce postępowania cywilnego. Przyjmując klasyczny podział materii badawczej, kierowałem się przede wszystkim dyrektywami uniwersalizmu, kompleksowości, sekwencyjności, funkcjonalizmu oraz kompatybilności wywodów dogmatycznych.

Prezentowane dzieło ma charakter syntetyzujący. Zaprezentowane w nim rozważania w swych założeniach zostały oparte na mechanizmach generalizacji. Podstawowe instytucje procesowego prawa pracy przedstawiono wieloaspektowo, co niekiedy skutkuje dyfuzją wywodów. Godzi się przy tym zaakcentować, że prowadzone w tomie VI *Systemu prawa pracy* analizy nie są oderwane od obowiązujących *de lege lata* regulacji normatywnych, są też zakorzenione w judykaturze sądowej.

W nauce prawa, co dobitnie dowiodła jej wielowiekowa historia, niczego nie rozpoczyna się od początku i nigdy nie wypowiada się ostatecznej konstatacji. W prezentowanym dziele wyraźne są ślady intelektualnego dziedzictwa minionych pokoleń przedstawicieli prawa pracy i postępowania cywilnego. Zgodnie z dyrektywą erudycyjności powołano w nim elementarne i oryginalne opracowania stanowiące fundamenty doktryny prawa pracy i postępowania cywilnego, pomijając te, które mają przymiot odtwórczych bądź opisowych.

Tom VI *Systemu prawa pracy* jest pracą zbiorową, ale nie wspólną. Zgodnie z dyrektywą autonomiczności wyrażone w nim zapatrywania autorów są wyrazem ich indywidualnych poglądów. W sposób samodzielny decydowali oni o przedstawieniu problemów merytorycznych. Autorom, którzy podjęli ten trud, składam tą drogą serdeczne podziękowania.

W założeniu dzieło to nie jest opracowane wyłącznie na potrzeby doktryny prawa, lecz kierowane jest do przedstawicieli szeroko pojmowanej praktyki. Żywię przekonanie, że będzie ono użyteczne w prowadzeniu racjonalnego dyskursu prawniczego w wielu środowiskach związanych z szeroko pojmowanymi stosunkami pracy, w tym także w ramach wymiaru sprawiedliwości.

Kraków, 8 lutego 2016 r.

Krzysztof W. Baran

ROZDZIAŁ 1

POJĘCIE, MIEJSCE I PRZEDMIOT PROCESOWEGO PRAWA PRACY

Krzysztof W. Baran

1.1. POJĘCIE I MIEJSCE PROCESOWEGO PRAWA PRACY W SYSTEMIE PRAWA

Znaczenie pojęcia procesowego prawa pracy nie zostało dotychczas ostatecznie zdefiniowane przez doktrynę prawa. W moim przekonaniu możliwe jest dwojakie jego pojmowanie, tj. *sensu stricto* oraz *sensu largo*. W tym pierwszym znaczeniu są to normy regulujące rozstrzyganie indywidualnych sporów pracy na drodze sądowej. W szerszym wymiarze przez pojęcie to należy rozumieć wszelkie mechanizmy normatywne służące likwidowaniu indywidualnych sporów pracy, zarówno o charakterze sądowym, jak i pozasądowym. To właśnie tego rodzaju ujęcie będzie dominowało w tym opracowaniu. Koreluje ono bowiem z ideą akcesoryjności¹ stosunków procesowych w prawie pracy. Procesowe prawo pracy stanowi bowiem podstawowy mechanizm realizacji materialnego prawa pracy.

W tym miejscu godzi się zaakcentować, że miejsce norm, które regulują konkretną procedurę, ma znaczenie indyferentne. Do procesowego prawa pracy zaliczam bowiem nie tylko mechanizmy proceduralne ustanowione przepisami kodeksu pracy, ale również innymi aktami prawnymi rangi ustawowej, zwłaszcza kodeksu postępowania cywilnego. Generuje to problem przynależności dyscyplinarnej norm proceduralnych regulujących likwidowanie indywidualnych sporów pracy. Od lat zaprzęta ono uwagę zarówno doktryny prawa pracy, jak i postępowania cywilnego. Jednak dotychczasowe wysiłki delimitacyjne nie dały zadowalających rezultatów i jednocześnie nie doprowadziły do wytyczenia granicy, która w sposób dostatecznie precyzyjny określałaby miejsce norm prawnych regulujących likwidowanie indywidualnych sporów pracy w systemie prawa.

¹ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 16–17.

Podjmując analizę problemu, należy pamiętać, że zjawiska występujące na pograniczu różnych gałęzi prawa, ze względu na złożoność zagadnień normatywnych, jaka je cechuje, mogą być w rozmaity sposób klasyfikowane. Stan taki jest następstwem faktu, że logicznie usprawiedliwione mogą okazać się rozmaite podziały, jeżeli tylko zostały one skonstruowane przy uwzględnieniu różnych kryteriów. Z tego też względu ostateczny rezultat jest uzależniony od przyjętej przez badacza konwencji. Podziały systemu prawa na gałęzie czy nauki prawa na dyscypliny z samej swej natury nie mają charakteru w pełni obiektywnego. Wyodrębnienie pewnego zbioru norm prawnych – w jakiś uzasadniony merytorycznie sposób obranego kryterium klasyfikacyjnego – jest zawsze przynajmniej w części aktem subiektywnym, czynnością umysłu porządkującą przedmiot poznania, czyli normy prawne. „Obiektywnie” natomiast istnieją tylko te normy².

Przedstawiając relację między prawem pracy a postępowaniem cywilnym w odniesieniu do norm regulujących procedury likwidowania indywidualnych sporów pracy, należy skoncentrować się na dwóch zasadniczych płaszczyznach: doktrynalnej i normatywnej. Pierwsza z nich ma za punkt odniesienia zakres przedmiotowy postępowania cywilnego i prawa pracy jako dyscyplin naukowych, druga zaś odnosi się do zakresu przedmiotowego postępowania cywilnego i prawa pracy jako gałęzi prawa.

Dla jasności wywodów rozważania rozpocznę od pierwszej ze wskazanych płaszczyzn. Tradycyjnie już nauka³ postępowania cywilnego szeroko pojmowaną problematykę postępowania przed organami powołanymi w celu likwidowania indywidualnych sporów pracy zalicza do zakresu przedmiotowego swej dyscypliny. Nie ma przy tym znaczenia, czy chodzi o organy sądowe czy pozasądowe⁴. Uzasadnienie tego stanowiska opiera się na argumentie, że postępowanie cywilne jest dyscypliną naukową, której przedmiot stanowią normy regulujące właściwości sądów i innych organów oraz formy działania tych organów, występujących przed nimi stron i zainteresowanych osób, przy rozpoznawaniu i rozstrzyganiu spraw cywilnych oraz przy przymusowym wykonywaniu

² Por. S. Włodyka, *Problem prawa gospodarczego – współcześnie*, RPEiS 1993, z. 1, s. 32.

³ Por. zwłaszcza E. Waśkowski, *System procesu cywilnego. Wstęp teoretyczny*, Wilno 1932, s. 8; J. Jodłowski, *W kwestii zakresu i przedmiotu nauki postępowania cywilnego*, PiP 1969, z. 4–5, s. 713–714; S. Dalka, *Sądowe postępowanie cywilne. Założenia ogólne i proces cywilny*, Gdańsk 1984, s. 13; S. Włodyka, *Pojęcie postępowania cywilnego i jego rodzaje (w:) Wstęp do systemu prawa procesowego cywilnego. Zbiór studiów*, pod red. J. Jodłowskiego, Wrocław 1974, s. 277.

⁴ Por. W. Siedlecki, *Prawo procesowe cywilne a inne działy prawa*, KSP 1970, t. 3, s. 75; K. Korzan, *Wykonanie orzeczeń w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunków pracy*, Katowice 1985, s. 44–45.

orzeczeń⁵. Tego rodzaju ujęcie zagadnienia jest przejawem występującej od dawien dawna w doktrynie prawa procesowego tendencji do łącznego traktowania norm prawa procesowego bez względu na materialnoprawny przedmiot ochrony prawnej. Logiczną konsekwencją takiego właśnie podejścia do zagadnienia jest utrwalony pogląd, zgodnie z którym „w zakres nauki postępowania cywilnego wchodzić powinny wszelkie postępowania w sprawach cywilnych oraz normy prawne te postępowania regulujące niezależnie od tego, przed jakimi organami sprawa się toczy”⁶. Innymi słowy, wszelkie normy regulujące rozpoznawanie i rozstrzygnięcie spraw cywilnych, bez względu na to, z jakiego materialnoprawnego stosunku wynikają, należą do zakresu przedmiotowego nauki postępowania cywilnego. Przy tak szeroko wyznaczonym przedmiocie tej dyscypliny nie budzi wątpliwości stwierdzenie, że normy regulujące organizację i funkcjonowanie komisji pojednawczych i sądów pracy wchodzi w jej zakres przedmiotowy.

Pod pewnymi względami analogiczna sytuacja ukształtowała się również w nauce prawa pracy⁷. Chodzi o to, że także przeważająca większość jej przedstawicieli zalicza problematykę indywidualnych sporów pracy do zakresu przedmiotowego swej dyscypliny. Sedno zagadnienia tkwi w tym, że w doktrynie prawa pracy zakres przedmiotowy całej dyscypliny jest wyznaczany za pomocą nader ogólnych kryteriów⁸. Wedle dominującego poglądu⁹ w ów zakres wchodzi wszelkie stosunki prawne związane bezpośrednio bądź pośrednio z pracą podporządkowaną obywateli. Wśród nich znajdują się również „procesowe stosunki prawa pracy, do których zaliczane są wszelkie relacje zachodzące między organami powołanymi do rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy. Podkreśla się też ich subsydiarny charakter, akcentując że są one niezbędne „do obsługi podstawowego stosunku, w jakim człowiek podejmuje się pracy na rzecz pracodawcy”¹⁰.

Przytoczone wyżej wyraźnie rozbieżne wypowiedzi przedstawicieli doktryny obu dyscyplin wskazują, że wytyczenie linii „demarkacyjnej” między tymi dyscyplinami, opartej na zakresach przedmiotowych – w gruncie rzeczy ustalonych w płaszczyźnie teoretycznej na podstawie

⁵ J. Jodłowski, Z. Resich, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 1987, s. 12.

⁶ K. Korzan, *Wykonanie orzeczeń w sprawach...*, s. 43.

⁷ Podział na materialne i formalne prawo pracy wprowadził Z. Fenichel. Zob. Z. Fenichel, *Sądy pracy a ochrona pracownika*, Przegląd Prawa Pracy 1938, nr 2, s. 75.

⁸ Por. B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania prawa pracy w polskiej literaturze prawniczej (próba systematyzacji)*, St.Pr.PiPSP. 1999/2000, t. 5, s. 11 i n.

⁹ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 252–254; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 11.

¹⁰ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 12.

arbitralnie przyjętej konwencji – wydaje się niewystarczające. Bezpośrednim skutkiem istnienia takiej sytuacji jest „nakładanie” się kompetencji badawczych obu dyscyplin właśnie na obszarze norm regulujących funkcjonowanie ochrony prawnej w sprawach z zakresu prawa pracy. Dlatego też dla wyjaśnienia całego zagadnienia pożytecznym zabiegiem jest analiza tej kwestii na płaszczyźnie normatywnej.

Problem przeanalizuję, porównując zakresy przedmiotowe prawa pracy i postępowania cywilnego określone w konkretnych normach prawnych. Jest to o tyle niełatwe zadanie, że w kodeksie postępowania cywilnego brak ustawowej definicji precyzującej *explicite* zakres przedmiotowy postępowania cywilnego jako gałęzi prawa. Przedstawiciele¹¹ tej dyscypliny starają się wypełnić istniejącą w tej materii lukę, opierając się na postanowieniach art. 1 k.p.c. Przyjmują oni, że przepis ten – przynajmniej w sposób pośredni – ów zakres precyzuje. W swych konsekwencjach zapatrywanie to prowadzi do stwierdzenia, że sprawy z zakresu prawa pracy, jako sprawy cywilne *sensu largo*, wchodzą do zakresu postępowania cywilnego jako gałęzi prawa. Cały ten przejrzysty schemat ulega zaburzeniu, gdy rozważania przeniesiemy na grunt kodeksu pracy. Zgodnie bowiem z art. 9 § 1 k.p., zawierającym – wedle zgodnej opinii doktryny¹² prawa pracy – legalną definicję tej gałęzi prawa, przez pojęcie „prawo pracy” rozumie się przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Ponieważ przytoczona tutaj norma nie precyzuje, o jakie prawa i obowiązki chodzi, z argumentu *lege non distinguente* można wywodzić, że w rachubę wchodzi również prawa i obowiązki pracownika o charakterze procesowym¹³.

Tekstualna wykładnia art. 9 § 1 k.p. w razie zajęcia przez doktrynę prawa pracy „ekspansywnego” stanowiska mogłaby stać się pretekstem do aneksji całej problematyki postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy do zakresu przedmiotowego tej właśnie gałęzi prawa. Ze swej strony pragnę jednak zaznaczyć, że dystansuję się od tak radykalnego zapatrywania, gdyż szanuję samodzielność¹⁴ postępowania cywilnego tak jako gałęzi prawa, jak i jako dyscypliny naukowej. Stanowisko to wynika

¹¹ Por. m.in. S. Włodyka, *Pojęcie postępowania cywilnego...*, s. 315; W. Siedlecki, *Postępowanie cywilne. Zarys wykładu*, Warszawa 1977, s. 9–10.

¹² Por. E. Chmielek, *Źródła prawa pracy – zagadnienia hierarchii norm prawnych*, ZNUJ 1980, z. 90, s. 18–19; W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. I, Białystok 1994, s. 20.

¹³ *Implicite* potwierdzenia dla takiej wykładni można doszukać się w art. 242 k.p., który stanowi, że pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. Ów przepis *expressis verbis* statuuje bowiem uprawnienia pracownicze w sferze procesowej.

¹⁴ Por. zwłaszcza M. Waligórski, *Proces cywilny. Funkcja i struktura*, Warszawa 1947, s. 11.

z uznania dla poglądu, że obejmowanie procedur przedmiotem prawa materialnego prowadzi do likwidacji postępowania cywilnego jako odrębnej i w pełni autonomicznej gałęzi prawa¹⁵.

Porównując na płaszczyźnie logicznej relację zachodzącą między art. 1 k.p.c. a art. 9 § 1 k.p., można stwierdzić, że zachodzi między nimi stosunek krzyżowania. Jak się wydaje, wspólną część stanowią tu normy regulujące mechanizmy ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy. W tym kontekście całego problemu nie rozjaśniają również postanowienia art. 262 § 2 k.p. Ów przepis nie może stać się narzędziem delimitacyjnym rozdzielającym normy między postępowanie cywilne i prawo pracy, ponieważ ma on wyraźnie charakter odsyłający. Mamy tu bowiem do czynienia z typowym odesłaniem systemowym pierwszego stopnia. Z tego też względu interpretacja tego przepisu poprzez wnioskowanie *a contrario* w sposób zadowalający nie rozwiązuje zagadnienia, gdyż pozostawia postępowanie polubowne przed komisjami pojednawczymi w zakresie przedmiotowym prawa pracy, podczas gdy według konwencji przyjętej w doktrynie postępowania cywilnego odpowiada ono wszelkim cechom tzw. pozasądowego postępowania cywilnego.

Z przedstawionych wyżej ustaleń nader jednoznacznie wynika, że zarówno na płaszczyźnie doktrynalnej, jak i normatywnej rozstrzygnięcie zagadnienia, do której dyscypliny prawa – czy do postępowania cywilnego, czy też prawa pracy – należy problematyka ochrony prawnej w stosunkach pracy, w sposób bezdyskusyjny i definitywny nie jest możliwe. Konstatacja ta wynika z faktu, że świat norm jest w swej istocie nierozdzielalną całością, sztucznie tylko podzieloną na mniejsze części¹⁶. Stąd też w tym wypadku jego precyzyjny i logicznie spójny podział jest poważnie utrudniony¹⁷.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, stoję na stanowisku¹⁸, że efektywna naukowo droga badań zagadnień normatywnych odnoszących się do mechanizmów sprawowania ochrony prawnej w sprawach z zakresu prawa pracy wiedzie nie poprzez spory o przynależność, tj. do której z dwóch konkurujących ze sobą dyscyplin naukowych tematyka ta należy, lecz poprzez jej kompleksową analizę tak od strony proceduralnej, jak i materialnoprawnej. Nie ulega bowiem wątpliwości, że swoistego ro-

¹⁵ Por. K. Korzan, *Znaczenie jedności postępowania cywilnego dla gwarancji praworządności*, PiP 1981, z. 6, s. 68.

¹⁶ Według K. Ajdukiewicza (*Logika pragmatyczna*, Warszawa 1975, s. 50) żaden podział nie jest bezwzględnie naturalny. Przymiot „naturalność” może przysługiwać podziałowi tylko w odniesieniu do pewnego punktu widzenia.

¹⁷ Tego rodzaju pogląd zdaje się reprezentować Z. Ziemiński. Zob. Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 13.

¹⁸ Por. S. Włodyka, *Pojęcie postępowania cywilnego...*, s. 329–330.

dzaju „kooperacja negatywna”, z jaką mieliśmy niekiedy w przeszłości w tej materii do czynienia, prowadzi na gruncie badawczym na manowce. Jej bezpośrednim skutkiem jest sztuczne wyodrębnienie płaszczyzny organizacyjno-ustrojowej, materialnoprawnej i procesowej, a co z tym się wiąże – brak zastosowania jednolitych technik badawczych¹⁹ oraz odpowiednio koherentnej aparatury pojęciowej.

Proponowana w tym opracowaniu syntetyczna analiza instytucji prawnych związanych z ochroną prawną w indywidualnych stosunkach pracy umożliwia wskazanie wielopłaszczyznowych zależności normatywnych zachodzących między poszczególnymi segmentami owej wieloaspektowej problematyki. Przyjęta tutaj za filar metodologiczna dyrektywa kompleksowości badań dogmatycznych, oparta na ogólnym postulatcie jedności metod poznania naukowego, nakazuje objąć zakresem tematycznym rozważań wszystkie ważniejsze instytucje normatywne składające się na sądowe i pozasądowe likwidowanie indywidualnych sporów pracy, niezależnie od tego, jaki charakter prawny – procesowy czy materialnoprawny – ma konkretna instytucja.

W tym miejscu warto jeszcze wskazać na silny merytoryczny związek procesowego prawa pracy z prawem ustroju ochrony prawnej. Obie te dyscypliny pozostają w naturalnej koincydencji. Przy analizie instytucji procesowych niepodobna ograniczyć się do samych norm proceduralnych bez nawiązywania do odpowiednich regulacji organizacyjnych i *vice versa*, nie sposób analizować zagadnień organizacyjnych organów ochrony prawnej bez odwołań do kontekstu ściśle proceduralnego.

1.2. PRZEDMIOT PROCESOWEGO PRAWA PRACY

Przedmiotem procesowego prawa pracy są stosunki prawne²⁰ związane z rozwiązywaniem indywidualnych sporów pracy. Istotą tego rodzaju sporów jest różnica między podmiotami konkretnego stosunku prawnego regulowanego normami prawa pracy co do istnienia bądź nieistnienia albo ukształtowania tego stosunku prawnego lub też zakresu wynikających z niego uprawnień i obowiązków. *De lege lata* są one silnie zróżnicowane, głównie w płaszczyźnie przedmiotowej. Zatem w celu

¹⁹ W związku z faktem, że problematyka wymiaru sprawiedliwości w stosunkach pracy leży w orbicie zainteresowań tak doktryny postępowania cywilnego, jak i prawa pracy, za użyteczne dla tego opracowania uważam przyjęcie metod „integracji wewnętrznej”. Bliżej na ten temat zob. K. Opalek, *Problemy wewnętrznej i zewnętrznej integracji nauk prawnych*, KSP 1968, t. 1–2, s. 14.

²⁰ Por. J. Stelina (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I. Część ogólna prawa pracy, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2010, s. 127 i n.

uniknięcia nieporozumień terminologicznych konieczna jest ich ogólnoteoretyczna systematyka.

Rozważania rozpoczną od strony tekstualnej, gdyż ma ona nader istotne znaczenie delimitacyjne. Wskazane wyżej kategorie indywidualnych sporów pracy cechuje wyraźne zróżnicowanie. Skutkuje to pluralizmem procedur ich rozstrzygania.

W kodeksie pracy na określenie poszczególnych rodzajów indywidualnych sporów pracy użyto następujących pojęć: „spory o roszczenia (pracownika) ze stosunku pracy” (art. 244 § 1, art. 262 § 1), „spory ze stosunku pracy” (art. 243), „roszczenie ze stosunku pracy” (art. 242 § 1), „sprawa” (art. 242 § 2, art. 254). Ze znacznie szerszą dyferencją mamy natomiast do czynienia w kodeksie postępowania cywilnego. Posługuje się on następującymi określeniami: „sprawa z zakresu prawa pracy” (art. 459, art. 461 § 1, art. 462, art. 468 § 2 pkt 2, art. 476 § 1, art. 477²¹ § 1), „sprawa” (art. 464 § 1, art. 467 § 1, art. 468 § 1, § 2 pkt 3 i 4, art. 470, art. 477, art. 477²¹ § 2, art. 477²¹), „roszczenie” (art. 477¹ § 1), „sprawa ze stosunków [...] prawa pracy” (art. 1), „sprawa przewidziana w niniejszym dziale” (art. 473). W tym kontekście warto zwrócić uwagę na art. XII przepisów wprowadzających kodeks postępowania cywilnego²¹, gdzie użyto sformułowania „sprawa [...] ze stosunku pracy”. Wskazane tutaj zróżnicowanie pojęciowe jest uwarunkowane z jednej strony naturalnym kontekstem semantycznym, z drugiej zaś niestarannością legislacyjną.

Na tle powyższych ustaleń nasuwa się konstatacja, że w rozmaitych aktach prawnych lub – co gorsza – niekiedy nawet w jednym akcie określenie tego samego przedmiotu unormowania różni się bez żadnej, uzasadnionej merytorycznymi względami, racji. Ów terminologiczny chaos na płaszczyźnie normatywnej potęguje znaczne zróżnicowanie aparatury pojęciowej używanej w sposób dalece niekonsekwentny w piśmiennictwie prawniczym. Mamy tu swoisty konglomerat pojęć, gdyż obok stosowanych w normach prawa obecnie nader często pojawiają się określenia rodem z minionych epok. Istnienie takiego stanu wymaga zdefiniowania znaczenia poszczególnych terminów oraz wyznaczenia ich zakresów logicznych.

Analizę tematu rozpoczną 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 dla 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 zde-

²¹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks postępowania cywilnego, Dz. U. Nr 43, poz. 297 z późn. zm.

terminowany istnieniem stosunku prawnego, któremu towarzyszy żądanie przywrócenia naruszonego uprawnienia lub usunięcia stanu niepewności wynikającego z istnienia takiego naruszenia²². Transferując na grunt prawa pracy poczynione wyżej ustalenia, można przyjąć²³, 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 zachowania²⁴ odpowiadającego treści tego zobowiązania, druga zaś strona zaprzecza twierdzeniom strony przeciwnej. W bardziej ogólnym ujęciu²⁵ spór ze stosunku pracy to różnica stanowisk co do indywidualnej normy prawnej istniejąca między pracownikiem a pracodawcą.

Kontynuując problematykę sporów ze stosunku pracy, warto zastanowić się nad pojęciem spór „o roszczenia” ze stosunku pracy. Punktem wyjścia będzie stwierdzenie, że pojęcie roszczenia ma dwa podstawowe znaczenia: materialne i procesowe. W znaczeniu materialnym jest to uprawnienie polegające na możliwości domagania się od indywidualnie oznaczonego podmiotu, żeby zachował się w sposób polegający na czynieniu, zaniechaniu lub znoszeniu²⁶. W literaturze prawniczej²⁷ akcentuje się, że powinno być ono należycie skonkretyzowane, gdyż wyznacza sferę możliwości postępowania podmiotu uprawnionego. W znaczeniu procesowym roszczenie to żądanie przedstawione organowi procesowemu w celu udzielenia ochrony prawnej²⁸. Ma ono więc charakter samostanny²⁹ 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 podmiotu³⁰. 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

²² Por. bliżej S. Włodyka, *Ustrój organów ochrony prawnej*, Warszawa 1968, s. 12 oraz A. Patulski, *Spory na tle odpowiedzialności odszkodowawczej zakładu pracy*, PiZS 1983, nr 1, s. 47.

²³ J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 74–75.

²⁴ Por. A. Wypych-Żywicka (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2003, s. 503.

²⁵ Por. L. Brzozowski, *Zakładowe komisje pojednawcze*, Warszawa 1986, s. 3.

²⁶ S. Grzybowski, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1974, s. 99.

²⁷ Por. A. Wolter, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1982, s. 122–124; J. Tyszką, *Roszczenia ze stosunku pracy*, PiZS 1976, nr 1, s. 16; A. Patulski, *Spory ze stosunków pracy a inne rodzaje sporów*, Warszawa 1984, s. 6.

²⁸ Por. zwłaszcza M. Waligórski, *Proces cywilny. Funkcje i struktura*, Warszawa 1947, s. 370; W. Siedlecki, *Zasady wyrokowania w procesie cywilnym*, Warszawa 1972, s. 144.

²⁹ K. Korzan, *Orzeczenia konstytucyjne w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 1972, s. 144.

³⁰ A. Patulski, *Spory ze stosunków pracy...*, s. 6.

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.

Kontynuując 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 „roszczenie”.

W jeszcze bardziej złożony sposób kształtuje się sytuacja sporów o charakterze nieroszczeniowym w płaszczyźnie prawnomaterialnej³¹. 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 ogólnych³². Analogiczna sytuacja zdaje się zachodzić przy świadczeniach o charakterze uznaniowym, w wypadku których decyzja o przyznaniu konkretnego świadczenia leży w gestii swobodnego uznania pracodawcy.

Na tle rozważań na temat roszczeń powstaje problem, czy pracownik może skutecznie zainicjować postępowanie przed sądem pracy w sporze, w którym oczywiste jest, że nie przysługuje mu roszczenie materialnoprawne. W moim przekonaniu na tak sformułowane pytanie należy udzielić twierdzącej odpowiedzi. 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 żądanie powództwa jako bezzasadne. 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 roszcze-

³¹ Por. P. Baranowski, R. Więckowski, Glosa do postanowienia SA w Krakowie z dnia 17 grudnia 1991 r., I ACz 247/91, OSP 1994, z. 12, poz. 245.

³² 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 dnia 27 sierpnia 1986 r., I PRN 64/86, OSPiKA 1987, z. 10, poz. 182. Zob. też wyrok SN z dnia 15 lipca 1987 r., I PRN 25/87, OSNCp 1988, nr 12, poz. 180.

nia związane z rozwiązaniem³³ i wygaśnięciem umowy o pracę zostały ustawowo skatalogowane. W innych przypadkach ustalenie konkretnych roszczeń służących stronom stosunku pracy nie zawsze jest proste. Stan ten jest niewątpliwie następstwem dyferencjacji uprawnień, które przysługują 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 Konstytucji RP³⁴, 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 cywilnego³⁵, zwłaszcza na jego art. 1, który normuje postępowanie sądowe w sprawach cywilnych. Dlatego ze względów uniformizacyjnych uzasadnione jest przyjęcie założenia, zgodnie z którym przez pojęcie „sprawa o roszczenia ze stosunku pracy” rozumie się 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, gdyż 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 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, na przykład stosunku pracy, zgłasza wobec drugiego zastrzeżenie co do wzajemnej kooperacji, a drugi owe zastrzeżenia w całości bądź w części odrzuca. Modelowo można wyróżnić tutaj dwa podstawowe warianty:

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

³³ Por. W. Masewicz, *Rozwiązanie umowy o pracę i roszczenia z tym związane*, Warszawa 1995, *passim*.

³⁴ Por. art. 177 Konstytucji RP.

³⁵ W tym miejscu warto zauważyć, że w systemie prawa procesowego cywilnego występuje niekiedy wyraźny brak korelacji w zakresie terminologii. Mam tu na myśli fakt, że w rozmaitych aktach prawnych ustawodawca zamiennie posługuje się pojęciami „spór” i „sprawa”. Przykładem ilustrującym tę sytuację mogą być przepisy regulujące wartość przedmiotu „sporu”. Tego właśnie zwrotu użyto w art. 19–26 i art. 187 § 1 k.p.c. Por. A. Wypych-Żywicka (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I. *Część ogólna prawa pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2010, s. 795 i n. W swej istocie podobnej natury mechanizm występuje w art. 242 k.p.

- 2) P_1 wobec P_2 wysuwa żądanie wykonania działania D_2 , a P_2 żądanie to w całości bądź 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 wykonywania tego działania. 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 dopuszczalność³⁶ 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 materialnej³⁷), jak i o ustalenie istnienia stosunku prawnego (np. ustalenie prawa do lokalu zamiennego za mieszkanie zakładowe³⁸).

Kontynuując rozważania w kwestiach terminologicznych, pragnę swą uwagę skupić na sprawach z zakresu prawa pracy. Wbrew pozorom rozszyfrowanie jego znaczenia nie jest zadaniem łatwym, gdyż określenie to nie spełnia wymagań prawnej komunikatywności, co sprawia – tak w praktyce, jak i w 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 wyjątkowo³⁹ używa tego określenia jako synonimu wyrazu postępowanie.

³⁶ Por. też J. Kozak, *Niedopuszczalność powództwa wzajemnego*, NP 1991, nr 4–6, s. 12 i n.

³⁷ Por. uchwałę SN z dnia 27 maja 1988 r., III PZP 16/88, OSNC 1989, nr 11, poz. 177 z glosą S. Dalki, OSPiKA 1989, z. 2, poz. 46 oraz uchwałę SN z dnia 4 października 1994 r., I PZP 41/94, OSNAPiUS 1995, nr 5, poz. 63.

³⁸ Por. uchwałę SN z dnia 20 września 1994 r., III CZP 116/94, OSNC 1995, nr 2, poz. 29 oraz uchwałę SN z dnia 27 kwietnia 1995 r., III CZP 49/95, OSNC 1995, nr 9, poz. 124. Należy podkreślić, że *de lege lata* wskazane tutaj kategorie spraw mają przymiot sprawy o roszczenia ze stosunków prawa cywilnego.

³⁹ 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. można stwierdzić, że w zakres przedmiotowy sprawy cywilnej wchodzi sprawy ze stosunków z zakresu 1) prawa cywilnego, 2) prawa rodzinnego i opiekuńczego 3) prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz 4) 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. Wypada 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 „sprawa ze stosunków [...] prawa pracy”, jakim posłużono się w art. 1 k.p.c., od pojęcia „sprawa z zakresu prawa pracy (*sensu stricto*)” z art. 476 § 1 k.p.c. Zakres przedmiotowy pierwszego z tych pojęć jest szerszy niż drugiego. W płaszczyźnie logicznej sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c. oraz inne kategorie spraw (np. z zakresu zbiorowego prawa pracy) składają się łącznie na użyte w art. 1 k.p.c. pojęcie sprawy ze stosunków prawa pracy. W tym kontekście uprawnione jest ich doktrynalne określenie 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 przedmiotowego⁴⁰.

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. Ów

⁴⁰ Por. w tej materii także wyrok SA w Rzeszowie z dnia 19 stycznia 1993 r., III APr 1/93, OSA 1994, nr 3, poz. 11.

przepis 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 dnia 1 marca 1996 r.⁴¹ tego przepisu jest zbędne⁴², 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, co wprowadza zamęt do systematyki spraw z zakresu prawa pracy.

Na tym tle nasuwa się kwestia, czy wyliczenie zawarte w art. 476 § 1 k.p.c. ma charakter enumeratywny. W moim przekonaniu na tak sformułowane pytanie należy udzielić twierdzącej odpowiedzi. 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 materialno-prawnej 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 albo na podstawie art. 189 k.p.c., albo na podstawie przepisu szczególnego. Istnienie tego rodzaju dualizmu nie podważa zaprezentowanego wcześniej poglądu o enumeratywnym charakterze wyliczenia w art. 476 § 1 k.p.c.

Prowadzone w tym rozdziale rozważania pojęciowe mają na celu usystematyzowanie terminologii, którą w sposób wysoce niekonsekwentny posługuje się ustawodawca. Pozwolą one w toku dalszych wywodów na precyzyjne dookreślenie relacji proceduralnych zachodzących w likwidowaniu indywidualnych sporów pracy, zarówno na drodze sądowej, jak i pozasądowej.

⁴¹ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.

⁴² Por. bliżej K.W. Baran, *Ogólny zarys modelu ochrony prawnej w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacjach kodeksu pracy i kodeksu postępowania cywilnego dokonanych w 1996 roku*, St.Pr.PiPSp. 1996, t. 3, s. 10–11.

ROZDZIAŁ 2 FUNKCJE PROCESOWEGO PRAWA PRACY

Michał Skąpski

2.1. PROBLEM WYRÓŻNIANIA FUNKCJI PRAWA PRACY

Zagadnienia funkcji prawa w wymiarze ogólnosystemowym, a także kwestie funkcji prawa pracy są przedmiotem kontrowersji w wielu aspektach ich analizy. Spory dotyczą samego pojęcia funkcji prawa, przydatności analizy prawa przez pryzmat pełnionych funkcji, a także typologii funkcji systemu prawnego jako całości i poszczególnych jego gałęzi. Analiza funkcji procesowego prawa pracy musi więc zostać poprzedzona wprowadzeniem do tej problematyki, przede wszystkim w zakresie dotyczącym funkcji prawa pracy.

Przedmiotem sporu jest samo znaczenie pojęcia „funkcja” w odniesieniu do prawa. Obszerną analizę tej kwestii przeprowadziła I. Bogucka¹. Autorka przedstawiła cztery znaczenia omawianej nazwy, określone jako: 1) relacja, 2) działanie (rola), 3) cel i 4) skutek. Typologia ta stanowi rozwinięcie koncepcji M. Boruckiej-Arctowej². Pierwsze ze wskazanych znaczeń odwołuje się do tzw. matematycznego pojęcia funkcji. Funkcja w tym znaczeniu to zależność między dwoma wielkościami, polegająca na tym, że zmiana jednej wielkości pociąga za sobą zmianę drugiej wielkości. Ta koncepcja jest podstawą funkcjonalizmu w analizie prawa, polegającego na analizowaniu zjawisk prawnych nie jako bytów, lecz relacji między bytami. Nie jest to jednak ujęcie przydatne przy analizie funkcji poszczególnych dziedzin prawa.

W szczegółowych naukach prawnych zwykle spotykane jest rozumienie funkcji jako celu ustanowienia norm prawnych, ewentualnie społecznych skutków obowiązywania norm prawnych, rzadziej jako roli danego bytu w utrzymaniu określonego stanu systemu, którego jest częścią. Wszystkie te znaczenia mają pewne wady w kontekście analizy funkcji

¹ I. Bogucka, *Funkcje prawa. Analiza pojęcia*, Kraków 2000.

² *Spółeczne poglądy na funkcje prawa*, pod red. M. Boruckiej-Arctowej, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź 1982, s. 8 i n.

prawa pracy³. Określenie funkcji jako celu ustanowienia normy prawnej kieruje analizę w stronę poszukiwania trudnego do odtworzenia celu działania ustawodawcy, który w ustroju demokratycznym jest bytem abstrakcyjnym, przez co jego zamiary trudno poddać obiektywnym czynnościom poznawczym. Ujęcie funkcji jako społecznych skutków obowiązywania norm prawnych powoduje włączenie do tej kategorii zarówno pożądanych skutków pozytywnych, jak też nierzadko występujących negatywnych skutków ubocznych. Pojawia się więc ryzyko włączenia do kategorii funkcji oddziaływań, które w istocie są dysfunkcjami.

Rozwiązaniem części wyżej zarysowanych problemów jest przyjęcie społecznych skutków obowiązywania norm za podstawę definiowania pojęcia funkcji prawa, ale z uwzględnieniem czynnika celowości działania ustawodawcy. Za funkcje prawa należy zatem uznać wyłącznie zamierzone przez ustawodawcę społeczne skutki obowiązywania norm prawnych, co wyklucza z tej kategorii nieoczekiwane dysfunkcje, jak też pozwala uwzględnić świadomą celowość działania ustawodawcy⁴.

W doktrynie prawa pracy tradycyjnie wyróżnia się funkcje ochronną, organizacyjną, wychowawczą ewentualnie rozdzielczą tej gałęzi prawa⁵. Typologię tę można uznać za aktualną, jednak z zastrzeżeniem zmienionych w pewnym stopniu znaczeń i zakresów poszczególnych funkcji wraz z ich adaptacją do gospodarki rynkowej.

Funkcja ochronna jest podstawową dla prawa pracy, genetycznie pierwotną jego funkcją. Od pierwszych regulacji prawnych realizujących funkcję ochronną rozpoczął się rozwój prawa pracy, które długo ograniczało się wyłącznie do norm ukierunkowanych na ochronę pracowników przez ustanawianie uprawnień zapewniających minimalny standard godnego wykonywania pracy. Ochronna funkcja prawa pracy długo była łączona przede wszystkim z indywidualnym prawem pracy i kształtowaniem sytuacji prawnej pracownika przede wszystkim wobec pracodawcy. Rozwój regulacji prawa pracy zarówno w wymiarze przedmiotowym, jak i podmiotowym spowodował jednak ukształtowanie się różnorodnych, odmiennych form ochrony, które wymagały wyróżnienia także w ramach realizowanych przez nie funkcji prawa. Zatem utrzymując tradycyjne pojęcie funkcji ochronnej prawa pracy, konieczne jest wskazanie różnych jej nurtów, które można uznać za podfunkcje szeroko pojmowanej funkcji ochronnej prawa pracy.

Pierwszy z nich reprezentuje podfunkcja wyrównawcza. Jej realizacja polega na ustanowieniu w prawnej regulacji tych podstawowych

³ Szerzej na ten temat zob. M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 69–77.

⁴ Zob. tamże, s. 77–78.

⁵ Zob. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 51–54.

uprawnień i kompetencji, których większość pracowników, ze względu na słabą pozycję negocjacyjną wobec pracodawcy, nie byłaby w stanie uzyskać w drodze indywidualnych negocjacji nad warunkami zatrudnienia. Zgodnie z powszechnie przyjętą w doktrynie prawa pracy koncepcją oprócz minimum uprawnień i kompetencji chodzi tu też o ustalenie maksymalnego poziomu pracowniczych obowiązków, którego strony nie mogą przekroczyć, precyzując świadczenie pracownika w umowie o pracę, ani nie może przekroczyć pracodawca, realizując swe kompetencje kierownicze. Głównym aspektem wyrównawczym omawianej podfunkcji jest więc ograniczenie skutków dysproporcji wynikających z rynkowych pozycji pracownika i pracodawcy w sferze treści stosunku pracy. Realizacja tej podfunkcji służy ustanowieniu w jak najpowszechniejszym zakresie standardu godnego wykonywania pracy. Regulacje te korygują rynkowy mechanizm kształtowania warunków pracy, który ze względu na ograniczoną mobilność zasobów niezadowalająco oddziałuje na rynek pracy.

Drugą z podfunkcji wyróżnianych w ramach funkcji ochronnej można określić jako opiekuńczą, gdyż dotyczy podmiotów znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Są to osoby obciążone cechami pogarszającymi ich sytuację na rynku pracy, które sprawiają, że normy prawne realizujące powszechną funkcję wyrównawczą nie wystarczają, aby zapewnić im odpowiednie warunki zatrudnienia. Cechy obniżające pracowniczą przydatność wykazujących je osób mogą zarazem wiązać się ze spełnianiem pozytywnie ocenianych ról społecznych, które korzystają ze wsparcia państwa (np. rodzicielstwo).

Regulacje prawne dotyczące zatrudnienia osób z omawianych grup społecznych wyróżniają z całokształtu regulacji prawa pracy wspólne przesłanki ich ustanowienia bądź społeczne skutki, które w zamierzeniu powinny zostać wywołane ich obowiązywaniem. Ta grupa norm posiada wspólne aksjologiczne podstawy ich ustanowienia, a także realizuje zbieżne cele w stosunku do pracowników o różnorodnych cechach. Najogólniej zarysowany cel wspólny to ustanowienie reguł zatrudnienia osób o predyspozycjach gorszych od przeciętnych bądź wymagających szczególnych warunków pracy i dzięki temu umożliwienie tym osobom podjęcia zatrudnienia niezagrażającego ich zdrowiu i rozwojowi. Omawiane normy prawne dotyczą osób wymagających szczególnej opieki w porównaniu z przeciętnymi pracownikami. Określenie tej podfunkcji mianem opiekuńczej odpowiada celowi wprowadzenia norm prawnych ją realizujących, jakim jest ustanowienie reguł najczęściej o charakterze ochronnym, wykraczających poza zakres podfunkcji wyrównawczej.

Zakres zastosowania norm prawa pracy nie ogranicza się tylko do osób pozostających w stosunku pracy, zakres zaś normowania nie dotyczy wyłącznie treści indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy. Nakazy i zakazy norm prawa pracy w ramach funkcji ochronnej realizują nie tylko wyżej opisane podfunkcje wyrównawczą i opiekuńczą, które dotyczą indywidualnej ochrony praw i interesów pracowników. Przedmiotem zainteresowania ustawodawcy w zakresie zatrudnienia jest też faza poprzedzająca nawiązanie stosunku pracy i podmioty, które poszukują z jednej strony zatrudnienia, a z drugiej strony pracowników. Prawo pracy od dawna zawiera normy ustanowione w celu ułatwienia nawiązywania stosunków pracy. Początkowo była to głównie regulacja pośrednictwa pracy, obecnie istnieje duża grupa norm prawnych ustanawiających programy rynku pracy ukierunkowane na wsparcie zatrudnienia osób o różnych cechach i potrzebach⁶.

Współcześnie wobec problemu bezrobocia utrzymującego się chronicznie w krajach rozwiniętych pojawiła się kwestia wykorzystania regulacji prawa pracy jako jednego z instrumentów polityki prozatrudnieniowej, mającej na celu zwiększenie liczby miejsc pracy w gospodarce. Teza mówiąca, że skutkiem obowiązywania norm prawa pracy może być zwiększenie zatrudnienia w danym kraju, wskazuje na przypisywanie tej gałęzi prawa nowej funkcji, która wykształca się współcześnie. Funkcję tę można nazwać promocyjną, przy czym promocja odnosi się do wszelkich form wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. Funkcja promocyjna stanowi trzeci z kierunków ochrony realizowanej przez prawo pracy.

Funkcja promocyjna może być realizowana bezpośrednio albo pośrednio⁷. Formy bezpośrednie wiążą się z normami prawa pracy, których celem jest kreowanie nowych miejsc pracy (choćby tymczasowych) i zwiększanie zatrudnienia. Są to głównie regulacje tzw. aktywnej polityki rynku pracy. Pośrednia promocja zatrudnienia, której możliwość realizacji przypisuje się prawu pracy, dotyczy uzyskania wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwach i tym samym także w skali makroekonomicznej, wyłącznie dzięki właściwemu – pod względem promocyjnym – uregulowaniu różnorodnych aspektów stosunku pracy w normach prawa pracy. Chodzi tu przede wszystkim o stopień „ochrony zatrudnionych”, realizowanej przez prawo pracy, który jest też związany z zakresem swobody decyzyjnej pracodawcy. Wpływ restrykcyjności norm ochronnych prawa pracy na poziom zatrudnienia jest trudny do oszacowania, gdyż dla wielkości zatrudnienia istotniejsze od regulacji prawa pracy jest oddziaływa-

⁶ Zob. ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 149 z późn. zm.

⁷ Zob. M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa...*, s. 139–143.

nie innych czynników. Można jednak założyć, że nawet jeśli normy prawa pracy nie mogą wpłynąć na tworzenie miejsc pracy, to nadmiernie restrykcyjne regulacje dotyczące ochrony zatrudnionego w indywidualnym stosunku pracy mogą ograniczyć zatrudnienie, przynajmniej to legalne⁸. Regulacja prawa pracy, wprowadzająca ochronę osoby zatrudnionej w różnych wymiarach, nie może naruszać równowagi między ochroną jednostki w środowisku pracy a swobodą działalności gospodarczej.

Warto przy tym zauważyć, że kierunek oddziaływania funkcji promocyjnej, szczególnie w aspekcie pośrednim, nie współgra z tradycyjnymi kierunkami ochronnej funkcji prawa pracy – wyrównawczym i opiekuńczym. Mało tego, realizacja podfunkcji wyrównawczej i opiekuńczej może nawet pozostawać w sprzeczności z treścią norm prawnych, postulowaną ze względu na podfunkcję promocyjną⁹. Wzmacnianie ochrony indywidualnej może zostać uznane za niezgodne z celami promocyjnymi – wzrostem zatrudnienia w przedsiębiorstwach i gospodarce. Niezgodność ta jest jednak pozorna, gdyż w rzeczywistości wszystkie podfunkcje wyróżnione w ramach funkcji ochronnej stanowią różne ujęcia jednego celu, którym jest upowszechnianie standardu godnego wykonywania pracy, obejmującego jak największą liczbę osób aktywnych na rynku pracy. Zaprezentowane kierunki ochrony są więc komplementarne, a nie przeciwstawne.

Drugą z podstawowych funkcji prawa pracy jest funkcja organizacyjna. Często traktowana jest ona jako swoiste przeciwieństwo funkcji ochronnej, ze względu na ukierunkowanie jej oddziaływania głównie na interes pracodawcy. Precyzyjnie treść funkcji organizacyjnej prawa pracy określił W. Szubert, pisząc, że polega ona na „zapewnianiu sprawnej organizacji procesów pracy zespołowej przez określanie uprawnień kierownictwa i obowiązków pracowniczych, środków prawnych przeciwdziałających ich naruszaniu, a także roli organów przedstawicielskich załogi i form ich współdziałania z kierownictwem zakładów pracy”¹⁰. W zakresie funkcji organizacyjnej znajdują się więc trzy grupy norm prawnych: określające kompetencje kierownicze pracodawcy i odpowiadające im obowiązki pracownicze, ustanawiające środki prawne dotyczące, jak można sądzić, zarówno motywowania, jak i karania pracowników oraz ustalające ramy prawne tzw. partycypacji pracowniczej, co rzadko jest wymieniane w tym kontekście.

⁸ Por. M. Rodrigues-Pinero y Bravo Ferrer, M. Rodrigues-Pinero Royo, *The Role of Labour Law and Industrial Relations in Job Creation Policies* (w:) *Job Creation and Labour Law. From Protection Towards Pro-action*, pod red. M. Biagi, Dordrecht–London–Boston 2000, s. 15.

⁹ Por. L. Florek, *Ochrona miejsc pracy a interesy pracowników, pracodawców i bezrobotnych* (w:) *Prawo pracy a bezrobocie*, pod red. L. Florka, Warszawa 2003, s. 13.

¹⁰ Zob. W. Szubert, *Funkcje prawa pracy*, PiP 1971, z. 3–4, s. 567.

Powyższe ujęcie funkcji organizacyjnej prawa pracy – mimo upływu czasu – jest w pełni aktualne, w przeciwieństwie do pojawiających się także w związku z gospodarką centralnie sterowaną koncepcji ujmujących tę funkcję głównie w kontekście efektywności ekonomicznej. Oddziaływanie organizacyjne przypisywane prawu pracy w takim ujęciu miało polegać na swego rodzaju motywacyjnym wpływie na pracowników, wynikającym zarówno ze środków represyjnych, jak i motywacji pozytywnej. Wraz z ustanowieniem optymalnych rozwiązań organizacyjnych prawo pracy miało wywierać wpływ na wydajność pracy i realizację planów produkcyjnych¹¹.

Współcześnie funkcja organizacyjna prawa pracy polega na ustanowieniu kompetencji i uprawnień pracodawcy umożliwiających sprawną organizację pracy zespołowej w zakładzie pracy. Zakres uprawnień może obejmować inne podmioty, np. reprezentujące pracowników – jak trafnie zauważył W. Szubert – zaangażowane w organizację działania zakładu na zasadzie pracowniczej partycypacji.

Prawu pracy przypisuje się też oddziaływanie określane mianem funkcji wychowawczej. Polega ono na kształtowaniu postaw podmiotów prawa pracy przez wymuszanie pozytywnie ocenianych zachowań, co miałoby w długim okresie prowadzić do akceptacji ich podstaw aksjologicznych i internalizacji wzorców normatywnych przez adresatów norm. Wypowiedzi na temat funkcji wychowawczej pochodzące z okresu PRL-u odnoszą ją właściwie wyłącznie do wywierania wpływu na postawy pracowników. Podkreśla się istnienie wzorca dobrego pracownika, tworzonego np. przez katalog obowiązków pracowniczych zawarty w art. 100 k.p., który propaguje takie wartości, jak sumienna i staranna praca, troszczenie się o dobro zakładu pracy, przestrzeganie zasad współżycia społecznego i in. Oddziaływanie wychowawcze w ogóle nie jest odnoszone do pracodawców. T. Zieliński zwrócił jedynie uwagę na to, że „pracownicy na stanowiskach kierowniczych obowiązani są do stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i poszanowania ich godności osobistej”¹².

Takie jednostronne ujmowanie funkcji wychowawczej jest zaskakujące, tym bardziej że jest niezgodne z genezą prawa pracy i podstawową rolą spełnianą przez tę gałąź w systemie społecznym. Prawo pracy powstało, aby środkami prawnymi zniwelować nierówność ekonomiczną między pracodawcą a pojedynczym pracownikiem i zapobiec zawieraniu między tymi stronami umów skrajnie niekorzystnych dla pracowników.

¹¹ Zob. Z. Salwa, *Organizacyjna funkcja prawa pracy*, St. Praw. 1986, nr 3–4, s. 129.

¹² Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 49.

Miało ono w szczególności doprowadzić do likwidacji takich form zatrudnienia, które nosiły znamiona wyzysku. Jeśli zatem wyróżniać funkcję wychowawczą norm prawa pracy, to raczej w pierwszej kolejności należałoby podkreślić wywarcie tego rodzaju wpływu na pracodawców. Współcześnie trafniejsze byłoby przyjęcie, że wychowawcze oddziaływanie norm prawa pracy powinno w równej mierze dotyczyć obu stron stosunku pracy.

Przedstawiony w literaturze wpływ norm prawnych na postawy pracowników wobec ich obowiązków jest nadal aktualny. Nie można jednak przeceniać możliwości norm prawnych w tym zakresie. W nieporównanie większym stopniu wpływ na pozytywne postawy pracowników może wywrzeć pracodawca, przede wszystkim za pomocą środków, które zostały określone jako perswazyjne i tworząc pracownikom jasny system udziału w wypracowanych przez nich wynikach pracy, w zależności od ich indywidualnego wkładu w tym procesie.

Drugi kierunek wychowawczego oddziaływania norm prawa pracy dotyczy pracodawców. Jeśli jednym z głównych celów prawa pracy jest niedopuszczanie do wyzysku, a także zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, to oddziaływanie wychowawcze w tym kierunku powinno powodować internalizację przez pracodawców systemu aksjologicznego, leżącego u podstaw tych regulacji. Akceptacja przez pracodawców systemu aksjologicznego leżącego u podstaw prawa pracy wpłynęłaby niewątpliwie na większe przestrzeganie przez nich norm tej dziedziny.

Czwartą z wyróżnianych funkcji prawa pracy jest funkcja rozdzielcza. Prawo pracy, we właściwym mu zakresie, wpływa na sprawiedliwą dystrybucję dóbr o charakterze materialnym, jak i niematerialnych dóbr wyższego rzędu (potrzeba uznania, samodzielności, przejawiania inicjatywy, tworzenia). Jeśli chodzi o dobra materialne, omawiana funkcja wyraża się wprowadzeniem kryteriów ustalania wysokości płac, podziału funduszy zakładowych, także tych przeznaczonych na świadczenia socjalne¹³. Główny problem przeprowadzenia jakiegokolwiek sprawiedliwego podziału polega na różnorodności istniejących formuł sprawiedliwości.

W Konstytucji RP nie ma norm określających formułę sprawiedliwości społecznej, jednak prawo pracy nadal oddziałuje w sposób odpowiadający funkcji rozdzielczej. Wiąże się to ze znaczeniem prawa pracy dla pojęcia społecznej gospodarki rynkowej i modelem gospodarczym realizowanym w oparciu o założenia tego pojęcia¹⁴. Z zakresu prawa pracy

¹³ Tamże.

¹⁴ Zob. M. Skąpski, *Realizacja idei społecznej gospodarki rynkowej w polskim ustroju pracy*, RPEiS 2014, z. 2, s. 109–123.

wylączone są obecnie kwestie ubezpieczenia społecznego, gdyż stały się one przedmiotem osobnej gałęzi prawa, nazywanej prawem socjalnym¹⁵ albo prawem zabezpieczenia społecznego¹⁶. Prawo pracy spełnia funkcję rozdzielczą wobec wynagrodzeń, a także innych świadczeń pracodawców wobec pracowników, w tym także związanych z ich obowiązkami socjalnymi wobec pracowników. Największą doniosłość w tym zakresie ma autonomiczne prawo pracy. Normy ustawowe określają tylko bardzo ogólne kryteria podziału dóbr albo ograniczają się do udzielenia kompetencji do określenia tego zakresu przez zainteresowane podmioty. Bardziej szczegółowe regulacje zawierają natomiast układy zbiorowe pracy i regulaminy.

2.2. TYPOLOGIA FUNKCJI PROCESOWEGO PRAWA PRACY

Procesowe prawo pracy, czyli zespół norm prawnych regulujących rozstrzyganie indywidualnych sporów pracy, charakteryzuje się dość niejednoznacznym usytuowaniem gałęziowym między prawem cywilnym a prawem pracy. Okoliczność ta ma istotne znaczenie dla określenia funkcji tych norm prawnych, gdyż nie jest tu bez znaczenia, czy analizujemy funkcje norm prawa cywilnego czy prawa pracy. Unormowania najstarszych gałęzi prawa – cywilnego, karnego i administracyjnego – tradycyjnie składają się z części materialnej i formalnej (prawa procesowego). Każda z tych gałęzi prawa wykształciła zarówno regulacje stosunków społecznych, których kształtowanie jest celem ustanawiania norm w danej dziedzinie, jak i regulacje z zakresu ochrony przestrzegania tych norm pierwszego rzędu, czyli regulacje proceduralne. Nie ma przy tym wątpliwości, że obie te grupy norm należą do jednej, szeroko rozumianej, gałęzi prawa. Nie jest natomiast oczywiste, czy ten sam model można przypisać młodszym gałęziom prawa, które w XIX i XX w. wykształciły się z wcześniejszych gałęzi podstawowych, takich jak prawo pracy, prawo rodzinne (wydzielone z prawa cywilnego) czy prawo gospodarcze (wydzielone z prawa administracyjnego i cywilnego). W przypadku tych później powstałych gałęzi prawa wyraźne oddzielenie regulacyjne, w odrębnych kodeksach, dotyczy bowiem przede wszystkim prawa materialnego, a w zakresie procesowym gałęzie te korzystają ze wspólnej z materialnym prawem cywilnym procedury uregulowanej w kodeksie postępowania cywilnego. Powstaje zatem pytanie, czy trafne jest określenie „procesowe

¹⁵ Zob. W. Piotrowski, *Prawo socjalne jako instrument realizacji polityki społecznej*, Poznań 1990.

¹⁶ Zob. J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2003.

prawo pracy”, czy też mamy raczej do czynienia z procesowym prawem cywilnym, znajdującym zastosowanie do sporów ze stosunku pracy.

Problem gałęziowej przynależności norm procedury cywilnej związanych z rozstrzyganiem sporów ze stosunku pracy jest trudny do rozstrzygnięcia na gruncie doktrynalnym i normatywnym¹⁷. Przedstawiciele nauki zarówno prawa pracy, jak i procesu cywilnego uznają przedmiotową grupę norm za istotną dla uprawianych przez nich dziedzin prawa i włączają ją w zakres swego pola badawczego. Przyczyniają się do tego faktycznie istniejące silne związki norm „procesowego prawa pracy” z materialnym prawem pracy oraz z prawem cywilnym proceduralnym, na pograniczu których są ulokowane. Trzeba stwierdzić, że omawiany problem jest wynikiem konwencyjonalnego jedynie podziału jednolitego systemu prawnego na gałęzie, którego, jak widać, nie da się przeprowadzić w sposób wyczerpujący i rozłączny.

Trudność z rozwiązaniem problemu przynależności gałęziowej norm prawa procesowego dotyczącego sporów ze stosunku pracy nie uniemożliwia jednak podjęcia analizy funkcji tej grupy norm prawnych. Duże znaczenie dla tego zakresu ma istnienie odrębnej procedury z zakresu prawa pracy, uregulowanej w tytule VII dziale III księgi pierwszej kodeksu postępowania cywilnego¹⁸, wprowadzającej istotne odmienności w porównaniu z podstawowymi założeniami procesu cywilnego. Te odrębności są ważne także dla funkcjonalnej analizy tej regulacji. Powodują one potrzebę przypisania tej grupie norm odmiennych funkcji niż normom związanym z podstawowym typem procesu cywilnego. Trafniejsze wydaje się więc analizowanie procedury cywilnej dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy w kontekście funkcji prawa pracy niż funkcji jakiegokolwiek innej gałęzi prawa. Nie rozstrzygając zatem w tym miejscu dylematu gałęziowej przynależności norm „procesowego prawa pracy”, za potrzebne należy uznać przeprowadzenie analizy zakresu realizacji wyżej przedstawionych, podstawowych funkcji prawa pracy przez regulację prawa procesowego. Uzasadnia to swoisty związek omawianej regulacji ze stosunkiem pracy, który nadaje procesowemu prawu pracy swego rodzaju subsydiarny, służebny charakter wobec materialnego prawa pracy. Jeśli zatem normom materialnego prawa pracy przypisuje się określone funkcje, związane z sytuacją faktyczną i prawną poszczególnych jego podmiotów, to należy się zastanowić, w jakim zakresie funkcje te są transponowane także na procesowe prawo pracy, a jakie znaczenie dla tej regulacji mają jej funkcje partykularne, specyficzne.

¹⁷ Zob. K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 39–44.

¹⁸ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.

Ze względu na funkcje, jakie przypisuje się materialnemu prawu pracy, szczególnie wnikliwej analizie należy poddać znaczenie i zakres funkcji ochronnej prawa procesowego. Charakter tej funkcji na gruncie prawa formalnego może być swoisty, w związku ze szczególną sytuacją pracownika i pracodawcy w procesie i innymi niż w prawie materialnym środkami prawnymi, za pośrednictwem których funkcja ochronna jest realizowana.

W mniejszym zakresie w prawie procesowym można dostrzec emanację funkcji organizacyjnej prawa pracy. Środki prawne związane z zarządzaniem przez pracodawcę zakładem pracy, organizowaniem wykonywania pracy, określaniem uprawnień stron stosunku pracy z tym związanych i środków egzekwowania realizacji tych uprawnień, jak też prawne ramy pracowniczej partycypacji regulowane są przede wszystkim w normach prawa materialnego. Funkcja organizacyjna materialnego prawa pracy nie znajduje więc tak bezpośredniego przełożenia na prawo procesowe, jak funkcja ochronna. Realizacja norm prawa materialnego dotyczących funkcji organizacyjnej może być co prawda przedmiotem procesu ze stosunku pracy, ale trudno dostrzec szczególne ukształtowanie pozycji stron stosunku pracy w procesie, które można by przypisać realizacji funkcji organizacyjnej. Zakładałoby to jakiś zakres nierównorzędności stron i podległości pracownika, co byłoby zaprzeczeniem podstawowych założeń procesu cywilnego. Funkcja organizatorska nie wykracza więc poza zakres materialnego prawa pracy.

Procesowemu prawu pracy można natomiast przypisać funkcje wychowawczą i rozdzielczą, które są bezpośrednim nawiązaniem do tych sposobów oddziaływania materialnego prawa pracy.

2.3. FUNKCJA IRENICZNA PROCESOWEGO PRAWA PRACY

W pierwszej kolejności należy jednak wskazać swoistą i konstrukcyjną funkcję procesowego prawa pracy, która jest wspólna dla całości regulacji tej gałęzi prawa i dlatego nie wynika ona ze związków z prawem pracy, lecz z roli jaką generalnie postępowanie cywilne pełni wobec norm prawa materialnego. Podstawowym celem ustanowienia procedury cywilnej, także w odniesieniu do stosunków pracy, jest stworzenie trybu postępowania zmierzającego do rozstrzygania i w ten sposób likwidowania sporów między podmiotami stosunków pracy. Ten typ oddziaływania norm prawnych określić można mianem funkcji irenicznej¹⁹. Ta nazwa

¹⁹ Pojęcie „irenizm”, „ireniczny” pochodzi z teologii chrześcijańskiej i oznacza kierunek dążący do zgody między wyznaniem. Zob. sjp.pwn.pl.

była wcześniej używana w odniesieniu do funkcji tych regulacji zbiorowego prawa pracy, których oddziaływanie ukierunkowane jest na znośnienie sporów między pracodawcami (lub ich organizacjami) a związkami zawodowymi²⁰. Określenie to odpowiada także polubownemu oddziaływaniu norm postępowania cywilnego.

Irenizm wiąże się z podstawową funkcją postępowania cywilnego. Celem ustanowienia norm proceduralnych w omawianym zakresie jest stworzenie mechanizmu sprawnego rozstrzygania sporów dotyczących roszczeń opartych na normach prawa materialnego. Ta rola wskazuje różnice między normami prawa materialnego i procesowego, a zarazem pokazuje podstawowy związek łączący te dziedziny. Funkcja ta ma tak podstawowy charakter dla norm procesowego prawa pracy, że musi ona zostać wyróżniona w sposób szczególny. Inne funkcje mają wobec niej charakter wtórny, gdyż dotyczą kwestii szczegółowych, jak sposób procedowania, czy pozycja stron sporu wobec siebie i wobec organu rozstrzygającego, podczas gdy funkcja ireniczna odnosi się do samego sedna *ratio legis* regulacji postępowania cywilnego.

Omawianemu kierunkowi oddziaływania prawa procesowego nie poświęca się wiele uwagi w doktrynie postępowania cywilnego, chociaż jest on dostrzegany jako funkcja związana ze sprawowaniem wymiaru sprawiedliwości, rozumianego jako „działalność sądów polegająca na konkretyzowaniu i realizowaniu norm prawnych w celu ochrony zasad praworządności”²¹. W szczególności za funkcję postępowania cywilnego uznaje się tę część wymiaru sprawiedliwości, która zmierza do ochrony indywidualnych i społecznych interesów w dziedzinie stosunków cywilnych, rodzinnych i pracy²².

Pojęcie funkcji irenicznej procesowego prawa pracy obejmuje także wyodrębnione, węższe jej znaczenie, dotyczące ugodowego rozwiązywania sporów. Funkcja ta dotyczy całokształtu postępowania cywilnego, jej podstawą są bowiem ogólne przepisy k.p.c., a nie regulacja postępowania odrębnego z zakresu prawa pracy. W odniesieniu do sposobu rozstrzygania sporów ze stosunku pracy, ten aspekt funkcji irenicznej koresponduje jednak w szczególny sposób z podobną – dominującą w prawie pracy – metodą rozwiązywania sporów zbiorowych²³. Także na gruncie postępowania cywilnego ustawodawca dostrzega zalety rozstrzygnięcia sporu przez same jego strony w drodze ugody. W związku z tym sąd po-

²⁰ Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 28–29.

²¹ Zob. J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapierre, T. Misiuk-Jodłowska, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 1996, s. 18–19.

²² Tamże.

²³ W trybie ustanowionym w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 295.

winien dążyć do ugodowego załatwienia sprawy na każdym etapie postępowania, jeśli jest to tylko dopuszczalne (art. 10 k.p.c., art. 223 k.p.c.).

Rozwiązaniem realizującym ten aspekt funkcji irenicznej jest postępowanie mediacyjne (art. 183¹–183¹⁵ k.p.c.). Uгода zawarta przez strony przed mediatorem przed rozpoczęciem, albo w toku postępowania, po zatwierdzeniu przez sąd ma moc ugody zawartej przed sądem (art. 183¹⁵ k.p.c.). Postępowanie mediacyjne stwarza możliwość przyspieszenia i odformalizowania postępowania, zachowując gwarancje ochrony przysługującej stronom, szczególnie dzięki jego dobrowolności (art. 183¹ k.p.c.). W swej istocie funkcję tę pełni również sądowe postępowanie pojednawcze (art. 184–186 k.p.c.) oraz pozasądowe postępowanie pojednawcze (art. 244 i n. k.p.).

2.4. FUNKCJA OCHRONNA PROCESOWEGO PRAWA PRACY

Omówione wyżej znaczenie funkcji ochronnej prawa pracy, jako jednej z podstawowych i najpowszechniej znanej jego funkcji, skłania do rozważenia, czy funkcję tę można przypisać także procesowemu prawu pracy. Ewentualna pozytywna odpowiedź na to pytanie prowadzi do analizy kierunków i sposobów ochrony, realizowanych przez przepisy proceduralne. Trzeba rozważyć, czy możliwe jest dokonanie swoistej projekcji wiedzy o funkcji ochronnej materialnego prawa pracy na regulacje procesowe, czy też ochrona przybiera tu swoiste, odmienne formy i kierunki, niekorelujące z oddziaływaniami prawa materialnego.

Związek między materialnym i formalnym prawem pracy, jak też zaangażowanie tych samych podmiotów, wraz z ich szczególną charakterystyką i wzajemnymi relacjami, powoduje, że pojęcie funkcji ochronnej, przynajmniej w najogólniejszym jej rozumieniu, ma uniwersalny charakter dla obu tych dziedzin. Jednak znaczenie tej funkcji wśród innych kierunków oddziaływań może być inne dla prawa materialnego i procesowego. Chociaż nie ma wątpliwości, że procesowe prawo pracy realizuje funkcję ochronną, to inaczej niż w przypadku prawa materialnego nie można uznać jej za podstawową czy wręcz konstytutywną dla tej regulacji. Procesowe prawo pracy służy przede wszystkim rozstrzygnięciu sporów i to tworzenie prawnych ram sprawowania wymiaru sprawiedliwości jest główną i podstawową funkcją tej grupy norm. Jest to zarazem podstawowa funkcja całej procedury cywilnej i zakres związany z rozstrzygnięciem sporów ze stosunku pracy nie jest tu wyjątkowy. Jeśliby jednak pominąć *ratio legis* i oddziaływania wspólne wszystkim działom postępowania cywilnego i postępowaniom odrębnym i skoncentrować się

na partykularyzmach postępowania z zakresu prawa pracy, wtedy funkcja ochronna wysuwa się na pierwszy plan i okazuje się głównym kryterium wyodrębnienia procesowego prawa pracy.

Podstawy aksjologiczne i ekonomiczne przypisania procesowemu prawu pracy funkcji ochronnej są podobne do podstaw dla prawa materialnego. W literaturze wskazuje się trafnie, że realizacja funkcji ochronnej w wymiarze procesowym polega na zapewnieniu równouprawnienia stron procesowych zarówno w wymiarze formalnym, jak i materialnym. Z formalnego punktu widzenia strony są w procesie równe, jeśli ich spór rozpatruje niezawisły sąd. Zapewnienie faktycznej równości materialnej wymaga jednak ustanowienia regulacji korygującej różnice związane z rzeczywistą sytuacją stron²⁴. Realizacja idei sprawiedliwości procesowej wymaga stworzenia stronom w procesie równorzędnej pozycji, mimo faktycznych dysproporcji pojawiających się między nimi w praktyce. W zakresie wyznaczonym przez ten cel potrzebne okazuje się więc wzmocnienie sytuacji pracownika w różnych aspektach procesu, aby zrównoważyć jego faktycznie słabszą pozycję, która mogłaby wywrzeć negatywny wpływ na przebieg procesu i wręcz wypaczyć jego wynik.

Trzeba przy tym zauważyć, że idea zapewnienia sprawiedliwego procesu przez ustanowienie szczególnej w nim pozycji dla strony dotkniętej swoistymi ograniczeniami faktycznymi nie jest charakterystyczna wyłącznie dla procesowego prawa pracy, lecz dotyczy całokształtu regulacji postępowania cywilnego. Wydawałoby się, że funkcję ochronną można by przypisać całej tej gałęzi prawa. Osobliwości procesowego prawa pracy wynikają jednak ze szczególnej pozycji pracownika i pracodawcy wobec siebie w stosunku pracy, która w dużej mierze powiela się w postępowaniu sądowym z tego zakresu. Zastosowanie kryterium oceny zasadności wsparcia którejś ze stron dla osiągnięcia równości stron i realizacji idei sprawiedliwości procesowej w wielu innych dziedzinach prowadzi do wniosku o braku takiej potrzeby. Z tego powodu regulacje realizujące funkcję ochronną nie są typowe w ogólnym modelu procesu cywilnego.

Realizacja funkcji ochronnej w przepisach procesowego prawa pracy realizowana jest w trzech podstawowych wymiarach²⁵. W pierwszej kolejności dotyczy to ustanowienia szczególnych mechanizmów ochronnych wyłącznie na potrzeby spraw z zakresu prawa pracy. Ta kategoria spraw została więc wyodrębniona przez ustawodawcę właśnie ze względu na szczególne potrzeby związane z zapewnieniem równouprawnienia

²⁴ Zob. M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 372–373.

²⁵ Typologia za: M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego...*, s. 373.

stron. Drugim kluczowym zakresem interwencji ustawodawcy o charakterze ochronnym są relacje pracownika i pracodawcy jako stron procesu, w których powstaje potrzeba korygowania dysproporcji ich sytuacji faktycznej dla zrównoważenia pozycji procesowej tych podmiotów w celu zapewnienia sprawiedliwego rozpoznania sprawy. Ponadto jest także kwestia zróżnicowania statusu prawnego wewnątrz grupy pracowników, jako stron procesu, ze względu na niejednorodność ich sytuacji faktycznej. Traktowanie pracowników jako jednolitej grupy społecznej o podobnych potrzebach w toku procesu byłoby błędem, gdyż w grupie tej występuje znaczne zróżnicowanie w zakresie wykształcenia, świadomości prawnej, jak i statusu majątkowego, co wpływa na sytuację podmiotu w postępowaniu.

Warto zauważyć, że ta typologia kierunków ochrony, wypracowana na potrzeby analizy procesowego prawa pracy, pokrywa się w dużej mierze z analogicznymi – wyżej zaprezentowanymi – typologiami podfunkcji prawa materialnego. Także w prawie procesowym dostrzegana jest potrzeba ustanowienia mechanizmów korygujących dysproporcje pozycji prawnej, dotyczące generalnie wszystkich pracowników wobec pracodawców (podfunkcja wyrównawcza). Osobnym problemem jest zróżnicowanie sytuacji pracowników i szczególnie istnienie takich przypadków, dla których te podstawowe formy ochrony są niewystarczające (podfunkcja opiekuńcza). Podobnie jak na gruncie prawa materialnego ustanawianie instytucji ochronnych nie jest wartością samoistną, lecz służy uzyskaniu materialnej i formalnej równowagi faktycznie nierównorzędnych podmiotów. Ten stan równowagi systemu jest punktem odniesienia dla analizy trafności i skuteczności oddziaływania obowiązujących norm prawnych.

Wyodrębnienie spraw z zakresu prawa pracy i ustanowienie na ich potrzeby szczególnych zasad o doniosłości ochronnej jest uzasadnione charakterem spraw z zakresu prawa pracy, znaczeniem stosunku pracy dla jego stron, a szczególnie dla pracowników, jak też społeczną doniosłością tego typu sporów, powstających w związku z relacją prawną będącą podstawowym źródłem utrzymania większości społeczeństwa. Z tych względów odmiennego ujęcia wymaga wiele kwestii związanych z wszczęciem i prowadzeniem postępowania, takich jak dostępność procesu, jego kontradiktoryjność, reprezentacja procesowa i in. Kwestie odrębności procesowego prawa pracy o wymiarze ochronnym są nie tylko emanacją funkcji ochronnej prawa pracy, ale pozostają także w związku z konstytucyjną zasadą ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP).

Najistotniejszą sferą ochronnej interwencji ustawodawcy w procesowym prawie pracy są relacje pracownika i pracodawcy jako stron pro-

cesu. Wzmocnienie pozycji pracownika przez uprzywilejowanie go względem pracodawcy w różnych sytuacjach procesowych służy wyrównaniu dysproporcji między nimi i w rezultacie stworzeniu równowagi i równouprawnienia obu stron. Podstawowymi założeniami prowadzącymi do dyferencjacji pozycji procesowej stron są słabsza pozycja ekonomiczna oraz mniejsza świadomość prawna pracownika, które – szczególnie występując łącznie – ograniczają możliwość przeprowadzenia sprawiedliwego procesu. Przewaga ekonomiczna pozwala pracodawcy efektywniej zabezpieczać swoje interesy zarówno w ramach materialnego stosunku pracy, jak i w procesie. Polega to na zatrudnianiu fachowego personelu zarządzającego, obsługi kadrowej, księgowej i prawnej. Specyfika wymiany świadczeń w ramach stosunku pracy uprzywilejowuje pracodawcę w egzekucji roszczeń majątkowych wobec pracownika. Dla pracodawcy zwykle mniej dotkliwe niż dla pracownika jest zerwanie współpracy, co powoduje też, że mniej znacząca jest dla niego szybkość postępowania. Z wyżej wskazanych względów pracodawca lepiej radzi sobie z formalizmem procesowym oraz z pokrywaniem kosztów postępowania.

Stosowanie powyższych kryteriów różnicowania pozycji procesowej stron stosunku pracy powinno mieć charakter zindywidualizowany, szczególnie wobec silnej segmentacji współczesnego rynku pracy i wielkiego zróżnicowania sytuacji faktycznej zarówno pracowników, jak i pracodawców. W praktyce istnieje wiele wyjątków mogących prowadzić od odwrócenia wyżej przedstawionych zależności. Menadżerowie dużych firm, zatrudnieni jako pracownicy, mogą pod względem statusu majątkowego i świadomości prawnej być w lepszej sytuacji niż drobny przedsiębiorca, będący pracodawcą zatrudniającym kilka osób. Podmioty z tych kategorii raczej nie zatkną się jako strony procesu ze stosunku pracy, tak aby pracownik okazał się stroną obiektywnie silniejszą pod względem ekonomicznym i intelektualnym, jednak porównanie to pokazuje, że potrzeba wsparcia pracownika w omawianych okolicznościach nie zawsze występuje z jednakowym natężeniem. Zróżnicowanie regulacji ochronnych dotyczących pracowników jest widoczne w procesowym prawie pracy, opiera się ono na kryterium występowania w procesie osobiście albo za pośrednictwem pełnomocnika, wartości przedmiotu sporu czy roli procesowej (powoda albo pozwanego).

W literaturze wyróżniono cztery aspekty funkcji ochronnej procesowego prawa pracy: personalny, ustrojowo-organizacyjny, proceduralny i fiskalny²⁶.

²⁶ Zob. tamże, s. 378.

Najistotniejsze instytucje o charakterze ochronnym, związane z personalnym wymiarem ochrony, dotyczą reprezentacji pracownika. Występują tu zarówno regulacje szczególne, ograniczone do postępowania z zakresu prawa pracy, polegające na rozszerzeniu kręgu podmiotów uprawnionych do występowania w charakterze pełnomocnika, jak też regulacje powszechne – szczególnie pomoc prawna z urzędu – które przy odpowiednim wykorzystaniu mogłyby wywrzeć duży wpływ na charakter postępowań w omawianej dziedzinie.

Zarówno rozszerzenie kręgu osób uprawnionych do występowania jako pełnomocnik procesowy, jak i wykorzystanie instytucji pomocy prawnej z urzędu służą zniwelowaniu różnic między pracownikiem i pracodawcą w dostępie do fachowej pomocy prawnej i tym samym wyrównaniu zdolności świadomego i prawidłowego dokonywania czynności procesowych. Wskazane instytucje wywierają tu jednak niejednolity wpływ. Dopuszczenie do procesu w roli pełnomocników przedstawicieli związków zawodowych, organizacji społecznych, innych pracowników zakładu pracy, w którym zatrudniony jest pracownik (art. 465 § 1 k.p.c.) oparte jest na założeniu, że osoby te – nie będąc zawodowymi pełnomocnikami – posiadają jednak stosowne doświadczenie w sporach z zakresu stosunku pracy. Założenie to w wielu przypadkach może być zawodne, skądinąd udział wskazanych podmiotów w procesach nie jest częsty. Innym pojawiającym się tu problemem jest ograniczony i kurczący się zakres aktywności związków zawodowych w Polsce, szczególnie na poziomie zakładowym. Reprezentacja przez przedstawiciela związku zawodowego staje się w praktyce uprawnieniem dostępnym nielicznej grupie pracowników zatrudnionych w zakładach, w których działają związki zawodowe.

Zupełnie inaczej należałoby ocenić dopuszczenie w tym samym przepisie reprezentacji pracownika przez inspektora pracy. Udział inspektora pracy, będącego podmiotem posiadającym rozległe doświadczenie i wiedzę o prawnej regulacji i praktyce stosunków pracy, obytego w sporach z tego zakresu, znacząco poprawia sytuację pracownika w procesie. Kontrowersje wzbudza jedynie wyposażenie inspektora pracy w uprawnienia do podejmowania czynności procesowych w interesie pracownika, ale bez jego zgody, co może w praktyce spowodować nawet wszczęcie procesu wbrew woli pracownika²⁷. Rozwiązanie to wydaje się co prawda umotywowane właśnie względami ochronnymi. Skoro bowiem pracownicy wstrzymują się z występowaniem z powodztwami przeciwko pracodawcom nawet w sprawach oczywiście słusznym roszczeń, w imię utrzymania dobrych relacji w miejscu pracy, to uzależnienie

²⁷ Zob. art. 63¹ k.p.c. oraz art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP.

wystąpienia przez inspektora z powództwem przeciwko pracodawcy od zgody pracownika spowodowałoby znaczne ograniczenie albo wręcz utratę znaczenia tej instytucji. Takie udzielenie przez pracownika zgody obarczone jest bowiem podobnymi ograniczeniami i obawami jak wystąpienie z powództwem samodzielnie. Mimo jednak umotywowania tej regulacji względami ochrony interesu nie tylko indywidualnego, ale też ogólnospołecznego, związanego z prawidłowym kształtowaniem stosunków pracy, autonomia woli podmiotu bezpośrednio zainteresowanego zostaje tu naruszona.

Duże znaczenie dla rozwiązywania problemu równoważenia potencjału pracownika i pracodawcy w procesie ma instytucja pomocy prawnej z urzędu. Umożliwia dostęp do profesjonalnej pomocy prawnej dla osób niezdolnych do pokrycia rynkowych stawek za pracę pełnomocnika. Jej wielką zaletą jest elastyczność, która umożliwia uzależnienie przyznania pomocy zarówno od statusu majątkowego wnioskodawcy, jak i od stopnia skomplikowania sprawy. Wydaje się, że instytucja pomocy z urzędu powinna być podstawowym narzędziem ochronnym dla pracowników w sprawach ze stosunku pracy. Dostępność, jak też jakość świadczonej pomocy prawnej uzależnione są jednak od praktyki w poszczególnych sądach oraz od wartości środków przeznaczonych przez państwo na funkcjonowanie tej instytucji. Szczupłość przeznaczanych na ten cel funduszy ogranicza zarówno dostępność pomocy, jak i zainteresowanie podejmowaniem zadań z tego zakresu przez profesjonalnych pełnomocników, ze względu na niskie stawki za udział w sprawie.

Polskie procesowe prawo pracy uwzględnia także ustrojowo-organizacyjny aspekt funkcji ochronnej. Wydzielenie organizacyjne sądów pracy jako wydziałów sądów powszechnych jest zadowalające, a specjalizacja sędziów orzekających w sprawach z zakresu prawa pracy zapewnia uwzględnianie osobliwości spraw tego typu i profesjonalizm orzecznictwa. Kontrowersje wzbudza udział ławników jako reprezentantów czynnika społecznego. Instytucja ta ma znaczenie historyczne i jest utrwalona w tradycji, jednak praktyczny wkład ławników w rozpoznanie sprawy oceniany jest jako nikły i ogranicza w istocie, a nie rozszerza ochronne gwarancje szybkiego i profesjonalnego rozstrzygnięcia sporu.

Aspekt proceduralny funkcji ochronnej procesowego prawa pracy wpływa na równowagę stron w toku postępowania przez ustanawianie rozwiązań przeciwdziałających przewadze procesowej pracodawcy, co niekiedy wprost wymaga zwiększenia uprawnień procesowych pracownika w porównaniu z pracodawcą. Interesy stron dotyczące sposobu prowadzenia postępowania o roszczenia ze stosunku pracy bywają odmienne, w szczególności wzrost szybkości postępowania i jego odformalizo-

wanie postrzegane są jako czynniki sprzyjające pracownikom, a więc realizujące funkcję ochronną. Pracodawcy nierzadko nie są zainteresowani szybkim rozstrzygnięciem sprawy i dążą do przeciągania procesu. Dla pracowników szybkie zakończenie postępowań, szczególnie dotyczących istnienia stosunku pracy czy zapłaty wynagrodzenia, zawsze ma życiowo kluczowe znaczenie. Chociaż więc przeciwdziałanie przewlekłości jest postulatem ważnym dla wszystkich postępowań sądowych, to w omawianym kontekście służy zrównoważeniu pozycji pracownika i pracodawcy w procesie.

Pracodawca jest stroną lepiej radzącą sobie z formalizmem procesowym ze względu na częstsze niż u pracowników wykorzystywanie profesjonalnej pomocy w prowadzeniu procesu, jak też przeciętnie wyższe niż u pracowników doświadczenie w rozwiązywaniu kwestii administracyjnych. Dlatego chociaż ograniczanie formalizmu procesowego ułatwia obu stronom prowadzenie postępowania, to w większym stopniu korzysta z tego pracownik.

Szybkość i odformalizowanie postępowań z zakresu stosunku pracy należą do niekontrowersyjnych aspektów funkcji ochronnej procesowego prawa pracy, które są postulatami formułowanymi także w odniesieniu do ogólnego postępowania cywilnego. Więcej wątpliwości wiąże się z regulacjami przeciwdziałającymi przewadze pracodawcy w procesie przez ustanowienie uprawnień procesowych pracownika, których pozbawiony jest pracodawca. Wiąże się to z formułowaną w doktrynie ideą ochrony słusznego interesu pracownika. Wcześniej postulat ten realizowany był przez oparcie postępowania na zasadzie prawdy obiektywnej i wyposażenie sądu w szeroki zakres możliwości działania z urzędu, a także orzekania ponad zgłoszone przez pracownika roszczenie.

Zakres ten podlegał w ostatnich latach istotnym zmianom. Wraz z modyfikacjami, którym podlegało całe postępowanie cywilne, także postępowanie odrębne z zakresu prawa pracy zostało poddane zmianom służącym zwiększeniu kontradyktoryjności i dyspozytywności procedury. Ustawodawca uwzględnił przy tym osobliwości procesowego prawa pracy, dążąc do utrzymania realizowanej przez nie funkcji ochronnej, wyrażonej jednak innymi niż dotąd środkami prawnymi. Przykładem takich zmian może być zastąpienie w pewnym zakresie możliwości orzekania przez sąd ponad żądanie obowiązkiem pouczenia pracownika o przysługujących mu roszczeniach materialnych (art. 477 k.p.c.)²⁸. Jest to rozwiązanie uwzględniające dyspozytywność pracownika, modyfikacja

²⁸ Szerzej na ten temat zob. D. Duda, *Sądowe pouczenie pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów* (art. 477 zd. 2 k.p.c.), PiZS 2005, nr 7.

dotychczas formułowanych roszczeń wymaga bowiem wniosku pracownika.

Mimo zmian procesowe prawo pracy w ograniczonym stopniu – w porównaniu z postępowaniem ogólnym – wprowadza kontradiktoryjność i dyspozytywność postępowania. Trzeba pamiętać, że kontradiktoryjność dobrze zapewnia realizację prawdy obiektywnej i sprawiedliwość procesu tylko w warunkach równorzędności stron²⁹. Zatem utrzymanie oddziaływania funkcji ochronnej procesowego prawa pracy wymagało utrzymania pewnego zakresu pomocy pracownikowi ze strony sądu w dochodzeniu jego roszczeń, jednak skorzystanie z tych roszczeń, inaczej niż w poprzednim stanie prawnym, zostało uzależnione od woli pracownika.

Ostatni z wyżej wskazanych aspektów ochronnej funkcji procesowego prawa pracy został określony jako fiskalny. Kwestia dotyczy adekwatnej regulacji kosztów procesu, aby nie stwarzały one bariery ograniczającej dostęp do sądu dla pracowników, szczególnie tych najuboższych, w całości wykorzystujących środki uzyskane w ramach wynagrodzenia na bieżące utrzymanie. Doświadczenie pokazuje jednak, że zupełna rezygnacja z opłat sądowych jest bodźcem dla pieniactwa i może skutkować zalaniem sądów pracy ogromną liczbą wątpliwych merytorycznie spraw. Konieczne jest więc tu wyważenie racjonalnych potrzeb ochrony pracowników przez zapewnienie im dostępności procesu z zakresu prawa pracy i interesu wymiaru sprawiedliwości polegającego na istnieniu mechanizmu zniechęcającego do składania bezzasadnych i nieracjonalnych powództw. Rozwiązaniem pracochłonnym, ale najsprawiedliwszym byłoby indywidualne orzekanie o zakresie zwolnienia pracownika od opłat sądowych w zależności od jego statusu majątkowego. Szybsze w realizacji, ale mniej precyzyjne jest przyjęte w ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych³⁰ zróżnicowanie oparte na kryterium wartości przedmiotu sporu, w którym przy wartości przekraczającej 50 000 zł opłatę stosunkową należy wnieść od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych. Przy wartości niższej opłacie stałej (30 zł) podlegają jedynie apelacja, zażalenie, skarga kasacyjna i skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia³¹.

²⁹ Zob. M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego...*, s. 275.

³⁰ Tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1025 z późn. zm.

³¹ Art. 35 ust. 1 u.k.s.c.

2.5. FUNKCJA WYCHOWAWCZA I ROZDZIELCZA PROCESOWEGO PRAWA PRACY

O przypisaniu procesowemu prawu pracy funkcji zarówno wychowawczej, jak i rozdzielczej decyduje szczególny związek między formalnym a materialnym prawem pracy, polegający na tym, że normy prawa procesowego służą przymusowej realizacji roszczeń stron ustanowionych w prawie materialnym. Niezastosowanie się adresata do dyspozycji normy prawa materialnego może więc spowodować wszczęcie procedury służącej zmuszeniu podmiotu do zachowania się zgodnego z normą i w konsekwencji do przymusowej realizacji świadczenia.

Wychowawcze oddziaływanie procesowego prawa pracy – jako regulacji ustanawiającej formy realizacji dyspozycji norm materialnych – zazwyczaj nie ma więc charakteru samoistnego, opiera się na podbudowie tetycznej i nawiązuje do wychowawczej funkcji materialnego prawa pracy. Normy prawa materialnego w założeniu ich funkcji wychowawczej narzucają adresatom norm pozytywnie oceniane wzorce zachowań, co do których oczekuje się, że będą podlegały stopniowej internalizacji przez adresatów norm. Takiego oddziaływania nie przypisuje się normom prawa procesowego, których wychowawcze oddziaływanie polega raczej na pokazaniu konieczności stosowania się do dyspozycji norm praw materialnego, ze względu na nieuchronność wyegzekwowania ustanowionych w nim świadczeń, w ostateczności w drodze przymusowej.

W pewnym zakresie procesowemu prawu pracy można jednak przypisać samoistne oddziaływanie wychowawcze. Szczególnie dotyczy to regulacji ustanawiających pojednawcze metody rozwiązywania sporów. Choćby procedura mediacyjna, szczególnie w razie skutecznego jej przeprowadzenia, może uświadomić stronom możliwości ugodowego załatwiania spraw spornych i skłonić je do prób samodzielnego rozstrzygania sporów w ten sposób w przyszłości. Wydaje się więc, że procesowe prawo pracy może samoistnie pełnić rolę wychowawczą w tym zakresie.

Ograniczenie obciążenia pracowników kosztami opłat sądowych, związanych z wszczęciem procesu, może skłaniać wiele osób do bezzasadnego wszczynania spraw niemających należytego uzasadnienia merytorycznego. Obserwuje się praktyce nawet przypadki swoistego nękania pracodawców przez pracowników w formie angażowania ich w znaczną niekiedy liczbę tego rodzaju spraw. Normy procesowego prawa pracy stwarzają sądom możliwość wywarcia wpływu wychowawczego i zniechęcającego do takich zachowań, szczególnie przez możliwość zasądzenia od pracownika pełnego zwrotu kosztów procesowych na rzecz drugiej strony. Korzystanie z tej możliwości w wyżej opisanych

przypadkach również stanowi realizację wychowawczej funkcji procesowego prawa pracy.

Podobna relacja występuje między funkcją rozdzielczą prawa materialnego i procesowego. Procesowe prawo pracy samoistnie tej funkcji nie realizuje, gdyż jego normy nie ustanawiają nakazów ani zakazów dotyczących relacji stron stosunku pracy w tym zakresie. Procesowe prawo pracy stanowi jednak niezbędny czynnik prawidłowego oddziaływania norm prawa materialnego w zakresie rozdzielczym. Zasadnie można zatem uznać, że procedury prowadzące do przymusowej realizacji rozdzielczego oddziaływania norm prawa materialnego także realizują tę funkcję w swoistym dla nich zakresie.

ROZDZIAŁ 3

ZARYS HISTORII SĄDOWNICTWA PRACY

Andrzej Dziadzio

3.1. GENEZA SĄDOWNICTWA PRACY

3.1.1. FRANCUSKI *CONSEIL DE PRUD'HOMMES*

Początki sądów pracy w Europie wiążą się nierozzerwalnie z procesem liberalizacji działalności gospodarczej, która u zarania XIX w. została oparta na zasadach wolności przemieszczania się, wolnego wyboru zawodu oraz swobodnego zawierania umów o pracę. Powstanie gospodarki wolnokonkurencyjnej spowodowało likwidację organizacji pracy opartej na strukturze cechowej, do której przynależność była obowiązkowa. Likwidacja cechów oznaczała także zniesienie sądów cechowych, które od średniowiecza były jedną z podstawowych form rozstrzygania sporów między mistrzami a czeladnikami¹.

Nowe warunki działalności gospodarczej, polegające m.in. na pełnej swobodzie zatrudniania i zwalniania pracowników, wymagały powołania nowych instytucji do rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy. Nieprzypadkowo też pionierską rolę w tej dziedzinie odegrała napoleońska Francja, której gospodarkę na tory wolnej konkurencji kapitału i najemnej pracy przestawił najwcześniej w Europie kodeks cywilny z 1804 r. Napoleonowi Bonaparte przypadła zatem w udziale inicjatywa w stworzeniu instytucji sądowej, która miała rozstrzygać spory pracownicze we wczesnej fazie rozwoju gospodarki kapitalistycznej.

W 1806 r. Napoleon zgodził się na powołanie w Lyonie, w miejsce sędziów cechowych, sądu rozjemczego (*conseil de prud'hommes*), złożonego

¹ W. Ogris, *Geschichte des Arbeitsrechts vom Mittelalter bis in das 19. Jahrhundert* (w:) *Elemente europäischer Rechtskultur*, Wien 2003, s. 600. Sądownictwo cechowe stanowiło historycznie najwcześniejszą formę rozstrzygania sporów z zakresu stosunków pracy. Niektóre zasady stosowane przez sądy cechowe przeszły do ustroju sądów tworzonych na początku XIX w., np. niedopuszczenie do postępowania pełnomocników prawnych, ustność i skrócony charakter postępowania oraz jego pojednawczy cel. Różnica polegała jednak na tym, że sądy cechowe były autonomiczne i niezależne od państwa oraz stosowały procedurę opartą głównie na zwyczaju.

z pięciu fabrykantów przemysłu jedwabniczego i czterech mistrzów robotniczych. Sędziowie ci nie byli mianowani przez władzę, lecz powoływano ich w drodze wyboru. W przyszłości we wszystkich fabrycznych miastach miały powstać tego rodzaju sądy (do 1944 r. pojawiło się ich we Francji 65). Francuski sąd rozjemczy był nie tylko uprawniony do rozstrzygnięcia sporu pracowniczego, ale miał w pierwszej kolejności dążyć do jego ugodowego załatwienia².

Rolą więc *conseil de prud'hommes* było łagodzenie sporów między pracodawcami a pracownikami wynikłych ze stosunku pracy. Tym zajmowała się najpierw sekcja pojednawcza sądu (*bureau de conciliation*). Jeśli nie doszło do porozumienia między stronami, to spór był rozstrzygany przez drugą sekcję sądu, tzw. *bureau de jugement*. Od orzeczenia *conseil de prud'hommes* przysługiwał środek prawny w postaci apelacji do powszechnego sądu handlowego (*cour de commerce*), jeśli wartość przedmiotu sporu przekraczała określoną wysokość (najpierw 60, a później 100 franków). Gdy jednak w okręgu, w którym działał sąd rozjemczy nie było sądu handlowego, odwołanie trafiało do sądu cywilnego pierwszej instancji, który w ciągu trzech miesięcy miał rozpoznać odwołanie.

Postępowanie przed *conseil de prud'hommes* nie podlegało przepisom ówczesnej procedury cywilnej, ale zostało określone w sposób odrębny. Jedną z ważnych cech tego postępowania był obowiązek osobistego stawienia się stron na rozprawie. Mogły być one reprezentowane przez pełnomocnika tylko wtedy, gdy usprawiedliwiły nieobecność (np. chorobą). Postępowanie miało w pełni ustny i bezpośredni charakter. Postępowanie pojednawcze było obowiązkowe. Cała zatem procedura była odformalizowana i skrócona w celu szybkiego podjęcia rozstrzygnięcia; ponadto postępowanie było bezpłatne. Kierunek rozwoju sądownictwa pracy we Francji, zapoczątkowany powołaniem w 1806 r. *conseil de prud'hommes*, utrzymał się do dnia dzisiejszego, z jego najważniejszymi cechami, jak m.in. to, że sądy pracy, jako sądy szczególne, istnieją tylko na poziomie sądów pierwszej instancji.

3.1.2. SĄDY PRZEMYSŁOWE ORAZ SĄDY PRACY W NIEMCZECH

Francuski model sądów rozjemczych w sporach pracowniczych w postaci *conseil de prud'hommes* przyjęły państwa niemieckie na lewym brzegu Renu, które znalazły się w orbicie wpływów politycznych Napoleona (np. Akwizgran 1808, Kolonia 1812). Natomiast w Prusach sądownictwo pracy ukształtowało się w sposób nieco odbiegający od wzorca

² A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 285.

francuskiego. Początek sądom pracy w państwie pruskim dała z kolei inicjatywa 23 berlińskich przedsiębiorców-drukarzy. W 1814 r. złożyli oni do władz wniosek o utworzenie sądu fabrycznego (*Fabrikengericht*) w sprawach sporów pracowniczych, składającego się z biegłych dobrze znających stosunki przemysłowe³. Uważali oni, że proces przed sądami cywilnymi jest zbyt sformalizowany, długotrwały i kosztowny.

Utworzony w Berlinie sąd był właściwy w sporach przedsiębiorców i pracowników, których miejsce pracy pokrywało się z obszarem administracyjno-policyjnym miasta. Swą jurysdykcją obejmował zatrudnionych w najważniejszych gałęziach przemysłu, tj. jedwabniczego, bawełnianego, przędzalniczego i drukarskiego. Złożony był z dwóch fabrycznych komisarzy-rzeczoznawców. Zbierał się raz w tygodniu w celu przesłuchania skonfliktowanych stron. Sąd miał dbać o ugodowe i szybkie rozstrzygnięcie sporu. Zaniechał działalności w 1875 r. po tym, jak nie został uznany za sąd polubowny przez ustawę przemysłową Związku Północnoniemieckiego z 1869 r.⁴ W przeciwieństwie zatem do francuskiego *conseil de prud'hommes* berliński *Fabrikengericht* był sądem państwowym, złożonym z rzeczoznawców i biegłych, a nie instytucją tworzoną przez samych pracodawców i pracowników. Niemniej jednak dalszy rozwój niemieckich sądów pracy wykazał więcej podobieństw do modelu francuskiego.

Nowy impuls dla tworzenia sądów polubownych (*Schiedsgerichte*) w Prusach dała ustawa przemysłowa dla Związku Północnoniemieckiego z 1869 r. Opierając nawiązanie stosunku pracy na wolnej umowie (*freier Übereinkunft*) między pracodawcą a pracownikiem (§ 105), oddawała wyniki z tego stosunku spory pod jurysdykcję istniejących sądów szczególnych (przemysłowych, handlowych, górniczych, cechowych). W przypadku jednak, gdyby na danym terenie tego rodzaju sądów nie było, kompetencje do rozstrzygania indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy posiadały urzędy gminne. Przeciwnie orzeczeniu organu gminy przysługiwało stronie prawo złożenia odwołania do sądu cywilnego w terminie zawitym 10 dni. Wniesienie odwołania nie wstrzymywało wykonania orzeczenia. Ustawa upoważniała jednocześnie gminy do powołania na podstawie miejscowego statutu sądów polubownych (*Schiedsgerichte*). Miały być one tworzone przy równym udziale pracodawców i pra-

³ H. Trinkhaus, *Geschichte und Rechtsprechung der bremischen Arbeitsgerichtsbarkeit*, Berlin 1967, s. 49–51.

⁴ *Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund vom 21. Juni 1869*, Norddeutsches Bundesgesetzblatt 1869, nr 26.

cowników (§ 108). W 1874 r. na podstawie ustawy przemysłowej powstało w Niemczech 57 sądów polubownych, w tym 51 w samych Prusach⁵.

Kolejny etap rozwoju sądownictwa w indywidualnych sporach pracy wyznaczyła w Niemczech ustawa o sądach przemysłowych z 1890 r.⁶ Ustawa przewidywała tworzenie sądów przemysłowych przez gminy na podstawie miejscowych statutów. Zawierała zatem ramowe przepisy dla gmin, które decydowały się na powołanie sądów szczególnych w sprawach sporów pracowniczych. Sądy przemysłowe (*Gewerbegerichte*) posiadały według ustawy wyłączną kompetencję w rozstrzyganiu indywidualnych sporów między pracodawcami a pracownikami w zakresie zawarcia, istnienia i rozwiązania stosunku pracy, a także wypłaty odszkodowania lub kary umownej z powodu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o pracę. Tworzenie sądów przemysłowych było fakultatywne. Od 1901 r. utworzenie tych sądów było obowiązkowe dla gmin liczących powyżej 200 tys. mieszkańców. Każdy sąd składał się z przewodniczącego i co najmniej jednego zastępcy oraz co najmniej czterech ławników (§ 9). Ustawa określała kryteria dla członków sądu: ukończony 30 rok życia, niekorzystanie z pomocy publicznej gminy, co najmniej dwuletni okres zamieszkania na terenie gminy lub wykonywania zawodu. Funkcji ławnika nie mogły pełnić osoby, które z pełnienia tej funkcji zostały wykluczone na podstawie ustawy o ustroju sądów powszechnych z 1877 r.

Przewodniczącego (i jego zastępców) wybierał organ przedstawicielski gminy. Przewodniczący nie mógł być ani pracodawcą, ani pracownikiem (§ 11). Do pełnienia funkcji przewodniczącego sądu przemysłowego nie wymagano kwalifikacji do sprawowania urzędu sędziowskiego. Wybór przewodniczącego, jak i zastępców musiał być zatwierdzony przez wyższe władze administracyjne okręgu, w którym miał siedzibę sąd przemysłowy (§ 15). Ławnicy w połowie byli wybierani przez pracowników, w połowie przez pracodawców. Wybory były bezpośrednie i tajne. Wybór ławników następował na kadencję sądu, która mogła wynosić od roku do lat sześciu (§ 12).

Czynne prawo wyborcze zależne było od ukończonego 25 roku życia i rocznego domicylu. Na naruszenie przepisów podczas organizacji wyborów przysługiwało zainteresowanym stronom zażalenie, które rozpoznawały wyższe urzędy administracyjne. Mogły one wybory unieważnić. Urząd ławnika był urzędem honorowym. Ławnik otrzymywał jednak diety za udział w posiedzeniach. Ławnik za nieusprawiedliwione nieuczestniczenie w posiedzeniach sądu mógł być przez przewodniczącego

⁵ M. Becker, *Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältniss in Deutschland: vom Begin der Industrialisierung bis zum Ende des Kaiserreichs*, Frankfurt am Main 1995, s. 44 i n.

⁶ *Reichsgesetz, betreffend die Gewerbegerichte vom 29. Juli 1890*, RGBl. 1890, nr 28. Ustawa weszła w życie 1 kwietnia 1891 r.

ukarany karą porządkową w wysokości do 300 marek. Od tej decyzji przysługiwało mu odwołanie do sądu krajowego karnego. Każdy członek sądu przemysłowego odpowiadał także za poważne naruszenie obowiązków służbowych przed sądem krajowym, który po przeprowadzeniu postępowania mógł wydać wyrok o pozbawieniu go urzędu (§ 19).

Ustawa wprowadziła odrębne postępowanie przed sądami przemysłowymi. Zezwalała jednak na odpowiednie stosowanie przepisów procedury cywilnej z 1877 r. (§ 24). Sąd zasadniczo orzekał w składzie przewodniczącego i dwóch ławników. Statuty mogły wprowadzić określać przypadki składów orzekających o zwiększonej liczbie członków, ale zawsze musiał być zachowany parytet: w równym stopniu ławnicy mieli reprezentować pracodawców i pracowników. Postępowanie w porównaniu z sądami powszechnymi różniło się głównie tym, że przed sądami przemysłowymi nie stosowano terminu zawitego do wniesienia roszczenia, w postępowaniu nie był dopuszczalny udział adwokata, a pierwszy termin posiedzenia sądu przy udziale wyłącznie przewodniczącego miał służyć ugodowemu załatwieniu sporu.

Przewodniczący sądu był więc zobowiązany do nakłaniania stron do zawarcia ugody. Zawarta ugoda wpisywana była do protokołu i zastępowała wyrok (§ 54). W razie fiaska postępowania pojednawczego sąd z udziałem ławników przeprowadzał rozprawę i wydawał wyrok, który mógł zostać zaskarżony do sądu krajowego cywilnego tylko w przypadku, gdy wartość przedmiotu sporu przekraczała 100 marek (§ 55). Koszty postępowania przed sądami przemysłowymi ponosiły gminy. Jednakże sąd od skargi pobierał niewysoką opłatę sądową, zależną od wysokości przedmiotu sporu, w wysokości od 1 do 30 marek (§ 57).

Jak zatem widać z ogólnego przeglądu przepisów niemieckiej ustawy o sądach przemysłowych, opierała się ona na fundamentalnych założeniach, jakim miało odpowiadać sądownictwo pracy wzorowane na modelu francuskim. Po pierwsze, spór powinien być w miarę możliwości rozstrzygnięty ugodowo, po drugie, wyrok wydawany był przez bezstronnych, znających realia pracownicze pochodzących z wyboru sędziów, po trzecie, postępowanie sądowe było odformalizowane, a przez to proste, szybkie i dość tanie, po czwarte, środek odwoławczy od wyroku sądu przemysłowego przenosił spór na drogę postępowania cywilnego, ale był on dopuszczalny tylko przy określonej wartości przedmiotu sporu. Jedyłą odmiennością niemieckiego systemu sądów przemysłowych była funkcja przewodniczącego, powoływanego przez organy publicznej władzy samorządowej, posiadającego szeroki zakres kompetencji. Niemiecka organizacja sądów przemysłowych zapewniała zatem większy udział czynnika państwowego w rozstrzyganiu sporów z zakresu prawa pracy.

Sądy przemysłowe przetrwały w Niemczech do czasu wprowadzenia w Republice Weimarskiej jednolitego systemu sądownictwa pracy w 1926 r. Dłuższy żywot zachowały one na ziemiach dawnego zaboru pruskiego, w Polsce bowiem pełna unifikacja sądownictwa pracy nastąpiła dopiero w 1934 r. Do tego czasu działały więc w odrodzonej Polsce sądy przemysłowe utworzone na podstawie niemieckiej ustawy z 1890 r.

Przyjęta w Niemczech w 1926 r. ustawa o sądach pracy wprowadziła trójstopniową organizację sądownictwa pracy. W pierwszej instancji orzekały sądy pracy, w drugiej instancji krajowe sądy pracy i jako trzecia instancja – sąd pracy Rzeszy. Tylko sądy pracy pierwszej instancji były sądami szczególnymi, oddzielonymi organizacyjnie od sądów powszechnych. Krajowe sądy pracy jako instancje odwoławcze (w przypadku gdy wartość przedmiotu sporu przekraczała 300 marek) oraz sąd pracy Rzeszy, rozpoznający rewizje od wyroków sądów krajowych, były powiązane ze strukturą sądownictwa powszechnego. Sąd pracy Rzeszy był jednym z senatów sądu Rzeszy jako najwyższej instancji sądowej w sprawach cywilnych i karnych. W skład sądu pracy Rzeszy, obok sędziego zawodowego jako przewodniczącego, wchodził ławnicy powoływani przez ministra pracy w porozumieniu z ministrem sprawiedliwości na 3 lata spośród osób przedstawionych przez centrale związków pracodawców i związków zawodowych pracowników⁷.

Izby sądu pracy (*Arbeitsgericht*) i krajowego sądu pracy (*Landesarbeitsgericht*) składały się z przewodniczącego i z równej liczby ławników reprezentujących pracodawców i pracowników. Ławnicy nie byli wybierani, lecz powoływani przez wyższe urzędy krajowe w porozumieniu z prezydentem sądu krajowego spośród osób z listy przedstawionej przez związki pracodawców i pracowników. Ławnikami w krajowych sądach pracy mogły zostać osoby, które pełniły ten honorowy urząd przez co najmniej 3 lata w sądach pracy. Przewodniczącym sądu pracy pierwszej instancji musiał być sędzia zawodowy (*rechtsgelehrte Richter*), który był powoływany na okres od roku do dziewięciu lat, głównie z grona sędziów sądów cywilnych. Skład orzekający sądu tworzyli co do zasady przewodniczący i dwaj ławnicy, z których jeden reprezentował pracodawców, drugi zaś pracowników. Zasada parytetu ławników stosowana była także w postępowaniu przed krajowym sądem pracy i sądem Rzeszy.

Zakres właściwości sądów pracy określała klauzula enumeratywna, która w pierwszej kolejności do kompetencji sądów oddawała spory z zakresu stosunku pracy, jaki i roszczeń wynikających z odpowiedzialności za czyny niedozwolone. Postępowanie przed sądami pracy pierwszej in-

⁷ *Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926*, RGBl. 1926, nr 68. Ustawa weszła w życie 1 lipca 1927 r.

stancji było wzorowane na postępowaniu przed sądami przemysłowymi, m.in. nie był dopuszczalny udział adwokata. Natomiast obowiązywał przymus adwokacki w postępowaniu przed sądem pracy drugiej i trzeciej instancji. Podobnie jak przed sądami przemysłowymi rozprawę ustną rozpoczynało postępowanie pojednawcze z udziałem przewodniczącego i stron, które godziły się na ugodowe załatwienie sporu. Model trójstopniowego sądownictwa pracy wprowadzony w Republice Weimarskiej zachował się w Niemczech do dnia dzisiejszego.

3.1.3. SĄDY PRZEMYSŁOWE W AUSTRII

Pierwsze instytucjonalne rozwiązania w dziedzinie rozstrzygania sporów ze stosunku pracy przyniosła w Austrii ustawa przemysłowa z 1859 r. Przewidywała ona jednak jurysdykcję organów administracyjnych a nie sądowych w sprawach z zakresu indywidualnego prawa pracy⁸. Dopiero w 1869 r. została uchwalona ustawa o sądach przemysłowych (*Gewerbegerichte*), która na wzór francuski powoływała do życia sądy szczególne dla rozpoznawania sporów ze stosunku pracy między pracodawcami a pracownikami⁹. Członkowie sądu byli wybierani w połowie przez kurię pracodawców, w połowie przez pracowników, tworzących osobną kurię wyborczą. Sąd przemysłowy miał składać się z 12 do 24 członków. Kurie wyborczą pracowników stanowili wyłącznie robotnicy płci męskiej, którzy przepracowali co najmniej rok i ukończyli 20 rok życia. Na członków sądu przemysłowego mogli być wybrani mężczyźni po ukończeniu 30 roku życia, umiejący pisać i czytać. Wyboru dokonywano na okres trzech lat.

Sąd był zobowiązany przeprowadzić postępowanie polubowne przy udziale przewodniczącego i dwóch członków. Strony musiały stawić się osobiście. Tylko w wyjątkowych, usprawiedliwionych wypadkach możliwe było zastępstwo członka rodziny lub współtowarzysza pracy. W przypadku fiaska postępowania ugodowego sprawa trafiała przed kolegium orzekające sądu, złożone z przewodniczącego i czterech członków (*Spruchkolegium*). Postępowanie przed kolegium było ustne i jawne. Sąd przesłuchiwał bezpośrednio świadków i rzeczoznawców. Orzeczenie miało być wydane w miarę możliwości na pierwszym posiedzeniu sądu i ogłaszane było ustnie. Orzeczenie sądu nie podlegało zaskarżeniu, gdy wartość przedmiotu sporu nie przekraczała 50 florenów. W przypadku

⁸ W. Ogris, *Die Rechtsentwicklung in Cisleithanien 1848–1918* (w:) *Die Habsburgermonarchie 1848–1918*, Band II. *Verwaltung und Rechtswesen*, Wien 1975, s. 635.

⁹ *Gesetz vom 14. Mai 1869 über die Errichtung von Gewerbegerichten*, RGBl. 1869, nr 63.

wyższej wartości przedmiotu sporu na orzeczenie sądu przemysłowego przysługiwało zażalenie do sądu powszechnego.

Gruntowną reformę sądów przemysłowych w Austrii przeprowadzono ustawą z 1896 r.¹⁰ Wprawdzie austriacka ustawa w części nawiązywała do ustawy niemieckiej z 1890 r., niemniej jednak w wielu punktach zawierała odmienne rozwiązania. Przewodniczący sądu przemysłowego i jego zastępcę, inaczej niż w ustawie niemieckiej, musieli posiadać kwalifikacje wymagane do pełnienia urzędu sędziowskiego i byli powoływani przez ministra sprawiedliwości (§ 7). Sąd przemysłowy składał się z przewodniczącego lub jego zastępcy oraz co najmniej 10 asesorów. Ciała wyborcze przedsiębiorców i pracowników wybierały w równej liczbie asesorów sądu. Asesorów sądu i zastępców wybierano na 4 lata (§ 14). Co 2 lata miała ustąpić połowa asesorów w równej liczbie z obu ciał wyborczych. Przeprowadzano wtedy wybory uzupełniające. Czynne prawo wyborcze miały robotnice, ale wybrani w charakterze asesora mogli być tylko mężczyźni po ukończeniu 30 roku życia. Sąd przemysłowy orzekał w senatach złożonych z przewodniczącego lub jego zastępcy i dwóch asesorów, z których jeden był pracodawcą a drugi pracownikiem (§ 20).

Postępowanie przed sądem przemysłowym toczyło się według przepisów ustawy o postępowaniu cywilnym w sprawach drobiazgowych, rozpoznawanych przez sądy powiatowe (§ 22). Co do zasady strony miały obowiązek osobistego stawiennictwa na rozprawę przed sądem przemysłowym. W celu ułatwienia zainteresowanym stronom dostępu do sądu przemysłowego był on zobowiązany ustanowić i ogłosić pewne dni i godziny, w których powód mógł stanąć ze stroną przeciwną dla przedstawienia sporu i jego osądzenia (§ 27). Nawiązywano więc w austriackiej ustawie także bezpośrednio do wzorów francuskich. Pierwsze posiedzenie sądu mogło odbyć się wyłącznie z udziałem przewodniczącego w celu nakłonienia stron do zawarcia ugody. Bez udziału asesorów przewodniczący podejmował także decyzję m.in. w sprawie zrzutu o niedopuszczalności drogi sądowej, braku właściwości sądu przemysłowego, powagi rzeczy osądzonej. Strony mogły zrzec się powołania asesorów i pozostawić rozstrzygnięcie w gestii przewodniczącego (§ 28). Miał on wówczas przystąpić niezwłocznie do rozprawy i wydać merytoryczne orzeczenie. Na rozprawie z udziałem asesorów przewodniczący był zobowiązany do poinformowania asesorów o przebiegu pierwszej rozprawy, która nie doprowadziła do zawarcia ugody.

¹⁰ Ustawa z dnia 27 listopada 1896 r. o zaprowadzeniu sądów przemysłowych i o sądownictwie w sporach, dotyczących się pracy, nauki i najemnego w stosunkach przemysłowych (w: *Zbiór ustaw i rozporządzeń administracyjnych*, t. IV. *Administracja stosunków gospodarczych*, pod red. J. Piwockiego, Lwów 1903, s. 1121 i n.

Rozstrzygnięcie sądu przemysłowego dotyczące sporu o kwotę niższą niż 50 florenów mogło zostać zaskarżone do sądu cywilnego pierwszej instancji wyłącznie z przyczyny nieważności postępowania. W postępowaniu odwoławczym przed sądem cywilnym nie obowiązywał przymus adwokacki. W sprawach, w których wartość przedmiotu sporu była wyższa, przysługiwało zażalenie (rekurs) do sądu cywilnego. Sąd cywilny pierwszej instancji, jako sąd odwoławczy, rozpoznawał zażalenie z udziałem dwóch asesorów przemysłowych (§ 31). Sąd odwoławczy rozstrzygał sprawę na nowo w granicach skargi. Postępowanie odbywało się według przepisów ustawy cywilnej procesowej, z tą różnicą, że nie następowała wymiana pism przygotowawczych i nie był wymagany przymus adwokacki.

Austriacka ustawa o sądach przemysłowych wprowadziła zatem państwowe szczególne sądy przemysłowe, które objęły swoją właściwością spory pracownicze między przedsiębiorcami a robotnikami, jak również sprawy sporne między robotnikami tego samego przedsiębiorstwa. Właściwość sądów przemysłowych rozciągała się na wszystkie przedsiębiorstwa, do których zastosowanie miały przepisy ustawy przemysłowej. Tym samym została uchylona właściwość zarówno organów administracyjnych, jak i sądów powszechnych co do sporów z zakresu prawa pracy.

Dozwolone jednak było poddanie sporu pracowniczego sądom polubownym stowarzyszeń przemysłowych, których obowiązkowe tworzenie przewidywała ustawa przemysłowa z 1883 r. Członkami stowarzyszenia stawali się *ex lege* właściciele lub dzierżawcy przedsiębiorstwa z obszaru wyznaczonego decyzją władz administracyjnych, natomiast pracownicy (czeladnicy) byli tylko uczestnikami stowarzyszenia¹¹. Do statutowych zadań stowarzyszenia należało także utworzenie sądu polubownego do załatwiania sporów między członkami stowarzyszenia a ich pomocnikami (czeladnikami) wynikającymi „ze stosunków pracy, nauki i zapłaty”.

Sąd polubowny składał się z równej liczby członków z grona przedsiębiorców (członków stowarzyszenia) i robotników (uczestników stowarzyszenia). Przewodniczącego sądu polubownego i jego zastępcę wybie-

¹¹ *Zbiór ustaw i rozporządzeń...*, s. 932 i n. Celem stowarzyszenia było m.in. staranie się „o utrzymanie prawidłowych stosunków między przedsiębiorstwami przemysłowymi a ich pomocnikami”. Stowarzyszenia przypominały po części dawną organizację cechową. Organem stowarzyszenia było zgromadzenie złożone ze wszystkich uprawnionych do głosowania członków bez udziału jednak uczestników (pomocników). Istniał jedynie obowiązek zaproszenia na posiedzenie zastępców zgromadzenia pomocników w liczbie dwóch do sześciu, którzy mieli jedynie głos doradczy. Pomocnicy (czeladnicy) tworzyli zgromadzenie, które wybierało przewodniczącego i członków wydziału w liczbie od dwóch do sześciu na okres trzech lat. Do zakresu działania zgromadzenia pomocników (czeladników) należał m.in. wybór członków sądu polubownego.

rali członkowie sądu ze swego grona. Obaj mogli reprezentować zarówno pracodawców, jak i pracowników. Sąd polubowny załatwiał spory albo w drodze ugody, albo orzeczenia. Uгода mogła zostać zawarta przed sądem z udziałem przewodniczącego i dwóch ławników, z których jeden był pracodawcą, a drugi robotnikiem. Orzeczenie sądu polubownego było wydawane po wyjaśnieniu sprawy i przeprowadzeniu środków dowodowych w obecności przewodniczącego i czterech ławników (dwóch pracodawców i dwóch pracowników). Przeciwnie orzeczeniu sądu polubownego każdej stronie przysługiwało prawo skargi do sądu cywilnego w terminie 8 dni od jego ogłoszenia. Z chwilą jednak wejścia w życie ustawy o sądach przemysłowych z 1896 r. sądową instancją odwoławczą od orzeczenia sądu polubownego, w miejsce sądów cywilnych, stały się właśnie sądy przemysłowe (§ 35).

Z ogólnej analizy ustawodawstwa austriackiego dotyczącego organizacji sądów przemysłowych wynika, że przyjęło ono oryginalne rozwiązania prawne. Zasadniczo spory z zakresu prawa pracy zostały przekazane do kompetencji państwowych szczególnych sądów pracy, orzekających w pierwszej instancji. Zachowano jednak pozasądową formę rozstrzygania indywidualnych sporów pracowniczych w postaci sądów polubownych, które miały charakter instytucji o charakterze korporacyjno-społecznym. Natomiast procedura odwoławcza od rozstrzygnięć sądów przemysłowych została powiązana instytucjonalnie z systemem sądownictwa powszechnego, z pewnymi jednak modyfikacjami, oddającymi specyfikę sporów pracowniczych¹². Austriacki wzór organizacji sądownictwa pracy wpłynął też w znacznie silniejszym stopniu na polską reformę procesowego prawa pracy w II Rzeczypospolitej niż model francuski czy niemiecki.

3.2. SYSTEM ORGANÓW OCHRONY PRAWNEJ W SPORACH PRACOWNICZYCH W POLSCE MIĘDZYWOJENNEJ

W odrodzonym państwie polskim w 1918 r. została zachowana struktura sądów przemysłowych i handlowych¹³, odziedziczona po pań-

¹² Sądy przemysłowe zostały w Austrii częściowo zreformowane w 1922 r. Zachowano nadal dwuinstancyjność postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, zachowano skład ławniczy sądów, ale ławników powoływali ministrowie resortów gospodarczych spośród kandydatów izb handlowych, notarialnych, adwokackich oraz izb robotniczych. Zob. S. Płaza, *Historia prawa w Polsce na tle porównawczym*, cz. 3. *Okres międzywojenny*, Kraków 2001, s. 690.

¹³ *Gesetz, betreffend Kaufmannsgerichte vom 6. Juli 1904* utworzyła sądy kupieckie (*Kaufmannsgerichte*), które były właściwe dla pracowników zatrudnionych w handlu. Sądy

stwach zaborczych. Między innymi na ziemiach byłego zaboru austriackiego istniały sądy przemysłowe w Białej, Krakowie i Lwowie. Sądy przemysłowe i handlowe nie były jedynymi organami orzekającymi w sprawach pracowniczych w początkach polskiej państwowości. Nową instytucją powołaną już w niepodległej Polsce były komisje rozjemcze, które orzekały w sprawach indywidualnych robotników rolnych na podstawie regulacji o załatwianiu zatargów zbiorowych w rolnictwie¹⁴. Orzeczenia komisji rozjemczych były ostateczne i nie podlegały zaskarżeniu. Tego rodzaju spory pracownicze w rolnictwie były więc wyłączone spod kompetencji zarówno sądów cywilnych, jak i powstałych później sądów pracy. Mimo że prawo o sądach pracy z 1928 i 1934 r. przewidywało upoważnienie do rozszerzania kompetencji sądów pracy na spory wynikające z umów o pracę w gospodarstwach rolnych lub leśnych, to jednak do końca II Rzeczypospolitej do tego nie doszło. Sytuacja ta spotkała się z krytyczną oceną doktryny prawa pracy¹⁵.

Prace nad unifikacją sądownictwa pracy zostały podjęte w 1926 r. i doprowadziły w krótkim czasie do opracowania projektu rozporządzenia, który stał się przedmiotem oceny środowiska prawniczego i samorządu adwokackiego¹⁶. Nowe prawo o sądach pracy zostało wprowadzone rozporządzeniem z mocą ustawy Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 r.¹⁷ W myśl przepisów rozporządzenia sądy pracy powołane były do rozstrzygania spraw cywilnych, wynikających ze stosunku pracy

przemysłowe działające na ziemiach byłego zaboru pruskiego oraz wspomniane sądy kupieckie zostały przekształcone w sądy pracy dopiero na podstawie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. – Prawo o sądach pracy, Dz. U. Nr 95, poz. 854 z późn. zm.

¹⁴ Komisje rozjemcze do rozstrzygania sporów zbiorowych w rolnictwie zostały powołane na mocy ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi, Dz. U. Nr 65, poz. 394 z późn. zm. Zasadniczym zadaniem komisji rozjemczych było wydawanie orzeczeń regulujących warunki płacy i pracy w rolnictwie (art. 18). Ugody i orzeczenia komisji rozjemczych stanowiły podstawę do zawierania indywidualnych umów o pracę. Indywidualne umowy o pracę zawierające warunki mniej korzystne dla pracownika były nieważne. W razie powstania zatargu między stronami umowy, wynikłego na tle niedotrzymania ugody lub niewykonania orzeczenia, każda ze stron mogła przekazać spór do rozpatrzenia komisji rozjemczej (art. 19). Z czasem jurysdykcją komisji rozjemczych objęto spory między dozorcami a właścicielami domów. Komisje działały także na ziemiach Królestwa Kongresowego i do czasów unifikacji sądownictwa pracy były na tych terenach właściwie jedynymi instytucjami rozstrzygającymi indywidualne spory z zakresu prawa pracy.

¹⁵ A. Raczynski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 304 i n.; M. Święcicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960, s. 261.

¹⁶ T.J. Kotliński, *Polskie sądownictwo pracy w okresie międzywojennym*, Studia z Dziejów Państwa i Prawa Polskiego 2010, t. 13, s. 169.

¹⁷ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 r. o sądach pracy, Dz. U. Nr 37, poz. 350.

lub nauki zawodu, pomiędzy pracodawcami a pracownikami lub uczniami oraz sporów między pracownikami tego samego przedsiębiorstwa (art. 1). Do właściwości sądów pracy należało także rozpoznawanie spraw karnych o ochronie pracy najemnej¹⁸.

Rozporządzenie przewidywało tworzenie dwóch rodzajów sądów orzekających w sprawach pracy. W pierwszym wypadku chodziło o tzw. samoistne sądy pracy, powoływane przez Ministra Sprawiedliwości oraz Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z innymi ministrami dla okręgu jednej lub kilku gmin, lub wyjątkowo dla części gminy. W sytuacji gdy nie zachodziła konieczność utworzenia samodzielnego sądu pracy, ministrowie powoływali sąd pracy w ramach już działającego sądu powiatowego (były zabór austriacki) lub sądu pokoju (były zabór rosyjski). W takim przypadku właściwość sądu pracy pokrywała się z okręgiem sądu powiatowego lub pokoju¹⁹.

Wzorem austriackiej ustawy o sądach przemysłowych przepis rozporządzenia stwierdzał, że właściwość sądu pracy uchyla właściwość władz administracyjnych oraz sądów powszechnych, ale z zachowaniem prawa strony do oddania sporu orzecznictwu sądu polubownego (art. 1 § 3). Rozporządzenie enumeratywnie określało kategorię pracowników objętych przepisami w dwojaki sposób: pozytywny i negatywny. Miało ono zastosowanie m.in. wobec robotników, dozorców czy służby domowej. Przepisom rozporządzenia nie podlegali m.in. pracownicy umysłowi, których stała płaca gotówkowa przekraczała 10 000 zł, czy nauczyciele kontraktowi szkół podstawowych, publicznych i samorządowych. Natomiast właściwość rzeczowa sądów pracy w sprawach cywilnych wchodziła w grę, jeśli przedmiot sporu nie przewyższał kwoty 5000 zł (art. 6). Sądem pracy właściwym miejscowo był sąd pracy, w okręgu którego miała być lub była wykonywana praca, lub gdzie znajdował się zakład pracy (art. 22). O wyborze właściwego sądu decydował powód według własnego uznania. W postępowaniu przed sądem pracy strona był zwolniona z ponoszenia kosztów, o ile wartość roszczenia nie przekraczała 50 zł (art. 34).

¹⁸ Jurysdykcja karna sądów pracy obejmowała wykroczenia i przestępstwa zawarte w regulacjach odnoszących się do czasu pracy, urlopów, zatrudniania młodocianych i kobiet, kaucji wnoszonych przez pracowników, przepisów o pośrednictwie pracy, umów o pracę robotników i pracowników umysłowych, zasad bhp oraz niewykonywania nakazów wydawanych przez inspektorów pracy (art. 7).

¹⁹ Zob. T.J. Kotliński, *Polskie sądownictwo pracy...*, s. 170. Po wejściu w życie w 1929 r. zunifikowanego prawa o ustroju sądów powszechnych sądy powiatowe i pokoju zostały przemianowane na sądy grodzkie, przy których istniały „niesamoistne” sądy pracy. Natomiast w miastach położonych poza okręgiem sądu pracy wszystkie sprawy cywilne należące do właściwości sądu pracy zostały przekazane sądom grodzkim, które w takim przypadku orzekały w trybie zwykłym, bez odrębności typowych dla sądownictwa pracy.

Sąd pracy składał się z przewodniczącego, zastępcy (lub zastępców) oraz co najmniej 10 ławników i podwójnej liczby ich zastępców, powoływanych po połowie z każdej z dwóch grup: pracodawców i pracowników (art. 11). Podobnie jak w prawie austriackim przewodniczącego i jego zastępcę powoływał Minister Sprawiedliwości spośród sędziów zawodowych. W okresie międzywojennym reformy sądownictwa pracy tak w Niemczech, jak i w Austrii odeszły od systemu wyboru ławników sądów przemysłowych (pracy) na rzecz systemu ich powołania przez odpowiedniego ministra. Rozwiązanie to przyjęło także polskie rozporządzenie o sądach pracy.

Ławników na okres dwóch lat powoływał w równej liczbie z każdej z dwóch grup Minister Sprawiedliwości na wspólny wniosek Ministra Pracy i Opieki Społecznej i Ministra przemysłu i Handlu, sporządzony na podstawie listy kandydatów przedstawionych w potrójnej liczbie w stosunku do liczby wolnych stanowisk przez izby przemysłowo-handlowe, stowarzyszenia zawodowe pracodawców oraz stowarzyszenia zawodowe pracowników (art. 12). Ławnikiem mogła zostać osoba posiadająca obywatelstwo polskie, pełnię praw cywilnych i obywatelskich, ukończony 30 rok życia i nieskazitelny charakter. Podobnie jak w ustawie austriackiej o sądach przemysłowych formalnym warunkiem sprawowania funkcji ławnika było władanie językiem polskim w słowie i piśmie.

Sąd pracy w sprawach cywilnych orzekał na rozprawie w składzie przewodniczącego (lub jego zastępcy) i dwóch ławników (jeden pracodawca, drugi pracownik). Postępowanie przed sądami pracy według treści rozporządzenia, poza wprowadzonymi zmianami wynikającymi ze specyfiki sporów pracowniczych, miało toczyć się według procedur z czasów zaborów (austriackiej i rosyjskiej), gdyż ujednolicenie postępowania cywilnego nastąpiło dopiero w 1933 r. Niejednolitość postępowania przed sądami pracy pogłębiał także fakt, że rozporządzenie nie wprowadzało przepisu o odpowiednim stosowaniu procedur cywilnych w sprawach pracy. Zachodziły zatem daleko idące różnice w sposobie procedowania sądów pracy na obszarze obowiązywania procedury austriackiej, gdzie stosowano przepisy o postępowaniu drobiazgowym przed sądami powiatowymi, i rosyjskiej w postępowaniu przed sądami pokoju²⁰. Unifikację w tym zakresie przeprowadziła dopiero reforma sądownictwa pracy z 1934 r.

Na wzór ustawy austriackiej o sądach przemysłowych polskie rozporządzenie o sądach pracy uregulowało system zaskarżania wyroków sądów pracy. Charakter środka odwoławczego zależny był od wartości przedmiotu sporu. W sprawach bowiem, w których wartość przedmiotu

²⁰ T.J. Kotliński, *Polskie sądownictwo pracy...*, s. 171.

sporu nie przekraczała 200 zł stronie przysługiwało prawo wniesienia w ciągu 8 dni odwołania do sądu okręgowego, który w takim wypadku orzekał w składzie trzech sędziów zawodowych, bez udziału ławników. Podstawą zaskarżenia wyroku mogło być jawne pogwałcenie prawa lub niewłaściwa jego wykładnia, naruszenie zasad postępowania, jeśli powodowało to niemożność przyznania orzeczeniu powagi rzeczy osądzonej oraz naruszenie przepisów o właściwości (art. 30). Strona w tym postępowaniu nie mogła być reprezentowana przez adwokata. Wyrok sądu okręgowego nie podlegał zaskarżeniu.

W odniesieniu do sporów przewyższających wartość 200 zł odwołanie w terminie 14 dni rozpoznawał sąd okręgowy w składzie sędziego i dwóch ławników, który na nowo rozpoznawał sprawę. Od orzeczenia sądu okręgowego przysługiwał środek odwoławczy do Sądu Najwyższego, który był oparty na przesłankach nieważności postępowania (art. 30) i posiadał cechy skargi kasacyjnej. Tym samym w Polsce międzywojennej, podobnie jak w Niemczech, w sporach pracowniczych występowało postępowanie trójinstancyjne. Niemniej jednak sąd okręgowy, mimo że orzekał z udziałem ławników (jednego pracodawcy, drugiego pracownika), nie był jednak sądem pracy drugiej instancji, ale instancją odwoławczą w sporach pracowniczych, orzekającą w ramach sądownictwa powszechnego. Reforma sądów pracy z 1934 r. w tym zakresie nie dokonała zmiany, chociaż rozważano wówczas koncepcję utworzenia odrębnych sądów pracy drugiej instancji²¹.

Wprowadzona rozporządzeniem z 1928 r. organizacja sądów pracy była połowiczna, nie objęła bowiem ziem byłego zaboru pruskiego²². Stan sądownictwa pracy wymagał zatem dalszej reformy w celu stworzenia na obszarze całego państwa jednolitych pod względem ustroju i procedury sądów pracy. Reformie niewątpliwie sprzyjała przeprowadzona w 1933 r. unifikacja postępowania cywilnego, wymusiła ona bowiem także ujednolicenie postępowania przed sądami pracy, które stosowały dotąd przepisy dawnych procedur. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. wprowadzające nowe prawo o sądach pracy, utrzymało przyjęte wcześniej modelowe rozwiązania.

Niemniej jednak zasługą nowych regulacji było powiększenie zakresu spraw podlegających orzecznictwu sądów pracy. Zrezygnowano m.in. z kazuistycznego określenia kategorii pracowników, którzy mogli kierować roszczenie do sądu pracy z tytułu stosunku pracy, chałupniczego, umowy o naukę zawodu oraz wspólnej pracy i należności z instytucji

²¹ S. Kamieński, *Dziesięciolecie sądów pracy*, Głos Sądownictwa 1939, nr 2, s. 238.

²² Przekształcenie sądów przemysłowych i kupieckich na sądy pracy nastąpiło dopiero w 1936 r. na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1936 r., Dz. U. Nr 54, poz. 391.

ubezpieczeń społecznych, o ile wartość przedmiotu sporu nie przekraczała 10 000 zł. Do tej pory była to kwota 5000 zł. Nowe prawo pod jurysdykcję sądów pracy oddało roszczenia pracowników fizycznych zatrudnionych w urzędach i szkołach państwowych, pod warunkiem że ich stosunek służbowy nie miał charakteru publicznoprawnego²³.

W postępowaniu przed sądami pracy obowiązywały przepisy nowej ustawy o procedurze cywilnej, ale przy zachowaniu odmienności przewidzianych w przepisach rozporządzenia. Między wniesieniem pozwu a wyznaczeniem terminu rozprawy nie mogło upłynąć więcej czasu niż 2 tygodnie. Sąd mógł na wniosek powoda rozpoznać sprawę w trybie nakazowym, jeśli zostały spełnione przesłanki przewidziane prawem. Podstawą wydania nakazu była książeczka obrachunkowa, jeżeli jej treść odpowiadała przepisom prawa, nie nasuwała podejrzeń co do prawdziwości oraz należność pracownika była potwierdzona podpisem pracodawcy lub upoważnionej przez niego osoby²⁴.

Jednym z nowych rozwiązań rozporządzenia z 1934 r. było wprowadzenie do postępowania przed sądami pracy posiedzeń pojednawczych. Postępowanie pojednawcze nie było jednak obligatoryjne. Mogło być zarządzone po wniesieniu pozwu albo na żądanie powoda, albo z urzędu przez przewodniczącego sądu. Przepisy rozporządzenia nie stały na przeszkodzie kierowaniu na sesję pojednawczą wszystkich spraw. Osobliwością postępowania pojednawczego, nawiązującą do francuskiej tradycji prawnej, było pozostawienie czynności koncyliacyjnych wyłącznie w gestii ławników. W postępowaniu pojednawczym nie brał udziału sędzia zawodowy²⁵. Sesje pojednawcze z czasem zyskały na znaczeniu, ciesząc się uznaniem stron, dzięki czemu dochodziło do szybszego załatwiania sporów pracowniczych przez sądy pracy.

Nowe rozporządzenie o sądach pracy zachowało system środków odwoławczych obowiązujący do tej pory, z tą jednak różnicą, że wartość przedmiotu sporu, od której uzależniony być jeden z dwóch trybów odwoławczych, została podniesiona do wysokości 300 zł. Po wejściu w życie nowego prawa o sądach pracy nastąpiła także zmiana w sposobie powoływania ławników. Na mocy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 1937 r. uprawnienie do ich powoływania przekazano prezesom sądów apelacyjnych, a wnioski w tym względzie mieli przedstawiać wspólnie okręgowi inspektorzy pracy oraz wojewódzkie władze administracji ogólnej²⁶.

²³ T.J. Kotliński, *Polskie sądownictwo pracy...*, s. 174.

²⁴ Tamże, s. 176.

²⁵ W. Bagiński, *Postępowanie pojednawcze w sporach ze stosunku pracy*, *Głos Sądownictwa* 1939, nr 3, s. 117.

²⁶ T.J. Kotliński, *Polskie sądownictwo pracy...*, s. 178.

Z przedstawionego obrazu polskiego sądownictwa pracy II Rzeczypospolitej wypływa wniosek, że przyjęty model stanowił twórcze i oryginalne połączenie różnych tradycji prawnych, ale ze zdecydowaną recepcją wzorów austriackich tak w postaci transferu konkretnych przepisów austriackiej ustawy o sądach przemysłowych, jak i wykorzystania bardziej systemowych koncepcji, np. w zakresie trybu odwoławczego. Nie ulega zatem wątpliwości, że w Polsce międzywojennej funkcjonował sądowy model wymiaru sprawiedliwości w dziedzinie sporów pracowniczych, z pewnymi jednak koncesjami na rzecz pozasądowej formy likwidowania indywidualnych sporów pracy²⁷. Taki bowiem charakter miało orzecznictwo komisji rozjemczych w sporach z zakresu prawa pracy robotników rolnych.

3.3. SYSTEM ORGANÓW OCHRONY PRAWNEJ W SPORACH PRACOWNICZYCH W POLSCE LUDOWEJ

Po 1945 r. przywrócono działalność sądów pracy, tworząc nadto nowe sądy na tzw. ziemiach odzyskanych, m.in. w Gdańsku i Szczecinie. Działały one jednak krótko. Nowa komunistyczna władza, przystępując otwarcie z końcem lat 40. do budowy ustroju totalitarnego, kopiowała rozwiązania prawne Rosji bolszewickiej. Sowietyzacja prawa pociągała za sobą likwidację wielu instytucji prawnych II Rzeczypospolitej, które reaktywowano w pierwszych latach powojennych. W szczytowym zatem okresie stalinizacji ziem polskich doszło w 1950 r. do zniesienia sądów pracy. Organizacja władz publicznych i sądowych miała w krajach satellickich upodabniać się do wzorca sowieckiego. Mimo że zniesienie sądów pracy oficjalnie tłumaczono wprowadzeniem składów ławniczych do sądownictwa powszechnego, to jednak zmiana ustawodawstwa pracy miała w dużym stopniu podłoże polityczne, jak również gospodarcze. Rok 1950 był bowiem pierwszym rokiem realizacji sześcioletniego planu „budowy podstaw socjalizmu”. Kontrola stosunków pracy przez aparat administracyjny przedsiębiorstwa była więc powiązana wprost ze strategią szybkiej industrializacji, której koszty mieli ponieść przede wszystkim robotnicy.

²⁷ Zob. w tej kwestii K.W. Baran, *Modele organizacji polskich organów powołanych w celu likwidowania indywidualnych sporów pracy w XX wieku* (w:) *Vetera novis augere. Studia i prace dedykowane Profesorowi Wacławowi Uruszcakowi*, t. I, pod red. S. Grodzkiego, D. Malec, A. Karabowicz, M. Stusa, Kraków 2009, s. 2 i n.

Formalnie dekret z 1950 r. znoszący szczególne sądownictwo pracy przekazywał jurysdykcję w sprawach prawa pracy sądom powszechnym²⁸. Już jednak w niecały rok później Prezydium Rządu wydało uchwałę w sprawie powołania w niektórych państwowych przedsiębiorstwach zakładowych komisji rozjemczych²⁹. Dołączona do uchwały instrukcja w sprawie organizacji, zakresu oraz trybu działania zakładowych komisji rozjemczych opierała się na sowieckim modelu organów rozstrzygających spory pracy³⁰.

Nowe przepisy zostały eksperymentalnie i tymczasowo wprowadzone w 35 przedsiębiorstwach do czasu wydania pełnej w tym zakresie regulacji, co nastąpiło dopiero w 3 lata później³¹. Cechą przyjętych uregulowań było oddanie kompetencji do rozstrzygania indywidualnych sporów pracy (w zakładach zatrudniających co najmniej 100 pracowników) organom niesądowym, zespolonym ze strukturami związków zawodowych, z subsydiarnym i marginalnym udziałem sądów powszechnych. Wbrew bowiem mylącej nazwie zakładowe komisje rozjemcze pełniły rolę organów jurysdykcyjnych, a nie polubownych.

W 1954 r. ustanowiono pozasądowy model rozstrzygania indywidualnych sporów pracy. Centralne znaczenie odgrywały w nich zakładowe komisje rozjemcze. Składały się one w połowie z przedstawicieli związków zawodowych, a w połowie z przedstawicieli zakładu pracy. Reprezentantów związków zawodowych powoływała rada zakładowa spośród pracowników będących członkami związku zawodowego. Przedstawicieli zakładu pracy powoływał jego kierownik. Przepisy formułowały jednak ogólną dyrektywę o konieczności uzgadniania między kierownikiem zakładu a radą zakładową składu osobowego komisji rozjemczej (§ 2). Zakładowe komisje rozjemcze wybierały przewodniczącego i jego zastępcę. Orzekały w kompletach czteroosobowych. Przewodnicstwo składu orzekającego należało do przewodniczącego komisji (§ 16). Rozprawa przed komisją była jawna. Orzeczenia zapadały jednomyślnie.

W braku jednomyślności komisja na żądanie strony stwierdzała w uchwale, że sprawa nie została rozstrzygnięta i przekazywała sprawę do zarządu głównego branżowego związku zawodowego, podając po-

²⁸ Dekret Rady Ministrów z dnia 26 października 1950 r. o przekazaniu sądom powszechnym spraw w zakresie sądownictwa pracy, Dz. U. Nr 49, poz. 446. Wszedł w życie 1 stycznia 1951 r.

²⁹ Uchwała nr 636 Prezydium Rządu z dnia 5 września 1951 w sprawie tymczasowego powołania w niektórych państwowych zakładach przemysłowych zakładowych komisji rozjemczych, M.P. Nr A-87, poz. 1199. Weszła w życie 15 września 1951 r.

³⁰ K.W. Baran, *Modele organizacji polskich...*, s. 3.

³¹ Dekret z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych, Dz. U. Nr 10, poz. 35. Wszedł w życie 1 maja 1954 r.

wód nieosiągnięcia jednomyślności. Zarząd główny po zbadaniu sprawy przysyłał ją do zakładowej komisji rozjemczej do ponownego rozpatrzenia, udzielając jej wskazówek co do dalszego postępowania. W przypadku ponownego niejednomyślnego orzeczenia komisji pracownikowi przysługiwało prawo skierowania sprawy do sądu cywilnego (§ 25). Od orzeczenia, które zapadało jednomyślnie, stronie przysługiwało odwołanie wyłącznie do zarządu głównego związku zawodowego. Od decyzji zarządu, zatwierdzającej orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej, nie przysługiwał żaden środek zaskarżenia. W razie uchylenia orzeczenia komisji przez zarząd główny związku zawodowego strona mogła skierować sprawę ponownie do zakładowej komisji rozjemczej lub do sądu (§ 26).

Pierwotna wersja przepisów o zakładowych komisjach rozjemczych z 1951 r. w zasadniczej części została powielona 3 lata później, ale z pewnymi modyfikacjami³². Przede wszystkim została uproszczona procedura odwoławcza w sytuacji, gdy zakładowa komisja rozjemcza nie osiągnęła jednomyślności. Miała ona wówczas obowiązek poinformowania o tym strony, a na żądanie pracownika skierować sprawę do sądu. Wniosek o rozpoznanie sprawy przez komisję rozjemczą zastępował pozew.

Zakładowa (i analogicznie terenowa) komisja rozjemcza działała bez udziału prawników i składała się wyłącznie z нефachowców, pracowników danego przedsiębiorstwa. Mimo że komisje w założeniu były organami społecznymi, które miały się kierować bezstronnością przy rozstrzyganiu sporów z zakresu prawa pracy, w rzeczywistości orzekały pod dyktando dyrektora przedsiębiorstwa. Komisje rozjemcze, zależne od dyirekcji zakładu i uległych wobec władzy związków zawodowych, nie cieszyły się autorytetem³³. Przetrwały jednak praktycznie aż po schyłek PRL-u, totalitarnej władzy zależało bowiem na ograniczeniu dostępu obywateli do sądu, który instytucjonalnie był bardziej samodzielny niż związki zawodowe.

Po II wojnie światowej doszło na ziemiach polskich do odejścia od sądowego rozstrzygania indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy na rzecz нефachowych, społecznych instytucji powiązanych ustrojowo z dyirekcją zakładu pracy, przeciwko której pracownik kierował swe rozsz-

³² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego, Dz. U. Nr 18, poz. 68. Nowością regulacji z 1954 r. było m.in. powołanie terenowych komisji rozjemczych przy zarządach okręgowych związków zawodowych dla przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 100 osób.

³³ A. Lityński, *Historia prawa Polski Ludowej*, Warszawa 2001, s. 55.

czenie. Nadto tryb odwoławczy w sporach pracowniczych powiązano przede wszystkim ze strukturą zależnych od władzy branżowych związków zawodowych. Orzecznictwo w sprawach ze stosunku pracy przed uchwaleniem kodeksu pracy w 1974 r. zostało więc podzielone między trzy organy procesowe: komisje rozjemcze, zarządy główne branżowych związków zawodowych oraz sądy powszechne. W tym modelu rozstrzygania sporów prawa pracy rola sądów powszechnych została całkowicie zmarginalizowana. Rangę sądowego trybu rozsądzania sporów pracowniczych przywrócił częściowo kodeksu pracy z 1974 r., który wprowadził okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych jako drugą instancję odwoławczą w sprawach pracy.

Kodeksowa reforma organizacji organów powołanych do rozstrzygania sporów pracowniczych, utrzymując istniejący na najniższym szczeblu pozasądowy model wymiaru sprawiedliwości, w drugiej instancji oddała jurysdykcję w stosunkach pracy w ręce nowo utworzonych okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych. Były to sądy specjalne, odrębne od sądownictwa powszechnego³⁴. Wprowadzenie w 1974 r. okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych wynikało z faktu, że od 1946 r. funkcjonowały okręgowe sądy ubezpieczeń społecznych na podstawie przedwojennej ustawy z dnia 28 lipca 1939 r. –Prawo o sądach ubezpieczeń społecznych³⁵. Podobnie jak reaktywacja po 1945 r. sądów pracy, utrzymanie w mocy prawa o sądach ubezpieczeń społecznych przez nową władzę ludową podyktowane było pozytywną oceną obu międzywojennych regulacji, głównie z uwagi na przewidzianą w nich instytucję ławników.

W przeciwieństwie jednak do sądów pracy, zniesionych w 1950 r., okręgowe sądy ubezpieczeń społecznych, jako sądy szczególne, oddzielone od sądownictwa powszechnego, przetrwały znacznie dłużej. Występowanie zatem obok siebie dwóch odmiennych struktur w zakresie roz-

³⁴ K.W. Baran, *Modele organizacji polskich...*, s. 5.

³⁵ Dz. U. Nr 71, poz. 476 z późn. zm. Zob. M. Nowakowski, *Początki administracyjnego sądownictwa ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej* (w:) *Spółczeństwo a władza. Ustrój. Prawo. Idee*, pod red. J. Przygodzkiego, M.J. Ptaka, Wrocław 2010, s. 967 i n. Okręgowe sądy ubezpieczeń społecznych sprawowały wymiar sprawiedliwości w sporach z zakresu ubezpieczeń społecznych, rozpoznając skargi na decyzje instancji ubezpieczeń społecznych. Ustawę z 1939 r. gruntownie znowelizowano dopiero ustawą z dnia 17 lutego 1960 r. o zmianie prawa o sądach ubezpieczeń społecznych, Dz. U. Nr 11, poz. 70 z późn. zm. Zgodnie z art. 1 znowelizowanej ustawy sądy ubezpieczeń społecznych sprawowały wymiar sprawiedliwości w sporach o świadczenia pieniężne z zakresu zaopatrzenia emerytalnego pracowników i ich rodzin oraz w innych sprawach przekazanych odrębnymi przepisami. Okręgowe sądy ubezpieczeń społecznych co do zasady orzekały w składach trzysobowych, złożonych z sędziego zawodowego (jako przewodniczącego) oraz dwóch ławników (reprezentujących po jednym pracowników i pracodawców). Sądem drugiej instancji był Trybunał Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (zniesiony w 1974 r.).

strzygania sporów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych zrodziło w latach 60. ubiegłego stulecia koncepcję ich unifikacji. Pierwszym tego symptomem było uchwalenie w dniu 15 lutego 1962 r. ustawy o Sądzie Najwyższym³⁶, która przyniosła utworzenie Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych³⁷. Rozwiązanie takie uzasadniano wówczas „jednorodnością” prawa pracy i ubezpieczeń społecznych jako dziedzin prawa stanowiących „wyraz troski państwa ludowego o przestrzeganie podstawowych praw jego obywateli”.

Plany całościowej unifikacji sądownictwa pracy oraz ubezpieczeń społecznych przybrały na sile dopiero z końcem lat 60. Podstawowe założenia projektowanych zmian ustrojowych w zakresie sądownictwa pracy i ubezpieczeń społecznych zostały przedstawione w uchwale XII Kongresu Związków Zawodowych z dnia 24 czerwca 1967 r. Postulowano w niej połączenie okręgowych sądów ubezpieczeń społecznych oraz Trybunału Ubezpieczeń Społecznych z wydziałami pracy sądów powszechnych w ramach nowej jednolitej struktury, unifikującej w swej właściwości rzeczowej sprawy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Działająca przy Radzie Ministrów PRL Komisja do spraw Uporządkowania Prawa Pracy opracowała zatem w 1967 r. projekt przewidujący zniesienie odrębnych sądów ubezpieczeń społecznych przez powołanie gwaśi-samodzielnego systemu sądownictwa pracy i ubezpieczeń społecznych w postaci izb pracy i ubezpieczeń społecznych przy cywilnych sądach wojewódzkich³⁸.

Założeniem projektu był podział kompetencji między organy społeczne (komisje rozjemcze) i sądowe (sądy powiatowe), które miały rozstrzygać spory pracownicze w pierwszej instancji i utworzenie, jako organu drugiej instancji, izb pracy i ubezpieczeń społecznych przy sądach wojewódzkich orzekających z udziałem ławników, które miały pozostać pod nadzorem Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego. Mimo krytycznych głosów wobec wspomnianej koncepcji unifikacji sądownictwa ubezpieczeń społecznych i sądownictwa pracy, podstawowe jej założenia znalazły się zarówno w projekcie kodeksu pracy, jak i w projekcie rządowym ustawy z 1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych.

Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r.³⁹ przekazywał rozpatrywanie sporów o roszczenia pracownika ze stosunku pracy do kompetencji trzech instytucji: zakładowych lub powiatowych komisji rozjemczych,

³⁶ Dz. U. Nr 11, poz. 54 z późn. zm.

³⁷ K.W. Baran, *Modele organizacji polskich...*, s. 5.

³⁸ A. Mironczuk, *Zamierzenia ustawodawcze w zakresie prawa pracy*, Przegląd Związkowy 1967, z. 6.

³⁹ Dz. U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.

powiatowych komisji odwoławczych do spraw pracy i okręgowych sądów pracy⁴⁰. Zakładowe (i powiatowe) komisje rozjemcze miały charakter wyłącznie społeczny. W skład pozostałych dwóch organów wchodził, obok czynnika społecznego, sędziowie zawodowi. Jednak cechą organu sądowego posiadały wyłącznie okręgowe sądy pracy jako instytucje odwoławcze drugiej instancji, rozpoznające odwołania od orzeczeń zakładowych i powiatowych komisji rozjemczych i powiatowych komisji odwoławczych do spraw pracy.

Zakładowe komisje rozjemcze były tworzone w zakładach zatrudniających powyżej 100 pracowników, a tryb ich powoływania niewiele się zmienił w porównaniu z obowiązującymi do tej pory przepisami. Zakładowa (powiatowa) komisja rozjemcza rozpoznawała sprawy dotyczące głównie sporów o wynagrodzenie za pracę lub urlop. Powiatowe komisje rozjemcze rozpatrywały sprawy dotyczące pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, w których nie działały zakładowe komisje rozjemcze, oraz sprawy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. Członków powiatowej komisji rozjemczej wybierała na okres swej kadencji powiatowa rada narodowa. Kandydatów na członka powiatowej komisji rozjemczej zgłaszali: naczelnik powiatu oraz właściwa instancja związków zawodowych. Komisje rozjemcze rozpatrywały sprawy w pięcioosobowych kompletach orzekających. Orzeczenia komisji zapadały większością głosów. W wyjątkowych przypadkach komisja rozjemcza mogła przekazać sprawę sądowi pracy i ubezpieczeń społecznych w celu przejęcia jej do rozpoznania, jeśli sprawa budziła poważne wątpliwości prawne. Od orzeczenia komisji rozjemczej, działającej jako organ pierwszej instancji, przysługiwało stronie odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Roszczenia pracownika związane z wypowiedzeniem stosunku pracy, jego nawiązaniem, przywróceniem do pracy lub odszkodowaniem w związku z niewydaniem świadectwa pracy nie należały do zakładowych (powiatowych) komisji rozjemczych, ale zostały przekazane do kompetencji nowo powołanych powiatowych komisji odwoławczych do spraw pracy. Były one tworzone przy terenowych (powiatowych) organach administracji państwowej. Powiatowa komisja odwoławcza, wbrew mylącej nazwie, nie była żadnym organem odwoławczym, ale organem rozstrzygającym z zakresu prawa pracy w pierwszej instancji w sprawach określonych przez kodeks pracy. Komisja odwoławcza do spraw prawa pracy orzekała w trzyosobowym składzie: sędziego zawodowego sądu powiatowego lub wojewódzkiego jako przewodniczącego i dwóch człon-

⁴⁰ Dział dwunasty „Rozpatrywanie sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy”.

ków (ławników), w tym jednego zgłoszonego przez właściwą instancję związków zawodowych. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę musiało być złożone do powiatowej komisji odwoławczej w ciągu 7 dni od jego doręczenia; odpowiednio 14-dniowy termin był przewidziany dla wniosku o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy. Od orzeczenia powiatowej komisji odwoławczej do spraw pracy przysługiwało odwołanie do okręgowego sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Udział zawodowego sędziego w powiatowych komisjach odwoławczych miał zapewnić z jednej strony prawidłowe stosowanie prawa przez komisję w sprawach, które wymagały nierzadko szczegółowej wiedzy prawniczej, z drugiej wzbudzić zaufanie społeczne dla tej instytucji. W literaturze przedmiotu dominuje jednak pogląd, że komisje odwoławcze były pomysłem chybnym i nie spełniły pokładanych w nich nadziei ustawodawcy. Nie wypracowały bowiem sobie autorytetu. Orzekały one poza siedzibą sądu, sędzia nie używał togi sędziowskiej i nie miał środków pozwalających na dyscyplinowanie stron. Na posiedzeniach komisji dochodziło nierzadko do pieniactwa, urągającego powadze instytucji⁴¹. Nic zatem dziwnego, że nowa reforma sądownictwa pracy z 1985 r. rozstała się zarówno z zakładowymi komisjami rozjemczymi, jak i powiatowymi komisjami odwoławczymi, przekazując spory z zakresu prawa pracy sądownictwu powszechnemu. Ustawa z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych⁴² położyła także kres działalności okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych.

Kodeks pracy powrócił do idei powierzenia sporów z zakresu prawa pracy szczególnym sądom, ale w całkiem innej wersji organizacyjnej niż przyjmowała to zachodnioeuropejska tradycja prawna. Powołane ustawą z dnia 24 października 1974 r.⁴³ okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych tworzyły specjalne sądownictwo pracy wyłącznie drugiej instancji, gdy orzekanie w pierwszej instancji pozostawiono nadal w gestii organów pozasądowych, aczkolwiek z udziałem sędziego zawodowego w zakresie niektórych sporów pracowniczych. Dokonana zatem w 1974 r. reforma sądownictwa pracy wynikała całkowicie z wewnętrznych polskich uwarunkowań kształtowania się modelu rozwiązywania indywidualnych sporów pracy po II wojnie światowej.

Wraz z utworzeniem okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych została zniesiona odwoławcza jurysdykcja organów związko-

⁴¹ A. Lityński, *Historia prawa Polski...*, s. 56.

⁴² Dz. U. Nr 20, poz. 85 z późn. zm.

⁴³ Dz. U. Nr 39, poz. 231 z późn. zm.

wych. Sąd rozpoznawał odwołania od orzeczeń zakładowych (powiatowych) komisji rozjemczych i powiatowych komisji odwoławczych do spraw pracy w składzie sędziego, jako przewodniczącego, i dwóch ławników. Sędziowie w zakresie orzekania byli niezawiśli i podlegali tylko ustawom. Ławników wybierały wojewódzkie rady narodowe w równej liczbie spośród kandydatów zgłoszonych przez wojewodę i wojewódzką radę związków zawodowych. Do składu orzekającego sądu pracy i ubezpieczeń społecznych prezes sądu wyznaczał jednego ławnika wybranego spośród kandydatów wojewody i jednego spośród kandydatów wojewódzkiej rady związków zawodowych. Ławnicy nie mogli jednak przewodniczyć na rozprawie. Od orzeczenia sądu pracy i ubezpieczeń społecznych nie przysługiwało odwołanie, z wyjątkiem orzeczeń, gdy sąd przejął sprawę przekazaną przez komisję rozjemczą lub odwoławczą.

Utworzenie okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych było więc w pełni zharmonizowane z uchwaleniem kodeksu pracy oraz szeregiem innych związanych z nim ustaw. Jednolite sądy pracy i ubezpieczeń społecznych stanowiły instytucjonalne dopełnienie zmian w dziedzinie materialnoprawnych regulacji prawa pracy. Do założeń zatem ustawy o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych należało odformalizowanie i uproszczenie procedury sądowej, udział przedstawicieli związków zawodowych we wszystkich organach rozpatrujących spory z zakresu prawa pracy, a także wysoka fachowość i związana z nią specjalizacja w orzekaniu ze strony sędziów zawodowych.

3.4. PODSUMOWANIE

W rozwoju sądownictwa pracy na ziemiach polskich w XIX i XX w. można wyróżnić trzy zasadnicze fazy. W pierwszym okresie, na wzór francuski, upowszechnił się system sądów przemysłowych (pracy), orzekających w pierwszej instancji z udziałem wybieranych ławników, reprezentujących zarówno pracowników, jak i pracodawców. Sądowi pracy przewodniczył sędzia zawodowy. Za charakterystyczną cechę postępowania przed sądem pracy uznawano przeprowadzenie czynności pojednawczych oraz uproszczony tryb dochodzenia roszczenia. Spór pracowniczy mógł być przeniesiony na drogę postępowania przed sądem powszechnym tylko w przypadku, gdy wartość przedmiotu pory przekraczała określoną w ustawie sumę pieniężną. Tego rodzaju system sądownictwa pracy występował na ziemiach polskich w II połowie XIX w., w okresie międzywojennym i w Polsce Ludowej do 1950 r.

Drugi okres w historii sądownictwa pracy wyznaczają lata 1950–1974, w których rozstrzyganie sporów pracowniczych zostało powierzone wyłącznie pozasądowym społecznym organom likwidowania indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy, nieposiadającym w zasadzie charakteru organów wymiaru sprawiedliwości. Zakładowe komisje rozjemcze, zawisłe i zależne od kierownictwa zakładu pracy oraz związków zawodowych, nie dawały bowiem gwarancji bezstronnego rozstrzygania sporów z zakresu prawa pracy. Nie pełniły także funkcji koncyliacyjnej, ale wyłącznie jurysdykcyjną. Przeniesienie sporu ze stosunku pracy na drogę postępowania przed sądem powszechnym było bardzo utrudnione.

Trzecią fazę rozwoju sądownictwa pracy w PRL-u wyznaczyła reforma związana z uchwaleniem kodeksu pracy w 1974 r., która przyjęła kompromisowe rozwiązanie. Połączyła bowiem pozasądowy model organizacji rozpoznawania sporów z zakresu prawa pracy z ustrojem specjalnych, odrębnych od sądownictwa powszechnego sądów pracy i ubezpieczeń społecznych, orzekających w drugiej instancji. System ten przetrwał do 1985 r., tj. do czasu przekazania sporów pracowniczych sądom pracy funkcjonującym w ramach sądownictwa powszechnego. Występuje on do chwili obecnej.

ROZDZIAŁ 4

MODELE ORGANIZACJI OCHRONY PRAWNEJ W INDYWIDUALNYCH SPORACH PRACY

Krzysztof W. Baran

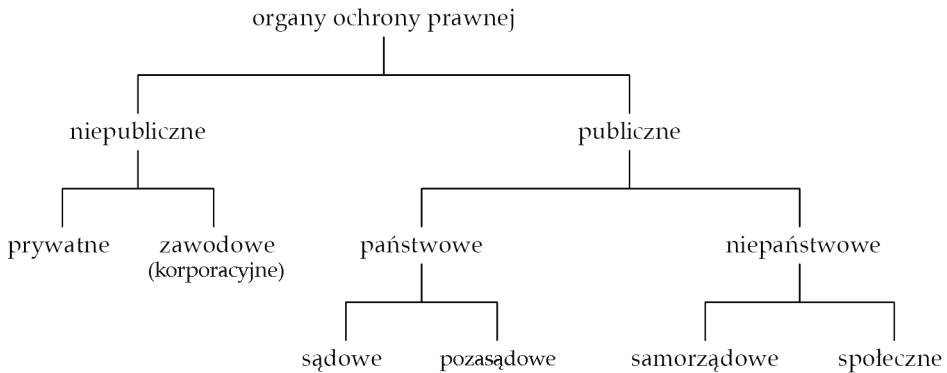
4.1. UWAGI WSTĘPNE

Podjmując problematykę modeli organizacji organów ochrony prawnej w sporach pracy, warto zaakcentować, że mają one generalizujący charakter, stanowią bowiem w płaszczyźnie abstrakcyjnej wyidealizowaną konstrukcję funkcjonujących systemów likwidowania tego rodzaju sporów. Konstruując poszczególne modele, brałem pod uwagę z jednej strony status normatywny, z drugiej wzajemne relacje proceduralne występujące między podmiotami działającymi na rzecz likwidacji sporów indywidualnych w środowisku pracy. Istotne jest zwłaszcza ich wzajemne usytuowanie w strukturze organizacyjnej jako zintegrowanej funkcjonalnie całości.

Najbardziej ogólny podział organów ochrony prawnej powołanych w celu likwidowania indywidualnych sporów 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 swoich źródeł prawa pracy. W krajach o wielowiekowej tradycji gospodarki wolnorynkowej mają one nieomal 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.

Ogólnoteoretyczny model organów ochrony prawnej rozpoznających indywidualne spory pracy przedstawia się następująco:



Na tle powyższego schematu 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 wyłącznie 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)¹. 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 orzekania².

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:

¹ S. Włodyka, *Ustrój organów ochrony prawnej*, Warszawa 1975, s. 25.

² Por. R. Więckowski, *Dopuszczalność drogi sądowej w sprawach cywilnych*, Kraków 1991, s. 12.

	I instancja	II instancja	III 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. dyscyplinarnych³). Zaistnienie odwrotnej sytuacji należy uznać za rozwiązanie kuriozalne, którego nie sposób zaakceptować z punktu widzenia aksjologii prawa do sądu.

4.2. SĄDOWY A POZASĄDOWY MODEL OCHRONY PRAWNEJ W INDYWIDUALNYCH SPORACH PRACY

Analizę wad i zalet sądowego oraz pozasądowego modelu organizacji ochrony prawnej przeprowadzę pod kątem legalizmu, obiektywizmu i profesjonalizmu sprawowanej władzy jurysdykcyjnej. Owe trzy cechy są fundamentalnymi⁴ przesłankami warunkującymi sprawne i rzetelne rozstrzyganie sporów w stosunkach przemysłowych. W toku dalszych 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 poglądem⁵ pozasądowy model organów orzekających charakteryzuje się tym, że zapewnia realny wpływ

³ Por. postanowienie SA w Warszawie z dnia 21 sierpnia 2000 r., III APo 10/00, OSA 2001, nr 2, poz. 7.

⁴ Por. zwłaszcza T. Zieliński, *Nowy model rozstrzygania sporów pracy i ubezpieczeń społecznych*, PiP 1986, z. 2, s. 47–48; A. Patulski, *Sprawność systemu rozpoznawania sporów pracowniczych (kierunki rozwiązań prawno-organizacyjnych)*, NP 1981, nr 11–12, s. 50–51.

⁵ Por. np. J. Jończyk, *Projekt zmiany kodeksu pracy*, PiZS 1981, nr 7, s. 20–21.

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 podkreślano⁶, 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 niezawisłości⁷ ze strony zaangażowanych w spór podmiotów wydaje się znikome.

⁶ 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*, Palestra 2008, nr 3–4.

⁷ Por. zwłaszcza J. Mokry, *Osobowość sędziego a niezawisłość sędziowska* (w:) *Studia z prawa postępowania cywilnego. Księga pamiątkowa ku czci Zbigniewa Resicha*, pod red. M. Jędrzejewskiej, T. Erecińskiego, Warszawa 1985, s. 211 i n.; K. Korzan, *Niezawisłość sędziowska (sądów) w systemie trzeciej władzy* (w:) *Filozofia prawa a tworzenie i stosowanie prawa*, pod

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 gospodarce wolnorynkowej może w wyższym stopniu sprzyjać podsyćaniu niż tonowaniu 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 ważką, że od dłuższego czasu badania socjologiczne⁸ wskazują na wyraźną niechęć ze strony pracowników do kierowania spraw do sądu w celu rozstrzygnięcia sporu z pracodawcą. Zjawisko to potęguje się w miarę wzrostu wskaźników bezrobocia. 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.

W tym kontekście nader 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 trud-

red. B. Czecha, Katowice 1992, s. 421 i n.; M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 117 i n.

⁸ Por. M. Borucka-Arctowa, *Aktualne problemy przeciężenia sądów (aspekty socjologiczne)*, St. Praw. 1988, nr 4, s. 41–45.

ności 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 niektóre instytucje procesowe, zwłaszcza zaś właściwość przeminną oraz zwolnienie od kosztów sądowych⁹. Wprowadzenie ich do procesowego prawa pracy ogranicza bądź w części przypadków w istotnym wymiarze niweluje bariery blokujące dostęp pracowników do sądów¹⁰.

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, albowiem funkcjonują w miejscu konfliktu. Nie podzielam tego zapatrywania, ponieważ uważam, że to właśnie organy sądowe są lepiej przygotowane do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy¹¹, 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, pełniący swe funkcje społecznie, niejednokrotnie nie mają ani wystarczających kompetencji, 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, dotknąłem 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

⁹ Nieznanym w Polsce mechanizmem ułatwiającym dostęp do sądu jest ubezpieczenie obejmujące koszty procesu sądowego i adwokata (np. *Rechtsschutzversicherung*).

¹⁰ 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 problemy przeciążenia...*, s. 45–46.

¹¹ W tej kwestii zob. też A. Patulski, *Sprawność systemu rozpoznawania...*, s. 56.

niebagatelny argument na korzyść modelu sądowego¹². Nie ulega przecieży wątpliwości, że wymiar sprawiedliwości 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. Osobiście podzielam pogląd¹³, że prostota nie powinna górować nad względami merytorycznymi. Dla prawidłowości orzecznictwa wartościami nadrzędnymi są jego profesjonalizm, legalizm i obiektywizm. Jeżeli zatem uproszczenie procedury godzi, chociażby pośrednio, w jeden z tych czynników, 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 nieznamośności prawa procesowego. Mam tu na myśli przede wszystkim obowiązek sądu informowania go o procesowych konsekwencjach poszczególnych działań bądź zaniechań¹⁴. 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 wewnątrzzakładowym organem ochrony prawnej pracownik nie mógł być reprezentowany przez adwokata, podczas gdy za pracodawcę występował radca prawny bądź adwokat, a więc wykwalifikowany prawnik. Tego rodzaju asymetria godziła w zasadę równości stron sporu pracy jako standard sprawiedliwości proceduralnej.

Zarzutem nader często formułowanym pod adresem modelu sądowego jest to, że postępowanie prowadzone przez sądy bywa przewlekłe i czasami trwa nieproporcjonalnie długo. Tego rodzaju argument należy

¹² Stanowisko, zgodnie z którym nie należy przeceniać roli pracownika w rozstrzyganiu indywidualnych sporów pracy sformułował J. Jończyk. Zob. J. Jończyk, *Projekt zmiany kodeksu...*, s. 20–21.

¹³ T. Zieliński, *Nowy model rozstrzygania...*, s. 49–50, przypis 31.

¹⁴ Por. art. 5 k.p.c. Zob. też M. Sawczuk, *Niezawisłość sędziowska a granice pomocy stronie (w:) Studia z procesu cywilnego*, pod red. K. Korzana, Katowice 1986, s. 40.

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 biurowych¹⁵, 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 wyodrębnienia¹⁶ 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 środowiska pracy. Również merytoryczna złożoność tego rodzaju sporów¹⁷ 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 zawsze 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

¹⁵ Por. M. Piekarski, *Rozpoznawanie przez sądy spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Paestra 1985, nr 7–8, s. 3.

¹⁶ 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*, pod red. M. Jędrzejewskiej, T. Erecińskiego, Warszawa 1985, s. 70–71; K. Korzan, *Znaczenie jednolitości postępowania cywilnego dla gwarancji praworządności*, PiP 1981, z. 6, s. 64–65; G. Bieniek, *sądownictwo pracy – propozycje modelowe*, NP 1981, nr 10–12, s. 3–10; W. Siedlecki, *O zmianę systemu rozstrzygania sporów o roszczenia pracownicze ze stosunku pracy*, NP 1981, nr 4, s. 74.

¹⁷ Por. J. Wengierow, *O sądach pracy w Polsce...*, s. 30.

jednolitość¹⁸, stabilność i wszechstronność orzecznictwa¹⁹. 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 scalenieowe 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 demokratycznych 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. Moim zdaniem 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. Jednak i w sądzie powszechnym możliwe wydaje się stworzenie warunków do specjalizacji sędziów przez wprowadzenie odpowiednich instrumentów o charakterze organizacyjno-ustrojowym.

¹⁸ W trafnym ujęciu reprezentowanym przez A. Murzynowskiego i T. Zielińskiego (*Ustrój wymiaru sprawiedliwości w przyszłej konstytucji*, PiP 1992, z. 9, s. 8) jedność sądownictwa należy rozumieć „[...] jako jedność podstawowych zasad merytorycznych ustroju sądów i postępowania przed sądami, nie zaś jako biurokratycznie przyjętą uniformizację struktur sądowych”.

¹⁹ Por. T. Ereciński, *Aktualne problemy ustroju sądownictwa*, PiP 1981, z. 5, s. 21–23; S. Dalka, *Idea jednolitego sądu...*, s. 70–72.

ROZDZIAŁ 5

POSTĘPOWANIE POZASĄDOWE I PRZEDSĄDOWE W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Krzysztof W. Baran, Kinga Flaga-Gieruszyńska

5.1. PROCEDURY POLUBOWNEGO LIKWIDOWANIA INDYWIDUALNYCH SPORÓW PRACY – UWAGI WSTĘPNE

Zasada ugodowego likwidowania sporów o roszczenia ze stosunku pracy¹ została *explicite* sformułowana w art. 243 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Ze względu na fakt, że norma ta została zamieszczona w przepisach ogólnych działu dwunastego kodeksu pracy oznacza zatem, na podstawie argumentu *a rubrica*, iż wyrażona w niej dyrektywa odnosi się do wszystkich form i etapów indywidualnych sporów pracy. Jej zakres przedmiotowy nie ogranicza się tylko do spraw o roszczenie ze stosunku pracy, ale w świetle argumentu *lege non distinguente* dotyczy wszelkich sporów związanych z tym stosunkiem, także tych mających charakter nieroszczeniowy.

Naruszenie postanowień art. 243 k.p. nie powoduje żadnych ujemnych sankcji dla jego adresatów. Uzasadnione jest więc zaliczenie go do kategorii przepisów określonych jako *lege imperfecta*. Wskazuje on wyłącznie społecznie użyteczną postawę w razie zaistnienia sporu ze stosunku pracy. Nie ma natomiast charakteru bezwzględnie wiążącego, ponieważ *de lege lata* brak efektywnych instrumentów normatywnych pozwalających zweryfikować, czy wpływa na postępowanie podmiotów, do których jest adresowany.

Polubowne likwidowanie indywidualnych sporów pracy opiera się w stosunkach pracy na metodzie mediacyjnej. Jej istota polega na pośrednictwie trzeciego podmiotu, mającym na celu doprowadzenie do zakończenia sporu w drodze porozumienia stron, bez uciekania się do stosowania przymusu. Metoda ta sprowadza się więc do tego, że ów trzeci podmiot, zwany mediatorem, któremu przedstawiono spór do rozpoznania, występuje w roli łącznika między zwaśnionymi stronami, okazując

¹ Por. K.W. Baran (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I. Część ogólna prawa pracy, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2010, s. 733 i n. oraz powołana tam literatura.

im niezbędną pomoc w znalezieniu możliwego do akceptacji przez każdą z nich porozumienia, mającego dobrowolny charakter. W przeciwieństwie do ugody nie musi ono cechować się obustronnością ustępstw. Zatem uprawniona jest w świetle logiki formalnej konstatacja, że każda ugoda jest dobrowolnym porozumieniem, podczas gdy nie każde dobrowolne porozumienie jest ugodą. Polubowne (ireniczne) zakończenie sporu zachodzi także wówczas, gdy doszło do całkowitego zaspokojenia roszczeń jednej strony bądź gdy zrezygnowała ona z ich dochodzenia i wycofała żądanie udzielenia ochrony prawnej.

Wśród procedur o charakterze polubownym (irenicznym) można wyróżnić dwa podstawowe modele o charakterze homologicznym: sądowy i pozasądowy. W pierwszym działalność mediacyjną prowadzi sąd, mający status organu wymiaru sprawiedliwości w rozumieniu art. 175 Konstytucji RP, w drugim zaś podmiot niemający takiego przymiotu, bez względu na ustawową nazwę. Między tymi dwoma skrajnymi rozwiązaniami w systemie polskiego ustawodawstwa można wyróżnić także model heterogeniczny (mieszany), gdyż uczestniczą w nim zarówno sądy, jak i organy pozasądowe. Konkretyzując powyższą systematykę, należy wskazać, że do modelu sądowego zaliczam sądowe postępowanie pojednawcze (art. 184–186 k.p.c.) oraz mediację prowadzoną w toku procesu (art. 10 i art. 468 § 2 pkt 2 k.p.c.), natomiast do modelu pozasądowego zaliczam zakładowe postępowanie pojednawcze (art. 244 i n. k.p.). Z kolei charakter heterogeniczny mają procedury prowadzone przez mediatora w trybie art. 183¹–183¹⁵ k.p.c. oraz przez sąd polubowny (art. 1164 k.p.c.), gdyż w ich ramach występują zarówno organy sądowe, jak i pozasądowe.

5.2. POZASĄDOWE POSTĘPOWANIE POJEDNAWCZE W INDYWIDUALNYCH SPORACH PRACY

5.2.1. UWAGI WSTĘPNE

Analizę pozasądowych mechanizmów polubownego likwidowania indywidualnych sporów rozpocznę od statusu komisji pojednawczych. Są to niezależne, wewnątrzzakładowe organy ochrony prawnej², powołane w celu ugodowego likwidowania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy w pozasądowym postępowaniu pojednawczym. W świetle obowiązujących norm rangi konstytucyjnej nie mają one przy-

² W tym kontekście jako dyskusyjny jawi się pogląd sformułowany przez A.M. Świątkowskiego. Zob. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2, Kraków 2002, s. 445.

miotu organów wymiaru sprawiedliwości ani w podmiotowym, ani w przedmiotowym znaczeniu tego pojęcia. Ich działalność nie ma bowiem charakteru jurysdykcyjnego³, wyrażającego się w funkcji orzekania (*ius dicere*). Omawiane komisje nie posiadają ustawowych kompetencji wiążącego rozstrzygania przedstawionych im do rozpoznania sporów pracowniczych.

Zgodnie z art. 244 § 1 k.p. komisje pojednawcze mogą podejmować tylko próby polubownego załatwiania indywidualnych sporów pracowniczych⁴. Działalność ta nie może bez ustawowego upoważnienia przekształcić się w rozstrzyganie sporów. Istota pojednawstwa polega bowiem na prowadzeniu działalności wyłącznie niewładczymi metodami. Oznacza to, że decyzje podjęte w toku postępowania pojednawczego przez komisję nie są zabezpieczone państwowym przymusem.

Członkowie komisji pojednawczych⁵ pełnią swe funkcje społecznie. Oznacza to, że czynności mediacyjne, jakie podejmują dla polubownego załatwienia sporu, nie wchodzą w zakres ich obowiązków pracowniczych lub zawodowych. Nie wymaga się też od nich wykształcenia prawniczego. Istotny jest również fakt, że spełniają swe zadania nieodpłatnie. Zachowują natomiast prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w pracach komisji.

Komisje pojednawcze nie tworzą żadnej hierarchicznej struktury. Przepisy regulujące pozasądowe postępowanie pojednawcze nie przewidują mechanizmów odwoławczych. Jest to całkowicie zrozumiałe, ponieważ w jego toku nie zapadają imperatywne decyzje o prawach i obowiązkach stron, co do których zachodziłaby potrzeba ich merytorycznej weryfikacji. W relacjach między komisjami a sądami i innymi podmiotami funkcjonującymi w stosunkach pracy obowiązuje zasada niezależności⁶. Oznacza to w praktyce, że komisje jako organy ochrony prawnej są autonomiczne i nie są podporządkowane organom wymiaru sprawiedliwości. Nie mają one też przymiotu organu pracodawcy, gdyż nie realizują zadań zleconych przez podmiot zatrudniający. Wręcz przeciwnie, przez swoją działalność w określony ustawą sposób korygują decyzje podejmowane przez niego w indywidualnych sprawach pracowniczych.

³ Nie są to organy quasi-sądowe. Zob. J. Piątkowski (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 1311–1312.

⁴ Por. K.W. Baran, *Status prawny komisji pojednawczych po nowelizacji kodeksu pracy z 2 lutego 1996 roku*, St.Pr.PiPSP. 1997, s. 327 i n.; M.T. Romer, *Pojednanie w prawie pracy* (art. 244–258), Pr. Pracy 1997, nr 1, s. 3 i n.

⁵ Por. J. Brol, *Sądownictwo pracy*, cz. I, PiZS 1985, nr 7, s. 17.

⁶ Por. K.W. Baran, *Charakter działalności komisji pojednawczych*, Polityka Społeczna 1987, nr 7, s. 22–23.

Rozważając status prawno-organizacyjny komisji pojednawczych, nie można pominąć ich relacji normatywnych do załogi zakładu pracy. Najistotniejszym aspektem wydają się związki personalne. Do składu komisji mogą zostać wybrani w zasadzie wyłącznie pracownicy tej jednostki organizacyjnej, w której ona funkcjonuje. Wynika to z faktu, że oni najlepiej orientują się w możliwościach polubownego zakończenia sporu.

Komisje pojednawcze mogą być utworzone we wszystkich jednostkach organizacyjnych zatrudniających pracowników. Dyrektywa ta odnosi się również do podmiotów mających przymiot osoby fizycznej. W rachubę wchodzi zarówno firmy publiczne, jak i prywatne, w tym także spółki prawa handlowego, spółdzielnie oraz inne jednostki organizacyjne zatrudniające pracowników. Nie ma przeszkód prawnych do powołania komisji pojednawczych w urzędach administracji samorządowej bądź rządowej. W tych ostatnich będą one jednak mogły działać tylko w ograniczonym zakresie przedmiotowym.

Zgodnie z postanowieniami art. 244 § 3 k.p. komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Ważność tej czynności jest uzależniona od wspólnego działania obu tych podmiotów. W sytuacji gdy w zakładzie funkcjonuje więcej niż jedna organizacja związkowa, uprawnione do powołania są wszystkie podmioty związkowe⁷. Jeżeli jednak nie dojdą one do porozumienia w tej kwestii, w świetle literalnej wykładni art. 244 § 3 k.p. wystarczy, aby tylko jedna z nich wyraziła zgodę. Arbitralne powołanie komisji przez pracodawcę, jeśli na terenie zakładu pracy działa co najmniej jeden związek zawodowy, stanowi przekroczenie zakresu przewidzianych ustawą kompetencji. W ostateczności czynność tę należy uznać za nieważną. Wadliwy sposób powołania komisji nie rzutuje natomiast na materialnoprawną ważność ugody. Nie ma ona jednak przymiotu tytułu egzekucyjnego w rozumieniu przepisów kodeksu postępowania cywilnego.

Jeżeli u konkretnego pracodawcy nie działa żadna organizacja związkowa, to może on powołać komisję po uzyskaniu pozytywnej opinii od pracowników⁸. Ustawa nie precyzuje sposobu jej pozyskania, może to nastąpić np. w referendum załogi⁹.

Na mocy art. 245 pkt 1 k.p. zasady i tryb powołania komisji ustalają podmioty, które ją powołują. Wskazane jest, aby strony konsultowały wszystkie zasadnicze kwestie organizacyjne. Chodzi tu zwłaszcza o sprecyzowanie liczby członków i długości kadencji.

⁷ Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 189.

⁸ Por. M. Seweryński, *Zaloga zakładu pracy – uwagi de lege ferenda* (w:) *Reprezentacja praw i interesów pracowników*, pod red. G. Goździewicza, Toruń 2001, s. 56.

⁹ A. Kijowski (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2000, s. 1097.

Czas trwania kadencji określają organy powołujące komisję. W celu zapewnienia stabilizacji jej działalności kadencja nie powinna być ustalana na okres krótszy niż dwa lata. Przy ustalaniu tego okresu należy brać pod uwagę przede wszystkim potrzeby wynikające z właściwego likwidowania indywidualnych sporów pracy.

Na mocy art. 258 k.p. na pracodawcę nałożono obowiązek zapewnienia komisji pojednawczej warunków lokalowych oraz środków technicznych umożliwiających właściwe jej funkcjonowanie. Pracodawca ponosi też inne wydatki związane z jej działalnością. Przykładowo można wskazać na obowiązek wypłaty pracownikowi równowartości utraconego przez niego wynagrodzenia, jeśli brał on udział w postępowaniu pojednawczym. Nie chodzi tu tylko o członków komisji, ale o wszystkich innych uczestników postępowania.

Ustawową podstawę prawną pozasądowego postępowania pojednawczego¹⁰ stanowią przepisy kodeksu pracy (art. 244–258). Jednak ze względu na znaczny stopień ogólności wskazane normy wymagają doprecyzowania. Dlatego w kodeksie pracy ustanowiono dla komisji uprawnienie do uchwalenia regulaminu¹¹ zakładowego postępowania pojednawczego. Wspomniana quasi-delegacja ustawowa znajduje się w art. 247 k.p. Analiza treści tego przepisu wskazuje, że ma on charakter imperatywny. Dlatego też nieuchwalenie przez komisję tego regulaminu powinno być kwalifikowane jako obraza bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Jeżeli w praktyce doszło do zaistnienia takiej sytuacji, należy poczynić działania w celu zmiany tego stanu rzeczy. Stosowną interwencję w tej materii powinny podjąć podmioty założycielskie.

Regulaminy pozasądowego postępowania pojednawczego mają przymiot wewnątrzzakładowych („swoistych”) źródeł prawa pracy¹². Ze względu na postanowienia art. 247 k.p. uprawnione wydaje się zapatrywanie, że ustanowione tam normy są usankcjonowane przez państwo. Nie są to jednak postanowienia powszechnie obowiązujące w rozumieniu art. 87 Konstytucji RP. Omawiany regulamin jest zbiorem dyrektyw skierowanych pod adresem podmiotów uczestniczących w procedurze mediacyjnej prowadzonej przez komisje pojednawcze. W tym kontekście powstaje pytanie, jakim warunkom powinien odpowiadać taki regula-

¹⁰ Na temat pozasądowego postępowania pojednawczego zob. K.W. Baran, *Status prawny komisji...*, s. 327 i n.; M.T. Romer, *Pojednanie w prawie pracy...*, s. 3 i n.; M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 351 i n.

¹¹ Por. W. Tomyń, *Postępowanie przed komisjami pojednawczymi*, Warszawa 1985, s. 14–15; J. Piątkowski (w:) *Kodeks pracy...*, s. 1316.

¹² Por. E. Chmielek-Łubińska, *Szczególne właściwości źródeł prawa pracy*, St.Pr.PiPSP. 1999/2000, s. 40 i n.

min. W pierwszym rzędzie musi on spełniać wymóg zgodności z obowiązującym porządkiem prawnym. W szczególności nie może być sprzeczny z przepisami ustawy, np. wykluczać uczestnictwa adwokata jako pełnomocnika pracownika. Wszelkie normy takiego regulaminu kolidujące z regulacjami rangi ustawowej należy uznać za nieważne, a tym samym nieobowiązujące. Pogląd ten został sformułowany na podstawie argumentu, zgodnie z którym przepisy niższego rzędu o charakterze wykonawczym nie mogą uchylać norm wyższego rzędu.

W założeniach regulamin zakładowego postępowania pojednawczego ma być instrumentem prawnym sprzyjającym ugodowemu likwidowaniu sporów o roszczenia ze stosunku pracy. Z prakseologicznego punktu widzenia powinien cechować się prostotą i odformalizowaniem¹³. Celem każdej procedury irenicznej jest bowiem likwidacja sporu przy zastosowaniu najprostszych technik i przy użyciu najskuteczniejszych środków. Uproszczenie postępowania mediacyjnego umożliwi pracownikom dochodzenie roszczeń bez formalnych ograniczeń wymagających dogłębnej znajomości prawa.

Analizując podstawy prawne procedury mediacyjnej, nasuwa się pytanie, czy oprócz wskazanych wyżej przepisów komisje pojednawcze mogą stosować subsydiarnie w toku postępowania jeszcze jakieś inne normy prawne. W szczególności rozważenia wymaga kwestia, czy w tym postępowaniu może być stosowany kodeks postępowania cywilnego lub kodeks postępowania administracyjnego. Stwierdzam w odpowiedzi, że stosowanie obu kodeksów w pozasądowym postępowaniu pojednawczym jest niedopuszczalne. Jeśli chodzi o kodeks postępowania cywilnego, to ma on zastosowanie wyłącznie w postępowaniach prowadzonych przez sądy. Wynika to *explicite* z treści art. 1 k.p.c., który statuuje dyrektywę, że kodeks postępowania cywilnego reguluje postępowanie sądowe w sprawach cywilnych. Fakt, że postanowienia regulujące procedurę mediacyjną (art. 255 § 2 k.p.) odsyłają do stosowania kodeksu postępowania cywilnego w celu wykonania postanowień ugody pojednawczej, ponieważ kończy się ona z chwilą zawarcia przez pracownika z pracodawcą wspomnianej ugody. Cała sfera związana z jej wykonalnością należy natomiast do kompetencji organów egzekucyjnych.

Podobnie jak w przypadku kodeksu postępowania cywilnego, stoję na stanowisku, że również przepisy kodeksu postępowania administracyjnego nie mogą być stosowane w pozasądowym postępowaniu pojednawczym. Za przyjęciem takiej opcji interpretacyjnej przemawiają przede wszystkim postanowienia art. 1 k.p.a. Przepis ten precyzyjnie wylicza bo-

¹³ Por. K.W. Baran, *Ugodowe likwidowanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy*, Kraków 1992, *passim*.

wiem, kiedy i przez jakie podmioty kodeks postępowania administracyjnego może być stosowany¹⁴. Nie ma wśród nich społecznych organów ochrony prawnej rozpoznających spory o roszczenia ze stosunku pracy. Poza tym nie można pomijać faktu, że przyjęte w tym kodeksie rozwiązania normatywne są co do zasady nieprzydatne w prowadzeniu działalności mediacyjnej w stosunkach przemysłowych.

5.2.2. PODMIOTY POZASĄDOWEGO POSTĘPOWANIA POJEDNAWCZEGO

Uczestnikami procedury pojednawczej są podmioty¹⁵ biorące udział w tym postępowaniu w roli przewidzianej przez przepisy regulujące procedurę mediacyjną w sporach o roszczenia ze stosunku pracy. Pozasądowe postępowanie pojednawcze cechuje się dwustronnością. Rozwiązanie to jest następstwem działania prakseologicznej zasady, wedle której nikt sam ze sobą nie może pozostawać w sporze. Powstaje zatem pytanie, kto konkretnie jest stroną sporu będącego przedmiotem rozpoznania przez komisję pojednawczą. Z treści art. 242 § 2 k.p. można wywieść wniosek, że są to pracownik i pracodawca.

W pierwszej kolejności należy rozważyć, co oznacza użyte we wskazanym przepisie pojęcie „pracownik”. Na gruncie obowiązującego ustawodawstwa pracy omawiane pojęcie ma dwa podstawowe znaczenia: materialnoprawne¹⁶ i procesowe. Pierwsze zostało sprecyzowane w art. 2 k.p., drugie zaś w art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c. W tym kontekście konieczne wydaje się udzielenie odpowiedzi na pytanie, w jakim znaczeniu użyto pojęcia „pracownik” w art. 242 § 2 k.p. Niewątpliwie przepis ten ma charakter normy procesowej. Mogłoby to sugerować, że pojęciu temu należy nadać znaczenie procesowe, czyli to z art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c. W moim przekonaniu taka wykładnia nie jest jednak dopuszczalna. Przeciwnie niej przemawia ogólna dyrektywa interpretacyjna, w myśl której użyte w jednym akcie prawnym pojęcia należy rozumieć jednolicie, niezależnie od tego, czy dany przepis reguluje kwestię materialnoprawną czy procesową. Odmierna wykładnia art. 242 § 2 k.p. mogłaby mieć rację bytu tylko wówczas, gdyby w przepisach kodeksu pracy istniało w tej materii specjalne odesłanie do przepisów kodeksu postępowania cywilnego. W praktyce oznacza to, że wniosek do komisji pojednawczej może wnieść tylko

¹⁴ Por. M. Jaśkowska, A. Wróbel, *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz*, Kraków 2000, *passim*.

¹⁵ Por. K.W. Baran, *Ugodowe likwidowanie sporów...*, s. 145 i n.

¹⁶ Por. T. Zieliński (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2000, s. 109 i n.

osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę¹⁷. W sytuacji gdy uczyni to inna osoba, komisja zwraca wniosek z pouczeniem o możliwości dochodzenia roszczeń na drodze sądowej.

Dokonana tutaj, na podstawie zakazu wykładni homonimicznej, interpretacja pojęcia „pracownik” z art. 242 § 2 k.p. koreluje z zakresem kompetencji rzeczowej komisji pojednawczych. Do tego zakresu nie wchodzi bowiem sprawy związane ze stosunkiem pracy, w których roszczeń od zakładu pracy (pracodawcy) może dochodzić również członek rodziny pracownika. Nie jest on bowiem „pracownikiem” w rozumieniu omawianego przepisu. Status ten posiada natomiast przed sądem pracy z mocy art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c.

Drugą stroną sporu w pozasądowym postępowaniu pojednawczym jest pracodawca¹⁸. Powyższe twierdzenie wypada bliżej uzasadnić, gdyż art. 242 § 2 k.p. nie precyzuje *explicite*, kto jest drugą stroną sporu o roszczenia ze stosunku pracy. Nie oznacza to jednak, że nie można na tej podstawie dokonać pewnych ustaleń. Opierając się na dyrektywie konsekwencji terminologicznej, należy w tej materii przyjąć znaczenie określone w art. 3 k.p. Tego rodzaju opcja interpretacyjna jest też oparta na argumentacji *a complementudine*. Dla rozwiązania tego problemu nie jest obojętne, że zgodnie z art. 242 § 2 k.p. tylko pracownik może zainicjować pozasądowe postępowanie mediacyjne. W sprawach o roszczenia ze stosunku pracy *implicite* oznacza to, że stroną bierną w tym postępowaniu może być tylko pracodawca.

Zgodnie z art. 242 § 2 k.p. tylko pracownik przed skierowaniem sprawy na drogę sądową może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego. *A contrario* uprawnione wydaje się stwierdzenie, że nie może tego uczynić pracodawca. Ustawa bowiem *expressis verbis* precyzuje, który podmiot stosunku pracy ma prawo zainicjować procedurę mediacyjną przed komisją pojednawczą. W świetle poczynionych ustaleń można przyjąć, że modelowo pozasądowe postępowanie pojednawcze ma charakter jednokierunkowy w tym sensie, że pracownik występuje zawsze w roli powoda, pracodawca zaś w roli pozwanego.

W razie stwierdzenia, że omawiane postępowanie wszczęto na wniosek pracodawcy, należy wniosek odrzucić. Jeśli natomiast doszło w nim do zawarcia ugody między pracodawcą a pracownikiem, to taka ugoda nie jest, moim zdaniem, nieważna, lecz tylko pozbawiona podstawowego przymiotu ugody pojednawczej, jakim jest wykonalność w try-

¹⁷ Por. J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 609–610.

¹⁸ Por. Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy*, cz. I, PiZS 1997, nr 5, s. 19 i n.; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 29–31.

bie egzekucji sądowej. Powinna być więc traktowana w sferze wykonawczej tak jak ugoda pozasądowa *sensu stricto*. Pogląd ten jest konsekwencją przyjęcia założenia, że ugoda taka została zawarta poza zakresem kompetencji komisji pojednawczej, co jednak nie rzutuje na jej materialnoprawną ważność.

Pracodawcę w zakładowym postępowaniu mediacyjnym zazwyczaj reprezentuje radca prawny lub adwokat. Nie ma przeszkód prawnych, aby w charakterze pełnomocnika delegować innego upoważnionego pracownika, np. uprawnionego do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w trybie art. 3¹ k.p.¹⁹

Cechą najlepiej charakteryzującą pozasądowe postępowanie pojednawcze jest fakultatywność²⁰. Wynika ona bezpośrednio z treści art. 242 § 2 k.p., który stanowi, że pracownik może dochodzić swych roszczeń przed komisją pojednawczą. Oznacza to, że ustawa nie wprowadza obowiązkowego postępowania mediacyjnego w indywidualnych sporach pracy. Rozwiązanie to budziło pewne kontrowersje w czasie dyskusji nad kształtem reformy systemu organów ochrony prawnej rozpoznających indywidualne spory pracownicze²¹. Wskazywano zwłaszcza, że w swych skutkach fakultatywność będzie prowadzić do zaniku działalności komisji pojednawczych. Prognozy te znalazły potwierdzenie w praktyce.

Przyczyny zaistnienia takiego stanu rzeczy upatruję w braku zaufania pracowników do tych organów. Jak się wydaje, istotnym czynnikiem wspomnianego braku zaufania i zarazem zainteresowania pozasądowym postępowaniem pojednawczym wśród pracowników jest również brak wiary w skuteczność działania tych komisji. Poza tym nie bez znaczenia jest też występujący często mechanizm psychologiczny, który polega na tym, że pracownik nie życzy sobie, aby jego sporem z kierownictwem zakładu pracy zajmowali się współpracownicy. W efekcie fakultatywność postępowania pojednawczego sprawia, że w makroskali funk-

¹⁹ Por. K.W. Baran (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 37 i n.

²⁰ Por. J. Wiśniewski, *Koncepcja zakładowego postępowania pojednawczego w sprawach pracowniczych*, PiZS 1984, nr 10, s. 32 i 33. Zob. też M. Świąćicki, *Element rozjemstwa w rozstrzyganiu sporów pracy*, PiP 1961, z. 4–5, s. 601 i n.

²¹ Por. G. Bieniek, *Sądownictwo pracy – propozycje modelowe*, NP 1981, nr 10–11–12, s. 3–8; A. Patulski, *Sprawność systemu rozpoznawania sporów pracowniczych (kierunki rozwiązań prawno-organizacyjnych)*, NP 1981, nr 11–12, s. 50; Z. Masternak, W. Sanetra, *Komisje rozjemcze – zastrzeżenia i zalety*, Gazeta Prawnicza 1981, nr 7–8, s. 5–6; S. Dalka, *Idea jednolitego sądu w sprawach cywilnych (w:) Studia z prawa postępowania cywilnego. Księga pamiątkowa ku czci Zbigniewa Resicha*, pod red. M. Jędrzejewskiej, T. Erecińskiego, Warszawa 1985, s. 70–71; K. Korzan, *Znaczenie jedności postępowania cywilnego dla gwarancji praworządności*, PiP 1981, z. 6, s. 64–65.

cjonuje ono w minimalnym stopniu²². Nie wydaje mi się, aby panaceum na tę bolączkę była obligatoryjność pozasądowych procedur mediacyjnych. Jej wprowadzenie zwiększyłoby tylko społeczne koszty likwidacji indywidualnych sporów pracowniczych, co godziłoby w zasadę ekonomii procesowej. Ta zasada to prakseologiczna dyrektywa, w myśl której w procesie likwidowania sporów należy unikać zbędnych wydatków. Jej naruszenie występowałoby, w moim przekonaniu, w pozasądowym postępowaniu pojednawczym, gdyby ustawa nakazywała w każdym przypadku zaistnienie między pracownikiem a pracodawcą sporu o roszczenia ze stosunku pracy, prowadzenie z urzędu czynności mediacyjnych, nawet wówczas, gdy jedna ze stron ostentacyjnie okazuje brak woli porozumienia. Trudno przecież w takiej sytuacji oczekiwać wynegocjowania przez strony zaangażowane w spór kompromisowego rozwiązania, które stałoby się osnową ugody pojednawczej. W tym kontekście w pełni uprawnione wydaje się stwierdzenie, że dobrowolność postępowania pojednawczego wynika z samej istoty polubownego likwidowania sporów pracowniczych. Ustawowe narzucenie pracownikowi obowiązku skorzystania z drogi mediacyjnej może w niektórych przypadkach pogłębić tylko istniejące już wcześniej między stronami stosunku pracy rozbieżności stanowisk.

5.2.3. PRZEBIEG POZASĄDOWEGO POSTĘPOWANIA POJEDNAWCZEGO

Zgodnie z zasadą dyspozytywności impulsem inicjującym postępowanie pojednawcze jest wniosek²³ złożony przez pracownika. Jego wniesienie obliguje komisję do wszczęcia i kontynuowania postępowania (art. 248 § 1 k.p.). Wymagania, jakim powinien odpowiadać prawidłowo zredagowany wniosek, formułuje regulamin. W tym miejscu należy zwrócić jedynie uwagę na obowiązek określenia w nim żądania, z jakim występuje pracownik, i okoliczności faktycznych, na których jest ono oparte. Ten fragment informuje komisję i drugą stronę o przedmiocie sporu, ułatwia również wstępną kwalifikację prawną. Ustawa nie czyni żadnych przeszkód w podawaniu we wniosku podstawy prawnej roszczenia, a nawet przedstawienia ewentualnych propozycji zmierzających do złagodzenia konfliktu.

²² Por. też A. Kijowski (w:) *Kodeks pracy...*, s. 1097–1098; J. Piątkowski (w:) *Kodeks pracy...*, s. 1316 i n.

²³ Por. J. Piątkowski (w:) *Kodeks pracy...*, s. 1317.

Jeśli chodzi o formę wniesienia wniosku, może ona przybrać dwie postacie: na piśmie²⁴ lub ustnie do protokołu (art. 248 § 1 zdanie pierwsze k.p.). Takie rozwiązanie jest zgodne z dyrektywą ograniczonego formalizmu obowiązującą w postępowaniu pojednawczym. W tej fazie procesu niezwykle ważne jest odnotowanie przez przyjmującego wniosek daty jego zgłoszenia (art. 248 § 2 w zw. z art. 264 § 1 k.p.)²⁵.

Przyjęcie wniosku inicjuje pozasądowe postępowanie pojednawcze. Rozpoczyna się ono od zbadania właściwości komisji przez przewodniczącego lub innego uprawnionego członka. Czynności tej należy dokonać niezwłocznie, tj. najszybciej jak tylko pozwalają na to okoliczności konkretnej sprawy. Dyrektywa ta ma związek z zasadą szybkości postępowania. W razie stwierdzenia niewłaściwości komisji dalsze czynności nie są prowadzone, lecz odrzuca się wniosek, a następnie zwraca się go pracownikowi, wskazując organ właściwy do rozpoznania sprawy. Przewodniczący, za zgodą wnioskodawcy, może przekazać sprawę bezpośrednio temu organowi. Ponadto zwrot wniosku winien nastąpić w sytuacji, gdy zachodzi stan zawisłości sporu (*lis pendens*), stan sprawy osądzonej (*res iudicata*) oraz gdy zostały przekroczone terminy dla dochodzenia roszczeń (art. 251 § 2 w zw. z art. 264 k.p.)²⁶. W wyszczególnionych wyżej przypadkach przewodniczący komisji powinien poinformować pracownika i pouczyć go o przysługujących mu uprawnieniach.

Po stwierdzeniu właściwości komisji przewodniczący zapoznaje z treścią wniosku osobę uprawnioną u pracodawcy do podejmowania decyzji o przyznaniu pracownikowi dochodzonych przez niego roszczeń. Celem tej czynności jest wysondowanie możliwości polubownego zakończenia sporu. Na podstawie jej wyników przewodniczący podejmuje decyzję o kontynuacji postępowania, jeśli uzna, że reprezentowane przez strony stanowiska roją nadzieję na zawarcie ugody. Byłoby nadużyciem wykorzystanie posiadanych środków materialnych na prowadzenie postępowania, gdy z góry wiadomo, że nie może ono zakończyć się powodzeniem. O zaniechaniu postępowania komisja ma obowiązek powiadomić strony.

Jeżeli konflikt nie został załatwiony polubownie we wstępnej fazie, przewodniczący komisji oznacza termin posiedzenia pojednawczego w taki sposób, aby postępowanie zakończyło się przed upływem dwóch

²⁴ W interesie pracownika leży sporządzenie wniosku w dwóch egzemplarzach. Zabieg ten ułatwi doręczenie odpisu kierownictwu zakładu pracy, przyczyniając się do przyspieszenia toku postępowania.

²⁵ Por. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, t. 2, s. 444.

²⁶ Por. W. Patulski (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2001, s. 1275–1277.

tygodniu od złożenia wniosku²⁷. Ponadto wyznacza też skład (zespół) do jego prowadzenia. Obowiązuje w tym przypadku zasada indywidualnej desygnacji, chyba że regulamin stanowi inaczej. Można bowiem wyobrazić sobie losowy dobór członków organu mediacyjnego. Komisja rozpoznaje sprawę w zespołach trzyosobowych. Ustawa wyraźnie dopuszcza jednak możliwość powiększenia zespołu. Artykuł 249 k.p. stanowi, że zespół składa się co najmniej z trzech członków komisji²⁸. Nie ma więc przeszkód, aby w sprawach bardziej skomplikowanych występowały wzmocnione „personalnie” składy. Nigdy natomiast zespół nie może działać w liczbie mniejszej niż podana wyżej. Stanowiłoby to bowiem pogwałcenie przepisów ustawy. Uważam jednak, że zawarcie ugody przed niewłaściwie obsadzoną komisją nie wpływa w sferze materialnoprawnej na jej ważność. Należy też dopuścić możliwość zmiany składu rozpoznającego sprawę w trakcie przerwy w posiedzeniu.

W celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania komisji regulamin może dopuszczać wyłączenie członka zespołu z postępowania. Powinno to nastąpić wówczas, gdy rozpoznawana sprawa, chociaż pośrednio, dotyczy jego interesów. Wyłączenie następuje na mocy decyzji przewodniczącego komisji podjętej na wniosek stron. Może on podjąć taką decyzję również bez impulsu z zewnątrz, na podstawie znanych mu okoliczności faktycznych sporu.

Komisja rozpatruje sprawę w czasie posiedzenia, na które wzywa strony oraz inne osoby, których obecność została uznana za konieczną. Zawiadomienie o terminie posiedzenia musi nastąpić odpowiednio wcześniej, tak aby uczestnicy zdążyli się do niego przygotować. Forma wezwania powinna być dostosowana do okoliczności (np. pismem, SMS-em). Wynika to z obowiązującej w tym postępowaniu zasady racjonalnego formalizmu. Zawiadomienie uważa się za dokonane, jeżeli jest bezsporne, że dotarło we właściwym czasie do adresata. W razie zaistnienia wątpliwości, czy wezwanie doręczono, komisja ma obowiązek odroczyc posiedzenie.

Posiedzenie prowadzi przewodniczący zespołu pojednawczego. Rozpoczyna się ono od referatu, w którym zapoznaje on uczestników z przedmiotem i istotą sporu. W sprawozdaniu tym powinny zostać omówione wszechstronnie wszystkie okoliczności mające znaczenie dla sprawy, w tym także warunki przyszłej ugody. W następnej kolejności strony przedstawiają swoje propozycje rozwiązania konfliktu. W tej fazie postępowania pracownik może zmienić lub sprecyzować swoje roszczenia,

²⁷ Por. L. Brzozowski, *Zmiany w przepisach o rozstrzyganiu sporów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Sl. Prac. 1985, nr 6, s. 8–9.

²⁸ Por. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, t. 2, s. 445; J. Piątkowski (w:) *Kodeks pracy...*, s. 1317–1318.

chodzi w niej bowiem o pełne wyjaśnienie stanowisk zajmowanych przez strony. Jeżeli okoliczności, na które się one powołują, budzą wątpliwości, przewodniczący ma prawo zarządzić przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. Obejmuje ono swoim zasięgiem wszelkie istotne w sprawie fakty. W tym celu komisja może, za zgodą uczestników postępowania, zapoznać się z dokumentami, przesłuchać świadków, a nawet biegłych rzeczoznawców²⁹. Ustalenie spornych okoliczności może w niektórych sporach skłonić stronę niemającą słuszności do zawarcia ugody. Jest to więc instrument ułatwiający merytoryczne sformułowanie kompromisu.

W czasie posiedzenia przewodniczący zespołowi członek komisji powinien działać w sposób umożliwiający jak najdalej idące zbliżenie stanowisk obu stron. Jednym z czynników decydujących o powodzeniu tych wysiłków jest treść wysuniętych przez niego propozycji. Ich akceptacja zależy od zachowania przez komisję bezstronności i obiektywizmu. Niedopuszczalne są zwłaszcza jakiekolwiek sposoby wywierania presji na pracownika. Takie zachowanie należy kwalifikować jako naruszenie prawa. Jego konsekwencją może być wystąpienie do sądu pracy z żądaniem uznania ugody za bezskuteczną w trybie art. 256 k.p.

Posiedzenie pojednawcze odbywa się jawnie. W wyjątkowych przypadkach przewodniczący zespołu pojednawczego może zarządzić, na podstawie uzasadnionego wniosku strony, tajność posiedzenia. Następuje to, jeśli przemawia za tym słuszny interes strony albo istnieje niebezpieczeństwo ujawnienia tajemnicy prawnie chronionej. W miarę potrzeby można zarządzić – w celu zapewnienia porządku – wydalenie z sali osób, które swoim zachowaniem zakłócają przebieg obrad.

Ustawodawca ograniczył zakres czasowy postępowania polubownego. Zgodnie z art. 251 § 1 zdanie pierwsze k.p. powinno się ono zakończyć w 14 dni od zgłoszenia wniosku. Termin ten ma charakter instrukcyjny, na co wskazuje w treści cytowanego przepisu obecność zwrotu „powinna”. Jeśli jednak na skutek szczególnych przeszkód postępowanie trwało dłużej, kończy się ono z mocy prawa 30 dnia od daty upływu wniosku (art. 251 § 3 k.p.). Natomiast w razie sporu dotyczącego rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy termin ten wynosi 14 dni (art. 251 w zw. z art. 264 k.p.)³⁰. Zawarcie ugody po „wygaśnięciu” postępowania pojednawczego w moim przekonaniu nie rzutuje w sferze materialnej na jej ważność, lecz pozbawia ją tylko przymiotu ugody pojednawczej.

²⁹ Przepisy nie precyzują, kto z uczestników procedury sfinansuje ekspertyzę. Osobiście stoję na stanowisku, że koszty powinna ponieść strona, która wniosowała o powołanie biegłego rzeczoznawcy. Nie ma też przeszkód, aby strony w ugodzie uregulowały tę kwestię odmiennie.

³⁰ Termin oblicza się według zasad zamieszczonych w art. 111 i n. k.c.

Postępowanie polubowne kończy się ugodą³¹ lub też jej brakiem. Jeśli zaproponowane warunki zostaną przez obie strony zaakceptowane, zawiera się ugodę. Jej istota polega na wzajemnych ustępstwach. Komisja spełnia tutaj tylko rolę „katalizatora” umożliwiającego pojednanie zwaśnionych stron. Nie może być jednak traktowana jako strona ugody³². Jej członkowie nie muszą więc podpisywać ugody.

Podstawowym zadaniem komisji jest kontrola nad merytorycznymi postanowieniami ugody. Chodzi zwłaszcza o jego zgodność z prawem. Czasami może to okazać się trudne ze względu na słabą znajomość przepisów ustawodawstwa pracy wśród członków komisji. W razie stwierdzenia naruszenia prawa lub zasad współżycia społecznego, komisja odmawia wpisania ugody do protokołu. Konsekwencją takiego stanu rzeczy będzie niemożność stwierdzenia przez sąd wykonalności, a tym samym zostanie wykluczona możliwość dochodzenia postanowień ugody w postępowaniu egzekucyjnym.

W razie nieosiągnięcia przez strony porozumienia w określonym przez ustawę terminie, przewodniczący komisji ma obowiązek stwierdzić ten fakt w protokole kończącym postępowanie. Poucza wtedy pracownika o prawie wniesienia pozwu do sądu pracy, a na jego żądanie w terminie 14 dni od zakończenia postępowania przekazuje sprawę właściwemu sądowi. Wniosek o polubowne załatwienie sprawy zastępuje pozew (art. 254 k.p.)³³. Rozwiązanie to zapewnia pełne poszanowanie interesów wnioskodawcy i jest zgodne z ideą fakultatywności postępowania pojednawczego.

5.3. SĄDOWE POSTĘPOWANIE POJEDNAWCZE W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

5.3.1. UWAGI WSTĘPNE

Sądowe postępowanie pojednawcze jest postępowaniem cywilnym o charakterze przedprocesowym (tj. bez wszczynania procesu), które umożliwia zawarcie ugody sądowej przed wniesieniem pozwu. Stanowi ono jedno z możliwych działań sądu na rzecz ugodowego rozwiązania sprawy z zakresu prawa pracy. Postępowanie to nie jest postępowanie pomocniczym, lecz odrębnym środkiem rozwiązywania spraw cywil-

³¹ Por. wyrok SA w Warszawie z dnia 28 marca 1996 r., III APr 11/96, Apel.-W-wa 1997, nr 1, poz. 4.

³² B. Błachowska, *Ugodowe załatwianie sporów przed komisjami rozjemczymi i odwoławczymi oraz przed okręgowymi sądami pracy*, PiZS 1981, nr 10–11, s. 28–29.

³³ Por. W. Patulski (w:) *Kodeks pracy...*, s. 1228.

nych. Ustawodawca, nadając temu postępowaniu samodzielny byt, przesądził, że ani nie stanowi ono fazy poprzedzającej wytoczenie powództwa, ani nie służy realizacji celów postępowania prowadzonego przez sąd³⁴. Stanowi ono jeden z przejawów realizacji postulatu wyrażonego w art. 10 k.p.c., zgodnie z którym w sprawach, w których zawarcie ugody jest dopuszczalne, sąd dąży w każdym stanie postępowania do ich ugodowego załatwienia, w szczególności przez nakłanianie stron do mediacji.

Wydaje się, że sprawy z zakresu prawa pracy stanowią jedną z tych kategorii spraw, w których postępowanie pojednawcze może realizować swój rzeczywisty cel – dążenie do zawarcia ugody. Co więcej, instytucję zawezwania do próby ugodowej można wykorzystywać wielokrotnie w tej samej sprawie. Stanowisko to, co prawda nie w odniesieniu do samych spraw z zakresu prawa pracy, ale w odniesieniu do spraw majątkowych w ogólności, zostało potwierdzone w orzecznictwie. Stwierdzono, że skoro żaden przepis procedury cywilnej nie zabrania wielokrotnego korzystania z instytucji zawezwania do próby ugodowej, a jej podjęcie nie musi prowadzić do zawarcia ugody, by wywołać wskazany skutek, to brak podstaw do przyjęcia, że wyłącznie pierwsze zawezwanie do próby ugodowej spowoduje przerwanie biegu przedawnienia w rozumieniu art. 123 § 1 pkt 1 k.c.³⁵ Należy uznać, że stanowisko to ma pełne zastosowanie również wobec spraw z zakresu prawa pracy. Takie podejście pozwala na wykorzystywanie tej metody rozwiązywania sporów na różnych etapach ewolucji konfliktu między pracownikiem a pracodawcą i powracanie do niej w razie zmiany okoliczności i nastawienia stron sporu. W omawianych sprawach niewątpliwym atutem tego postępowania jest poczucie bezpieczeństwa pracownika, świadomego kontroli sądowej ugody zawieranej z pracodawcą, czego nie można mu zapewnić w razie zawierania ugody pozasądowej.

Odnosząc się do istoty sądowego postępowania pojednawczego, należy przede wszystkim wskazać, że jest to postępowanie o charakterze fakultatywnym, co wyraża się przede wszystkim w tym, że nie ma obowiązku przeprowadzenia postępowania pojednawczego przed postępowaniem sądowym, jako warunkującego dopuszczalność drogi sądowej w sprawach cywilnych, w tym w sprawach z zakresu prawa pracy. Tym samym to strona inicjująca wezwanie do próby ugodowej decyduje o zastosowaniu tej możliwości rozwiązania sporu. Można zgodzić się z poglądem J. Turka, że osoba pragnąca zawrzeć ugodę, wszczynając postępowanie pojednawcze, znajduje się w lepszej sytuacji niż przy zawieraniu ugody pozasądowej, gdyż jej wniosek rozpoczyna postępowanie zmie-

³⁴ R. Schmidt, *Postępowanie pojednawcze*, ADR 2010, nr 2, s. 92.

³⁵ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 14 czerwca 2013 r., I ACa 74/13, LEX nr 1345522.

rzające do zawarcia ugody i stąd nawet zbędne są wstępne pertraktacje dotyczące pojednawczych negocjacji³⁶.

Należy jednak zauważyć, że art. 186 § 1 k.p.c. wymusza konsekwencję działania wnioskodawcy, stanowi bowiem, że jeżeli wzywający nie stawia się na posiedzenie, sąd na żądanie przeciwnika nałoży na niego obowiązek zwrotu kosztów wywołanych próbą ugodową. Postanowienia tego przepisu wpisują się w fundamentalną tendencję poszukiwania jak najszerzego wykorzystywania metod polubownego rozwiązywania sporów cywilnych, ponieważ jednocześnie w § 2 wprowadza się rozwiązanie, zgodnie z którym, jeżeli przeciwnik bez usprawiedliwienia nie stawia się na posiedzenie, sąd na żądanie wzywającego, który wniósł następnie w tej sprawie pozew, uwzględni koszty wywołane próbą ugodową w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie. Nie wpływa to na fakultatywny charakter tego postępowania, także w aspekcie dobrowolności porozumienia stron sporu wyrażonego w treści ugody, jeśli taka zostanie wypracowana w wyniku tego postępowania, ale z pewnością motywuje strony do konsekwentnego udziału w próbie pojednania.

5.3.2. DOPUSZCZALNOŚĆ SĄDOWEGO POSTĘPOWANIA POJEDNAWCZEGO

W odniesieniu do postępowania pojednawczego nie ma ograniczeń podmiotowych. Ogólne sformułowania art. 184 k.p.c. pozwalają na stwierdzenie, że zarówno pracownik, jak i pracodawca ma legitymację do złożenia wniosku dotyczącego wezwania do próby ugodowej w zależności od okoliczności sprawy z zakresu prawa pracy. Nie sposób w tym względzie dostrzegać jakichkolwiek ograniczeń, co stanowi sytuację odmienną niż w przypadku kryterium przedmiotowego decydującego o dopuszczalności omawianego postępowania.

Należy zgodzić się ze stanowiskiem W. Siedleckiego, że mimo ogólnego przepisu art. 7 k.p.c. nie wydaje się celowe wszczynanie postępowania pojednawczego przez prokuratora, gdyż prokurator nie może rozporządzać przedmiotem sporu (art. 56 § 2 k.p.c.), a więc nie może także załatwić ugodowo sprawy w drodze postępowania pojednawczego. To samo odnosi się do organizacji pozarządowych, których zadanie nie polega na prowadzeniu działalności gospodarczej, jeżeli chodzi o sprawy, w których może one wystąpić z powództwem (art. 8, 61, 62 k.p.c.)³⁷.

³⁶ J. Turek, *Cywilne postępowanie pojednawcze*, Palestra 2004, nr 1–2, s. 59.

³⁷ W. Siedlecki, *Postępowania pojednawcze w sprawach cywilnych* (w:) *Zbiór rozpraw z zakresu postępowania cywilnego: Profesorowi Włodzimierzowi Berutowiczowi w 40-lecie pracy naukowej*, pod red. H. Mądrzaka, Wrocław 1990, s. s. 212.

Przed wszystkim należy zauważyć, że dopuszczalność sądowego postępowania pojednawczego jest uzależniona od kilku przesłanek wymagających szerszego omówienia.

Centralną przesłanką jest zaistnienie jurysdykcji krajowej sądu polskiego w danej sprawie z zakresu prawa pracy. Według stanowiska judykatury odnosi się to do jurysdykcji wynikającej z norm międzynarodowego postępowania cywilnego, jak i do jurysdykcji o charakterze umownym, opartej na tzw. umowie prorogacyjnej. Jak stanowi art. 1104 § 1 k.p.c., strony oznaczonego stosunku prawnego mogą umówić się na piśmie o poddanie wynikłych lub mogących wyniknąć z niego spraw o prawa majątkowe jurysdykcji sądów polskich. Niewątpliwie sprawy z zakresu prawa pracy do tej kategorii spraw należą, a jednocześnie nie odnosi się do nich zakaz zawierania umów prorogacyjnych w odniesieniu do spraw objętych jurysdykcją wyłączną³⁸, w tej bowiem kategorii spraw ten rodzaj właściwości miejscowej nie występuje. Jak trafnie podnosi M. Sychowicz, przepis art. 1104 § 2 k.p.c. zastosowany w drodze analogii pozwala na przyjęcie, że poddanie sprawy jurysdykcji sądów polskich nastąpi też w wymienionych sprawach w razie przystąpienia do próby ugodowego załatwienia sprawy przez wezwanego (przeciwnika wniosku), jeżeli nie podniesie on zarzutu braku jurysdykcji krajowej. Dopiero gdy wezwany nie przystąpi do próby ugodowego załatwienia sprawy lub podniesie zarzut braku jurysdykcji krajowej, wniosek o zawezwanie do próby ugodowej podlega odrzuceniu (art. 1099 § 1 k.p.c.). Tym samym należy zgodzić się z poglądem tego autora, że wniosek o zawezwanie do próby ugodowej podlega odrzuceniu *a limine* w nienależących do jurysdykcji krajowej sprawach o prawa niemajątkowe oraz w sprawach o prawa majątkowe, które według przepisów prawa polskiego należą do wyłącznej jurysdykcji sądów państwa obcego, gdyż sprawy te nie mogą być poddane w drodze umowy jurysdykcji sądów polskich (art. 1104 § 1 i 3 k.p.c.)³⁹.

Kolejną przesłanką sądowego postępowania pojednawczego jest dopuszczalność drogi sądowej w sprawie, która ma być przedmiotem „zawezwania do próby ugodowej”. Dlatego też postępowanie to może się toczyć tylko w sprawach cywilnych należących do drogi sądowej (art. 2 § 1 k.p.c.). Wniosek o zawezwanie do próby ugodowej w sprawie nienależącej do drogi sądowej podlega odrzuceniu (art. 199 § 1 pkt 1 w zw. z art. 13 § 2 k.p.c.).

³⁸ Uchwała SN z dnia 28 marca 2014 r., III CZP 3/14, LEX nr 1506467.

³⁹ M. Sychowicz, komentarz do art. 184 k.p.c. (w:) *Kodeks postępowania cywilnego*, t. I. *Komentarz do art. 1–366*, pod red. A. Marciniaka, K. Piaseckiego, Legalis 2014, pkt II.1.

W tym zakresie nie sposób pominąć postanowień art. 262 § 2 k.p., zgodnie z którym nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące:

- 1) ustanawiania nowych warunków pracy i płacy;
- 2) stosowania norm pracy.

Jak wskazuje J. Stelina, ustawodawca wyłączył ustanawianie nowych warunków pracy i płacy, albowiem jest to materia sporu zbiorowego, którego rozstrzyganie odbywa się w zupełnie innym trybie (ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁴⁰)⁴¹. Poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę⁴². Z kolei w judykaturze podkreśla się, że 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 wypłaconymi nie jest roszczeniem o ustanowienie nowych warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 262 § 2 pkt 1 k.p., ale o należności pieniężne wynikające ze stosunku pracy⁴³. Podobnie sprawa o zawarcie przyrzeczonej umowy o pracę (art. 389 i 390 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) i nie może być uznana za spór dotyczący ustanowienia nowych warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 262 § 2 pkt 1 k.p., co prowadziłoby do braku roszczenia materialnoprawnego, a nie do braku drogi sądowej⁴⁴.

W doktrynie sformułowano trafne stanowisko, że wyłączenie przewidziane w art. 262 § 2 pkt 1 k.p. nie ma zastosowania, gdy przepis szczególny uprawnia pracownika do żądania ukształtowania przez sąd treści umowy o pracę. W szczególności należy tu wskazać na art. 18 § 3 k.p. przewidujący zastąpienie postanowień umowy naruszających zasadę równego traktowania (i dlatego nieważnych) przez postanowienia niemające charakteru dyskryminującego⁴⁵. W takim przypadku można mówić o dopuszczalności postępowania pojednawczego przede wszystkim

⁴⁰ Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 295 z późn. zm.

⁴¹ J. Stelina, komentarz do art. 262 k.p. (w:) U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, LEX/el. 2014.

⁴² Wyrok SN z dnia 18 maja 2006 r., III PK 22/06, OSNP 2007, nr 9–10, poz. 132.

⁴³ Wyrok SN z dnia 5 maja 2009 r., I PK 279/07, LEX nr 509051.

⁴⁴ Wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 482/97, OSNAP 1998, nr 23, poz. 686.

⁴⁵ E. Maniewska, komentarz do art. 262 k.p. (w:) *Kodeks pracy*, t. I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, pod red. K. Jaśkowskiego, LEX/el. 2014.

ze względu na wyraźnie zarysowaną dopuszczalność drogi sądowej w sprawach cywilnych.

Jak podkreślają K. Gonera i A. Kijowski, szeroko pojętych interesów pracowniczych dotyczą również spory o stosowanie norm pracy, czyli spory co do celowości lub słuszności ustanowienia bądź zmiany określonych norm. Stanowią one bowiem pozaumowny miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości, więc ewentualne zastrzeżenia pracowników związane z prawidłowością określenia lub sposobem stosowania tego miernika rozpatruje pracodawca, przy czym nieuwzględnienie żądań załogi może prowadzić do sporu zbiorowego. Sądy pracy nie zaangażowały się dotąd w kontrolowanie prawidłowości spornych norm pracy. Autorzy ci wskazują, że w doktrynie twierdzi się, iż do kompetencji sądu pracy należą nie tylko spory dotyczące stosowania normy pracy zastrzeżonej wyjątkowo w umowie o pracę, lecz także spory o wyrównanie wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi w niepełnej wysokości w związku z przyjęciem za podstawę obliczenia zarobku błędnie opracowanej normy pracy. Ustalenie wadliwości normy pracy nie upoważnia jednak sądu do jej korekty, tylko usprawiedliwia odmowę jej zastosowania i zasądzenia wynagrodzenia obliczonego według innego miernika, np. czasu pracy⁴⁶. Konstatacja ta ma istotne znaczenie dla dopuszczalności stosowania postępowania pojednawczego.

Kontynuując rozważania dotyczące spraw odnoszących się do norm pracy, warto wskazać, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego istota sporu z zakresu stosowania norm pracy polega na kwestionowaniu samej merytorycznej zasadności ustanowienia norm pracy. Nie jest natomiast sporem dotyczącym stosowania norm pracy domaganie się przez pracownika opłacanego akordowo należnego mu wynagrodzenia, obliczonego według niespornych między stronami norm pracy. Taki spór ma charakter zwykłego roszczenia o wynagrodzenie za pracę⁴⁷. Tym samym ten ostatni rodzaj spraw może być przedmiotem sądowego postępowania pojednawczego.

Reasumując, należy zgodzić się z poglądem, że w zakresie spraw wymienionych w art. 262 § 2 pkt 1 i 2 k.p. droga sądowa jest zamknięta ze względu na ich charakter. Ich przedmiotem są bowiem interesy pracownicze, a nie prawa i obowiązki stron stosunku prawnego. Tego typu konflikty są rozwiązywane w drodze sporu zbiorowego, a nie wymiaru sprawiedliwości. Dziwi zatem, że ustawodawca wyłączył z właściwości sądów pracy sprawy, które ze swej istoty nie mogą należeć do kompetencji tych

⁴⁶ K. Gonera, A. Kijowski, komentarz do art. 262 k.p. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, LEX/el. 2011.

⁴⁷ Postanowienie SN z dnia 6 marca 1975 r., I PZ 4/75, OSNCP 1975, nr 6, poz. 106.

organów. Sądy bowiem są powołane do rozstrzygania spraw związanych z prawami podmiotowymi, a nie z przyszłymi interesami podmiotów prawa⁴⁸. W tym względzie, ze wskazanymi wyżej zastrzeżeniami, problem niedopuszczalności sądowego postępowania pojednawczego nie budzi wątpliwości interpretacyjnych.

Przesłanką o charakterze negatywnym, odnoszącą się do dopuszczalności sądowego postępowania pojednawczego, jest powaga rzeczy osądzonej, która wyklucza nie tylko wytoczenie ponownego powództwa między tymi samymi stronami o to samo roszczenie, ale sprzeciwia się również wszczęciu w tym zakresie postępowania pojednawczego⁴⁹. W tym wypadku mamy do czynienia z prawomocnym orzeczeniem, które stanowi rozstrzygnięcie sporu, a tym samym powoduje, że prowadzenie postępowania pojednawczego jest niedopuszczalne. Warto również zwrócić uwagę na zasadny pogląd K.W. Barana, który zauważa, że stanowisko to zasługuje na aprobatę także z punktu widzenia ekonomii procesu. Nie ma bowiem jakiegokolwiek sensu wszczynanie postępowania w sytuacji, gdy z góry wiadomo, że nie może ono doprowadzić do zawarcia ugody⁵⁰. Nie wyklucza to jednak, również na gruncie postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy, sytuacji, w której – mimo istniejącego prawomocnego wyroku sądu – postępowanie pojednawcze mogłoby dotyczyć rozłożenia na raty zasądzonej należności lub odroczenia terminu wykonania świadczenia objętego tytułem egzekucyjnym.

Zgodnie z art. 184 k.p.c. sądowe postępowanie pojednawcze może być wszczęte i prowadzone tylko przed wniesieniem pozwu, co oznacza, że także stan zawisłości sporu jest przeszkodą do jednoczesnego wszczęcia postępowania pojednawczego. Nie ma to negatywnego znaczenia dla sytuacji procesowej stron, gdyż w trakcie toczącego się procesu strony mogą zawrzeć ugodę na podstawie art. 223 k.p.c. W konsekwencji prowadzenie w takich okolicznościach postępowania pojednawczego jest nie tylko niedopuszczalne, ale i zbędne.

Dla odmiany niezbędną cechą spraw będących przedmiotem sądowego postępowania pojednawczego jest zdatność ugodowa. Jak już wskazano, art. 184 zdanie pierwsze k.p.c. stanowi przejaw idei wyrażonej w art. 10 k.p.c. Co do zasady ugoda nie jest dopuszczalna w tych sprawach cywilnych, w których ustawa procesowa wyklucza oparcie wyroku wyłącznie na uznaniu powództwa lub przyznaniu okoliczności faktycznych.

⁴⁸ J. Piątkowski, komentarz do art. 262 k.p. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, LEX/el. 2014.

⁴⁹ Postanowienie SN z dnia 30 sierpnia 1966 r., I CR 485/66, OSP 1967, z. 9, poz. 224.

⁵⁰ K.W. Baran, *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*, Gdańsk–Kraków 1999, s. 37.

Nie oznacza wszak, że problem wskazania kategorii spraw cywilnych, które nie mają zdolności arbitrażowej nie stanowi zagadnienia trudnego i spornego. Jednak w odniesieniu do spraw z zakresu prawa pracy problem ten w zasadzie nie występuje, w tym bowiem przypadku ugoda jest dopuszczalna w każdej tego rodzaju sprawie, w której jest dopuszczalna droga sądowa. Odnosi się to zarówno do spraw rozpoznawanych w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, jak i do tych spraw, które są rozstrzygane w zwykłym postępowaniu cywilnym, a odnoszą się wprost lub w ramach odpowiedniego zastosowania do przepisów prawa pracy. Ponadto należy dodać, że ugoda może być co do zasady zawarta zarówno w sprawach o zasądzenie, jak i o ukształtowanie albo ustalenie stosunku prawnego lub prawa, do których te przepisy znajdują zastosowanie.

Należy zgodzić się z analizą orzecznictwa Sądu Najwyższego, dokonaną przez R. Morka, który stwierdził, że zdolność ugodowa powinna być oceniana w sposób abstrakcyjny. Ocena ta odrywa się od konkretnych okoliczności i uwarunkowań prawnych danej sprawy, w tym zwłaszcza od rozważań, czy ewentualna ugoda byłaby *in casu* dopuszczalna w świetle art. 203 § 4 w zw. z art. 223 § 2 k.p.c. przy zastosowaniu art. 917 w zw. z art. 58 k.c. Dla ustalenia zdolności ugodowej pozbawiona znaczenia jest w związku z tym kwestia wadliwości danej ugody, w tym również jej nieważności. Miarodajny jest bowiem wyłącznie charakter stosunku prawnego, którego spór dotyczy⁵¹. Pogląd ten można w pełni odnieść do spraw z zakresu prawa pracy, które również będą podlegać abstrakcyjnej kontroli w aspekcie zdolności ugodowej.

Reasumując, jeżeli nie zaistnieją pozytywne przesłanki, od których zależy dopuszczalność wszczęcia sądowego postępowania pojednawczego lub pojawiają się negatywne przesłanki uniemożliwiające wszczęcie tego postępowania, wniosek o zawezwanie do próby ugodowej powinien podlegać odrzuceniu (art. 199 § 1 pkt 1 w zw. z art. 13 § 2 k.p.c.).

5.3.3. PRZEBIEG I SKUTKI SĄDOWEGO POSTĘPOWANIA POJEDNAWCZEGO

Sądowe postępowanie pojednawcze może zostać zainicjowane przez wezwanie do próby ugodowej w formie pisma procesowego (art. 126 i n. k.p.c.). W piśmie tym należy zawrzeć wniosek o przeprowadzenie postępowania i zwięzłe oznaczenie sprawy, ze szczególnym

⁵¹ R. Morek, komentarz do art. 184 k.p.c. (w:) *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 1, pod red. E. Marszałkowskiej-Krześ, Legalis 2014, pkt II.13.

uwzględnieniem cywilnego charakteru i zdatności ugodowej sporu, którego dotyczy wniosek. W orzecznictwie podkreśla się, że instytucja zawezwania do próby ugodowej przewidziana w art. 185 k.p.c., jest postępowaniem pojednawczym, zmierzającym do zawarcia ugody sądowej. W wezwaniu do próby ugodowej należy jedynie zwięźle oznaczyć sprawę, stąd wniosek nie musi być tak ściśle sprecyzowany jak pozew. Jeżeli w postępowaniu pojednawczym nie dojdzie do zawarcia ugody, nie jest możliwe przekształcenie wniosku o zawezwanie do próby ugodowej w pozew. W takiej sytuacji strona musi wnieść odrębny pozew, jeżeli zamierza dochodzić roszczenia w postępowaniu rozpoznawczym. Zatem skoro strona w zawezwaniu do próby ugodowej jest zobowiązana jedynie do zwięzłego oznaczenia sprawy, bez precyzowania dokładnych żądań, nie sposób takiego wniosku uznać za wezwanie do spełnienia roszczenia i od tej daty uznać, że dłużnik pozostaje w zwłoce ze spełnieniem świadczenia⁵². Jednak w orzecznictwie pojawia się ważne stanowisko, iż zwięzłe oznaczenie sprawy, o którym mowa w art. 185 § 1 k.p.c. nie zwalnia wnioskodawcy od ścisłego sprecyzowania jego żądania, tak aby było wiadomo, jakie roszczenia, kiedy wymagalne, w jakiej wysokości są objęte wnioskiem. Bez tego wymogu nie można byłoby wiązać z zawezwaniem do próby ugodowej skutku w postaci przerwy biegu przedawnienia roszczenia, skoro z zawezwania nie wynika nawet, z jakimi roszczeniami występuje wnioskodawca⁵³. Jak trafnie zauważa P. Telenga, ponieważ na wzywającym będzie spoczywał ciężar udowodnienia przerwy biegu przedawnienia spowodowanej zawezwaniem do próby ugodowej, judykatura *praeter legem* akcentuje konieczność dokładnego sprecyzowania roszczeń⁵⁴. W związku z tym należy uznać, że wniosek inicjujący postępowanie pojednawcze podlega ocenie nie tylko w aspekcie wymogów formalnych, ale również zawartych w nim treści.

Wedle stanowiska judykatury, na zarządzenie przewodniczącego o zwrocie wniosku o zawezwanie do próby ugodowej nie przysługuje zażalenie⁵⁵, jednak tego poglądu nie można zaakceptować⁵⁶. Należy przyjąć, że na zasadzie art. 13 § 2 k.p.c. w tym zakresie znajdą odpowiednie

⁵² Wyrok SA w Białymstoku z dnia 4 września 2013 r., III APa 4/13, LEX nr 1363236.

⁵³ Wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 238/06, LEX nr 358793.

⁵⁴ P. Telenga, komentarz aktualizowany do art. 184, art. 185, art. 186 k.p.c. (w:) *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego*, pod red. A. Jakubeckiego, LEX/el. 2015.

⁵⁵ Uchwała SN z dnia 28 kwietnia 2010 r., III CZP 10/10, OSNC 2010, nr 10, poz. 137.

⁵⁶ A. Zieliński, komentarz do art. 185 k.p.c. (w:) *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, pod red. A. Zielińskiego, Legalis 2012; M. Uliasz, komentarz do art. 185 k.p.c. (w:) M. Uliasz, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Legalis 2008.

zastosowanie przepisy o usuwaniu braków formalnych pism procesowych.

Kolejną istotną kwestią jest ustalenie sądu, do którego według właściwości powinien być wniesiony omawiany wniosek. Artykuł 185 § 1 k.p.c. w odniesieniu do postępowania pojednawczego wprowadza wyłączną właściwość rzeczową sądu rejonowego, właściwego miejscowo zgodnie z postanowieniami art. 27 i n. k.p.c. Można stwierdzić, po analizie tej regulacji, że w każdym przypadku postępowanie pojednawcze powinno odbywać się wyłącznie w wydziałach cywilnych sądów rejonowych, bez względu na to, czy ewentualny proces w danej sprawie toczyłby się w postępowaniu odrębnym, tak jak w odniesieniu do spraw z zakresu prawa pracy.

W. Siedlecki podkreśla, że do próby ugodowej wyznaczone jest posiedzenie jawne niebędące jednak rozprawą. Nie zachodzi tu bowiem możliwość przeprowadzenia rozprawy (art. 210 k.p.c.)⁵⁷. Zgodnie z art. 185 § 2 k.p.c. sądowe postępowanie pojednawcze przeprowadza sąd w składzie jednego sędziego.

Jak wskazano w uwagach wstępnych, sądowe postępowanie pojednawcze ma charakter fakultatywny, jednak postanowienia art. 186 k.p.c. odnoszące się do nałożenia kosztów na stronę wymuszają określone czynności sądu w razie nieobecności wnioskodawcy lub jego przeciwnika procesowego.

Przed wszystkim w takiej sytuacji sąd ma obowiązek sprawdzić prawidłowość doręczenia wezwania temu podmiotowi, który jest nieobecny lub jego pełnomocnikowi procesowemu. Oczywiście jest, że postanowienia art. 186 k.p.c. nie znajdują zastosowania w razie nieprawidłowego doręczenia wezwania lub zaistnienia okoliczności usprawiedliwiających nieobecność strony na posiedzeniu sądu. Jak podkreśla T. Żyznowski, w razie gdy sąd stwierdzi, że nieobecność tej strony jest wywołana nadzwyczajnym wydarzeniem lub inną znaną sądowi przeszkodą, której nie można przewyciężyć, posiedzenie z urzędu ulega odroczeniu. Sąd nie podejmuje żadnych czynności poza mającymi na celu przygotowanie kolejnego posiedzenia. W wypadku gdy przeciwnik nie stawia się bez usprawiedliwienia na wyznaczone posiedzenie, sąd nie wydaje odrębnego postanowienia kończącego postępowanie w sprawie⁵⁸, a jedynie przewodniczący wydaje zarządzenie o zamknięciu posiedzenia.

Interesującym problemem odnoszącym się do sądowego postępowania pojednawczego jest kwestia dopuszczalności i zakresu postępowania

⁵⁷ W. Siedlecki, *Postępowania pojednawcze w sprawach...*, s. 213.

⁵⁸ T. Żyznowski, komentarz do art. 186 k.p.c. (w:) *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. I. Artykuły 1–366, pod red. H. Doleckiego, T. Wiśniewskiego, LEX/el. 2013.

nia dowodowego w jego ramach. Co prawda, wydaje się, że na zasadzie art. 13 § 2 k.p.c. znajdują tu odpowiednie zastosowanie postanowienia kodeksowe regulujące kwestie dowodów i postępowania dowodowego w procesie cywilnym, ale jednak teza ta do końca nie przekonuje. Przede wszystkim problem ten należy postrzegać w kontekście celu i funkcji postępowania pojednawczego, które nie pełni roli substytutu procesu cywilnego, ale ma stanowić jeden z instrumentów polubownego rozwiązywania sporów. W konsekwencji nie sposób przyjąć, że w tym postępowaniu należy sięgnąć do środków dowodowych w takim zakresie jak w ewentualnym późniejszym postępowaniu sądowym. Warto zwrócić uwagę na tezę K.W. Barana, który stwierdza, że sąd powinien przeprowadzić tylko te dowody, które mogą bezpośrednio przyczynić się do zawarcia przez strony ugody przedprocesowej⁵⁹. Jednak wydaje się, że w praktyce w postępowaniu pojednawczym nie powinno dojść do postępowania dowodowego, nawet w szczątkowym zakresie, ale do dialogu stron wspieranego przez sędziego, którego zasadniczym celem nie będzie wykazywanie przez strony silniejszej czy słabszej przyszłej pozycji procesowej, ale poszukiwanie konsensusu.

Jak podkreśla się w literaturze, działalność sądu w tym postępowaniu powinna zmierzać wyłącznie do ugodowego załatwienia sporu, a więc do uzyskania porozumienia przez same strony. Głównym i wyłącznym celem tego postępowania jest doprowadzenie do pojednania w sporze, a nie orzekanie o nim. Sąd ma tylko stworzyć warunki do bezpośrednich negocjacji i uzmysłowić zainteresowanym korzyści wynikające z takiego załatwienia konfliktu. Jednocześnie sąd powinien bezstronnie dbać o to, aby wzajemne ustępstwa i korzyści nie nastąpiły w wyniku zdecydowanej przewagi jednej strony dla jej własnych interesów, a nadto aby porozumienie stron było zgodne z obiektywnymi kryteriami ocennymi przewidzianymi w ustawie. W rezultacie więc działalność pojednawcza sądu występuje tu jako funkcja prewencyjna, samodzielna, bezpośrednia oraz jedyna⁶⁰.

Sądowe postępowanie pojednawcze może prowadzić do różnych efektów, nie tylko zależnych od woli przeciwników sporu. Pierwsza możliwość to zawarcie ugody, co stanowi przedmiot dalszych rozważań.

Drugim możliwym rozwiązaniem jest niezawarcie ugody ze względu na niemożność porozumienia się stron biorących udział w tym postępowaniu.

⁵⁹ K.W. Baran, *Likwidowanie sporów pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2003, s. 42–43.

⁶⁰ J. Turek, *Cywilne postępowanie...*, s. 65; J. Mokry, Glosa do uchwały SN z dnia 18 czerwca 1985 r., III CZP 28/85, OSP 1988, z. 8, poz. 264.

Trzecią sytuacją jest ta, gdy sądowe postępowanie pojednawcze kończy się również negatywnie – uznaniem przez sąd ugody sądowej za niedopuszczalną, jeżeli jej treść jest niezgodna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Ugoda, zwłaszcza w dziedzinie stosunków pracy i w ogóle roszczeń pracowników względem pracodawcy, w sensie określonym w przepisach art. 459–476 k.p.c., nie powinna być – sprzecznie z zasadami współżycia społecznego – krzywdząca dla pracownika⁶¹.

W dorobku judykatury wyraźnie podkreśla się, że jakkolwiek likwidacja sporów majątkowych w drodze ugody jest zarówno w świetle obecnie obowiązujących przepisów, jak i przepisów dawnego kodeksu postępowania cywilnego pożądana, to jednak dążenie do polubownego załatwienia sporu nie może w żadnym wypadku pomijać szczególnie chronionych interesów człowieka pracy i prowadzić do akceptacji umowy, w wyniku której pracownik otrzymałby odszkodowanie niewspółmierne do poniesionej szkody. Tego rodzaju umowa, zmierzająca z naruszeniem interesu pracownika do znacznego ograniczenia należnego mu według przepisów prawa odszkodowania, powinna być uznana za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego i jako taka za nieważną⁶².

W sprawach z zakresu prawa pracy kluczowe znaczenie mają również postanowienia art. 469 k.p.c., zgodnie z którym sąd uzna zawarcie ugody za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika. W konsekwencji słuszny interes pracownika stanowi samodzielne kryterium oceny dopuszczalności zawarcia ugody sądowej. Co więcej, trzeba przyjąć, że mimo iż przepis ten znajduje zastosowanie w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, powinien również być stosowany odpowiednio w sytuacjach, gdy sprawa z zakresu prawa pracy stanie się przedmiotem sądowego postępowania pojednawczego. Zastosowanie tego przepisu ma ogromne znaczenie dla sądowej kontroli ugody w postępowaniu pojednawczym, w znaczący bowiem sposób ogranicza swobodę stron w sporach z zakresu prawa pracy co do kształtowania treści porozumienia.

W tym kontekście trzeba przede wszystkim zastanowić się nad tym, co można rozumieć przez pojęcie „słuszny interes”. Wydaje się, że należy je postrzegać szeroko, zarówno w perspektywie interesu prawnego, jak i interesu faktycznego wyrażającego się w sferze majątkowej lub osobistej. Ponadto ocena słusznego interesu pracownika nie może być postrzegana jedynie w perspektywie treści wypracowanej przez strony ugody, ale

⁶¹ Wyrok SN z dnia 2 czerwca 1969 r., II PR 194/69, LEX nr 14025.

⁶² Wyrok SN z dnia 12 marca 1965 r., I PR 6/65, OSNCP 1966, nr 2, poz. 18 z glosami A. Woltera, OSPiKA 1966, z. 2, poz. 35 oraz R. Czarneckiego, NP 1967, nr 10, s. 1286.

w spektrum całego stosunku prawnego łączącego pracownika i pracodawcę. Ocena dopuszczalności ugody sądowej według kryterium słusznego interesu pracownika powinna być dokonana przez porównanie treści ugody (ustalonej według kryteriów wskazanych w art. 65 k.c.) z przysługującymi pracownikowi roszczeniami wynikającymi z przytoczonych przez niego okoliczności faktycznych⁶³. W szczególności ugoda zawarta przez pracownika z pracodawcą musi w pełni rekompensować utratę pracy⁶⁴. Dla oceny, czy nie zachodzi naruszenie słusznego interesu pracownika, sąd powinien zebrać informacje przynajmniej w drodze odebrania oświadczeń stron⁶⁵.

Ocena sądu, czy zawarcie ugody nie narusza słusznego interesu pracownika, dokonywana jest w płaszczyźnie obiektywnej w konfrontacji z oceną zasadności roszczeń pracownika, a nie w płaszczyźnie subiektywnej przez odwołanie się do domniemanej wiedzy pracownika o prawie pracy lub rozważenia, czy pracownik, zawierając ugodę, miał świadomość, że działa wbrew swoim interesom⁶⁶. W ocenie słusznego interesu pracownika według tego przepisu chodzi o skutek materialnoprawny, który jest przedmiotem sprawy. Dlatego też ocena ta jest tylko wtedy prawidłowa, gdy oparta jest na właściwej wykładni prawa materialnego⁶⁷. Te poglądy wyrażone w dorobku judykatury wskazują wyraźnie na daleko idącą potrzebę obiektywizacji oceny słusznego interesu prawnego, opartej na prawidłowej subsumpcji normy prawa materialnego, znajdującej zastosowanie w badanym przez sąd przypadku.

W odniesieniu do spraw z zakresu prawa pracy istotne znaczenie mają w tym względzie postanowienia kodeksu pracy, który również ogranicza swobodę pracownika co do treści czynności dyspozytywnych, w tym co do zakresu ustępstw czynionych na rzecz pracodawcy w ramach postępowania pojednawczego. Dotyczy to takich kwestii, jak wyrażona w art. 84 k.p. ochrona prawa do wynagrodzenia. Jak wskazał wyraźnie Sąd Najwyższy, z art. 84 k.p. wynika zakaz nie tylko całkowitego, lecz także częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Zakaz ten ma charakter bezwzględny i obejmuje zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę w drodze wszelkich oświadczeń woli pracownika, w tym również w drodze ugody sądowej⁶⁸.

⁶³ Postanowienie SN z dnia 21 lipca 2000 r., I PKN 451/00, OSNAPIUS 2002, nr 5, poz. 116.

⁶⁴ Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 51/10, MPP 2010, nr 9, s. 450.

⁶⁵ Postanowienie SN z dnia 15 maja 1970 r., III PRN 30/70, OSNCP 1971, nr 1, poz. 10.

⁶⁶ Wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00, OSNAPIUS 2003, nr 20, poz. 488.

⁶⁷ Postanowienie SN z dnia 18 kwietnia 2007 r., I UK 325/06, LEX nr 470000.

⁶⁸ Wyrok SN z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 161/05, OSNP 2007, nr 3–4, poz. 41.

Jednocześnie, z uwagi na fakt, że ugoda stanowi w głównej mierze przejaw wzajemnych ustępstw stron, warto zastanowić się, czy istnieją jeszcze inne czynniki, które powinny być brane pod uwagę w obrębie oceny dopuszczalności określonej treści zawieranego przez strony sporu porozumienia. Przede wszystkim należy podkreślić, że korzystny dla jednej ze stron wynik postępowania sądowego w sprawie analogicznej do sprawy objętej ugodą nie może uzasadniać postawienia stronie dochodzącej ugodzonych świadczeń zarzutu nadużycia prawa. Uzyskanie wiedzy po zawarciu ugody przez jej strony co do autorytatywnej wykładni przepisów prawa, wskazującej na nieprzysługiwanie powodowi należności będących przedmiotem ugody, nie może uzasadniać postawienia mu na podstawie art. 8 k.p. zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego, polegającego na naruszeniu społecznego poczucia sprawiedliwości przez to, że nadal dochodzi tych należności⁶⁹. Tym samym, czyniąc ustępstwa, strona ma możliwość pójścia z nimi dalej niż wynika to z interpretacji norm dotyczących jej sytuacji prawnej, z zastrzeżeniem omówionych wyżej ograniczeń wyznaczonych przez bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy (np. omawianej ochrony prawa do wynagrodzenia).

Na wydane przez sąd rejonowy w sądowym postępowaniu pojednawczym postanowienie o uznaniu ugody za niedopuszczalną (art. 184 k.p.c.) przysługuje zażalenie⁷⁰. Ta konstrukcja ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony prawnej uczestnikom „zawezwania do próby ugodowej”. Jak trafnie wskazuje Sąd Najwyższy w przytoczonym orzeczeniu, w uregulowaniu sprawy w drodze ugody sądowej może być, stosownie do okoliczności, zainteresowany zarówno wnioskodawca, jak i zawezwany do próby ugodowej przeciwnik. Wnioskodawca może w ogóle nie mieć zamiaru wytoczenia procesu. Dlatego uczestnicy sądowego postępowania pojednawczego mogą słusznie obstawiać przy uregulowaniu sprawy w drodze ugody sądowej, mimo odmiennego stanowiska sądu rejonowego. Uznanie przez sąd rejonowy ugody za niedopuszczalną może być z kolei wynikiem wadliwości. Błąd może polegać na nieprawidłowej kwalifikacji charakteru sprawy, na skutek uznania jej niesłusznie za sprawę cywilną, której natura prawna wyłącza zawarcie ugody. Wadliwość może też dotyczyć oceny treści ugody z punktu widzenia kryteriów wyszczególnionych w art. 184 k.p.c. (np. kryterium zasad współżycia społecznego). Według Sądu Najwyższego z tego wynika, że mogą w grę wchodzić okoliczności charakterystyczne dla *gravamen* jako ogólnej racji zaskarżalności orzeczeń. Ten stan rzeczy daje podstawę do rozważenia zagadnienia z punktu widzenia art. 394 § 1

⁶⁹ Wyrok SN z dnia 29 kwietnia 2010 r., III PK 69/09, LEX nr 602057.

⁷⁰ Uchwała SN z dnia 18 czerwca 1985 r., III CZP 28/85, OSNCP 1986, nr 4, poz. 48.

k.p.c., według którego zażalenie przysługuje na postanowienie sądu pierwszej instancji kończące postępowanie w sprawie. Postanowienie sądu rejonowego uznające ugodę za niedopuszczalną kończy postępowanie w sprawie. Kończy ono postępowanie w tym sensie, że eliminuje możliwość zawarcia ugody. Ponadto kończy „postępowanie w sprawie”, a skoro ustawodawca nie czyni żadnych rozróżnień, to także – „postępowanie pojednawcze” (art. 184–186 k.p.c.)⁷¹. Podobnie stwierdza K.W. Baran, że w świetle art. 394 k.p.c. należy dopuścić możliwość zaskarżenia orzeczenia sądu w tej materii, zwłaszcza że przepis ten nie czyni żadnych rozróżnień między postępowaniem sądowym a pojednawczym. Za przyjęciem proponowanej przez Sąd Najwyższy wykładni przemawia przede wszystkim argument *lege non distinguente*⁷². Takie stanowisko należy uznać za trafne, ponieważ pozwala usunąć ewentualną wadliwość rozstrzygnięcia sądu co do niedopuszczalności ugody, a tym samym uniknąć w takich przypadkach zbędnej sytuacji, w której powód zdecyduje się na wniesienie powództwa do sądu z powodu braku porozumienia z przeciwnikiem.

Niedojście do ugody w sądowym postępowaniu pojednawczym lub uznanie jej przez sąd za niedopuszczalną nie przekształca tego postępowania w postępowanie procesowe rozpoznawcze, ale i nie zamyka drogi do wszczęcia procesu. Tym samym zakończenie postępowania pojednawczego może stanowić impuls do wszczęcia postępowania sądowego przez powoda lub powód może z tej możliwości nie skorzystać – wedle swego wyboru.

Zgodnie z art. 185 § 3 k.p.c. z posiedzenia spisuje się protokół, a jeżeli doszło do ugody, osnovę jej wciąga się do protokołu. Strony podpisują ugodę. W przeciwnym razie sąd w protokole zaznacza, że do ugody nie doszło, podając przyczyny niezawarcia porozumienia przez strony (np. nieusprawiedliwione niestawiennictwo jednej z nich). Warto dodać na marginesie, że w judykaturze występuje pogląd, iż skuteczne zawarcie ugody podczas posiedzenia, którego przebieg jest utrwalany za pomocą urządzenia rejestrującego obraz i dźwięk, jest możliwe tylko wtedy, gdy zaniecha się utrwalania jego przebiegu w taki sposób i protokół z posiedzenia zostanie sporządzony w tradycyjnej formie jako protokół pisemny⁷³. Wydaje się, że stanowisko to będzie ulegało ewolucji w miarę efektywnego poszerzania narzędzi informatycznych w odniesieniu do dokumentowania poszczególnych rodzajów czynności procesowych.

⁷¹ Tamże.

⁷² K.W. Baran, *System kontroli ugód sądowych zawieranych w sprawach z zakresu prawa pracy*, Problemy Praworządności 1990, nr 2–3, s. 21.

⁷³ Postanowienie SA w Gdańsku z dnia 23 listopada 2012 r., V ACz 808/12, POSAG 2013, nr 1, s. 94–97.

Podsumowując powyższe rozważania, uprawnione wydaje się stwierdzenie, że sądowe postępowanie pojednawcze – obok innych form polubownego załatwiania spraw z zakresu prawa pracy – stanowi istotny sposób wypracowywania porozumienia pracownika z pracodawcą, jednak zdecydowanie zbyt mało rozpowszechniony w praktyce.

5.4. POSTĘPOWANIE MEDIACYJNE W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

5.4.1. UWAGI WSTĘPNE

Mediacja w sprawach cywilnych, w tym w sprawach z zakresu prawa pracy, jest jednym ze sposobów alternatywnych metod rozwiązywania sporów. Mediacja oznacza zorganizowane postępowanie o dobrowolnym charakterze, bez względu na jego nazwę lub określenie, w którym przynajmniej dwie strony sporu próbują same osiągnąć porozumienie w celu rozwiązania ich sporu, korzystając z pomocy mediatora. Postępowanie takie może zostać zainicjowane przez strony albo może je zaproponować lub zarządzić sąd lub nakazać prawo państwa członkowskiego. Termin ten obejmuje mediację prowadzoną przez sędziego, który nie jest odpowiedzialny za jakiegokolwiek postępowanie sądowe dotyczące rzeczono-ego sporu. Nie obejmuje on jednak prób podejmowanych przez sąd lub sędziego rozstrzygającego spór w toku postępowania sądowego dotyczącego rzeczono-ego sporu (art. 3 lit. a dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych⁷⁴).

Z pewnością mediacja ma wiele cech istotnych czyniących ją potencjalnie jednym z efektywnych sposobów zakończenia sporu między pracodawcą a pracownikiem. Stanowi ona jedną z możliwych egzemplifikacji postulatu wyrażonego w art. 243 k.p., zgodnie z którym pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Postępowanie mediacyjne powinno doprowadzić do zawarcia ugody, a jej istota, zgodnie z art. 917 k.c., polega na tym, że strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Co więcej, w literaturze podkreśla się, że chociaż mediacja ma stanowić uproszczony sposób dochodzenia zaspokojenia roszczeń w sprawach cywilnych, powinna zapewnić stro-

⁷⁴ Dz. Urz. UE L 136 z 24.05.2008, s. 3 ze sprost.

nom, które wybrały ten sposób, standard ochrony prawnej porównywalny ze standardem gwarantowanym przez postępowanie sądowe⁷⁵. Stąd też obok problemu samej dopuszczalności mediacji w tego rodzaju sprawach równie istotne są standardy postępowania mediacyjnego, umiejętne działanie mediatora, prowadzące do zawarcia ugody, którą sąd będzie mógł zatwierdzić.

W doktrynie podkreśla się, że stosując mediację⁷⁶ w sprawach z zakresu prawa pracy, należy brać pod uwagę specyfikę tych sporów, na którą składają się następujące elementy:

- 1) nierówna zazwyczaj sytuacja materialna stron, która przekłada się na możliwość prowadzenia sporu przez pracodawcę przy pomocy profesjonalnego pełnomocnika;
- 2) fakt, że przedmiotem sporów są najczęściej roszczenia pieniężne zaspokajające podstawowe potrzeby materialne pracowników oraz ich rodzin;
- 3) fakt, że spór ze stosunku pracy toczy się w określonym zamkniętym środowisku pracy, na które następnie oddziałuje orzeczenie kończące ten spór;
- 4) konieczność uwzględniania faktu, że po zakończeniu sporu jego strony muszą wielokrotnie nadal pozostawać ze sobą w stosunku pracy opartym na wzajemnym zaufaniu i lojalności;
- 5) ograniczony dostęp pracowników do dowodów z dokumentów będących co do zasady w posiadaniu pracodawcy⁷⁷; ta ostatnia okoliczność w odniesieniu do postępowania mediacyjnego ma znaczenie marginalne, z zasady bowiem nie przeprowadza się w nim postępowania dowodowego.

Ustawodawca w kodeksie postępowania cywilnego szczególną uwagę zwraca na dobrowolność mediacji (art. 183¹ § 1). Przyjmuje się, że strona zarówno przed wszczęciem postępowania, jak i na każdym etapie postępowania mediacyjnego może odmówić (a na dalszych etapach – cofnąć zgodę) udziału w mediacji bez jakichkolwiek konsekwencji, również bez skutków procesowych, jeżeli ma to miejsce w trakcie procesu cywilnego. Jedyną sankcją, z jaką strona może się spotkać, jest przewidziana w art. 103 § 1 k.p.c. możliwość włożenia przez sąd na stronę lub interwenta obowiązku zwrotu kosztów, wywołanych ich niesumieństwem lub

⁷⁵ K. Gonera, *Mediacja według projektu zmian kodeksu postępowania cywilnego* (w:) *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, pod red. G. Goździewicza, Lublin 2005, s. 73.

⁷⁶ Por. K.W. Baran, *Ugodowe likwidowanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy*, Kraków 1992, s. 157 i powołana tam literatura.

⁷⁷ A. Rycak, komentarz do art. 243 k.p. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Walczaka, Legalis 2014.

oczywiście niewłaściwym postępowaniem, niezależnie od wyniku sprawy. W § 2 tego przepisu ustawodawca jako okoliczność tego rodzaju wymienia *expressis verbis* oczywiście nieuzasadnioną odmowę poddania się mediacji. Ta odmowa odnosi się przede wszystkim do przypadku, w którym sąd wobec zgody stron skierował je do mediacji w toku sprawy i po tej chwili strona, mimo braku usprawiedliwionych przyczyn, oświadcza, że cofa zgodę na mediację lub nie stawia się na posiedzenie mediacyjne. Od 1 stycznia 2016 r. przesłanka ta została przeredagowana – ustawodawca posłużył się pojęciem oczywiście nieuzasadnionej odmowy poddania się mediacji. Stanowi to wynik nowelizacji przepisów o mediacji, mającej na celu popularyzację idei mediacji w sprawach cywilnych.

Ocena dobrowolności jako podstawowej cechy mediacji w literaturze jest zróżnicowana⁷⁸. W większości przypadków uważa się ją jako zaletę tej formy alternatywnych sposobów rozstrzygania sporów. Niekiedy jednak wyrażane jest stanowisko, że bardziej efektywnym rozwiązaniem byłoby przymusowe kierowanie do mediacji, a pozostawienie w sferze dobrowolności jedynie kwestii kontynuowania postępowania mediacyjnego oraz, co oczywiste, samego zawarcia ugody. Z tego powodu dobrowolność przez niektórych przedstawicieli doktryny jest zaliczana do wad mediacji, zwłaszcza w sytuacji, w której strona odmawia poddania się lub kontynuowania mediacji, mimo uprzedniego zawarcia umowy o mediację⁷⁹. Z pewnością można rozważać wprowadzenie obligatoryjności mediacji na etapie przedsądowym w takich kategoriach spraw, jak rodzinne czy gospodarcze. W ten sposób próba mediacji warunkowałaby w określonych kategoriach spraw otwarcie drogi sądowej. Można wskazać dwie przesłanki takiego rozwiązania w sprawach z zakresu prawa pracy. Po pierwsze, mediacja jest najtańszym i najbardziej efektywnym sposobem rozwiązywania sporów pracowniczych, toteż powinna znaleźć jak najszersze zastosowanie, a po drugie, strony (zwłaszcza te, które nie są profesjonalistami) nie zawsze zdają sobie sprawę, że w przypadku ich sporu mediacja będzie najlepszym sposobem jego zakończenia. Oczywiście wprowadzenie takiej konstrukcji mediacji musi być uwarunkowane wprowadzeniem rozwiązań dotyczących kosztów mediacji, sposobu i miejsca jej prowadzenia. Muszą one promować ideę mediacji, a nie czynić ją kolejną przeszkodą na drodze do rozstrzygnięcia sprawy z zakresu prawa pracy, np. z uwagi na konieczność pokrywania kosztów mediacji.

Jednak skonstruowanie przymusowego modelu mediacji należy równocześnie postrzegać jako zaprzeczenie idei mediacji, dla której pełna

⁷⁸ Szerzej na temat tych sporów M. Folta, *Możliwość wprowadzenia obowiązkowej mediacji w Polsce*, Warszawa 2013, <http://www.isp.org.pl/uploads/pdf/1114632877.pdf>.

⁷⁹ M. Pazdan, *O mediacji i projekcie jej unormowania w Polsce*, Rejent 2004, nr 2, s. 10.

dobrowolność, także na etapie przystąpienia, stanowi podstawową cechę świadczącą o jej odrębności względem państwowego wymiaru sprawiedliwości. Ponadto niewątpliwie element przymusu wpływa negatywnie na nastawienie stron do czynności mediatora i potencjalnego zawarcia ugody. Powstaje więc wątpliwość co do zasadności i efektywności stosowania jakichkolwiek elementów przymusu w zakresie mediacji w sprawach cywilnych. Dlatego też ewentualna konstrukcja z elementami przymusu musi mieć bardzo wyważony charakter.

Od 1 stycznia 2016 r. przewodniczący może wezwać strony do udziału w spotkaniu informacyjnym dotyczącym polubownych metod rozwiązywania sporów, w szczególności mediacji. Spotkanie informacyjne może prowadzić sędzia, referendarz sądowy, urzędnik sądowy, asystent sędziego lub stały mediator. Przed pierwszym posiedzeniem wyznaczonym na rozprawę przewodniczący dokonuje oceny, czy skierować strony do mediacji. W tym celu przewodniczący, jeżeli zachodzi potrzeba wysłuchania stron, może wezwać je do osobistego stawiennictwa na posiedzeniu niejawnym. Jeżeli strona bez uzasadnienia nie stawia się na spotkanie informacyjne lub posiedzenie niejawne, sąd może obciążyć ją kosztami nakazanego stawiennictwa poniesionymi przez stronę przeciwną (art. 183⁸ § 4–6 k.p.c.).

W obecnym stanie prawnym kwestia kosztów jest jednym z podstawowych atutów mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy. Głównym elementem tych kosztów jest wynagrodzenie oraz zwrot kosztów poniesionych przez mediatora, chyba że ten wyraził zgodę na prowadzenie mediacji bez wynagrodzenia. Strony mogą ustalić między sobą sposób pokrycia tych kosztów, choć w razie skorzystania z usług ze stałego ośrodka mediacyjnego, przyjmują zasady wynikające z uregulowań wewnętrznych tego podmiotu. Jeżeli wynagrodzenie mediatora nie zostanie jednoznacznie określone, do jego ustalenia może dojść w drodze postępowania sądowego. W tym przypadku należy zastosować odpowiednio art. 735 § 2 k.c., a w konsekwencji zostanie przyznane wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy⁸⁰.

Mediacja jest z pewnością jednym z najbardziej elastycznych sposobów rozwiązywania sporów, także pracowniczych. Ograniczony zakres regulacji odnoszącej się do przebiegu postępowania mediacyjnego (art. 183⁶ i n. k.p.c.) powoduje, że strony i mediator mogą ukształtować to postępowanie w sposób najbardziej efektywny w konkretnym przypadku sporu między pracownikiem a pracodawcą. Sąd, kierując strony do me-

⁸⁰ A.M. Arkuszewska, M. Bosak, *Mediacja jako metoda rozwiązywania indywidualnych i zbiorowych sporów z zakresu prawa pracy* (w:) *Sądy polubowne i mediacja*, pod red. J. Olszewskiego, Warszawa 2008, s. 165.

diacji, wyznacza czas jej trwania na okres do trzech miesięcy. Na zgodny wniosek stron lub z innych ważnych powodów termin na przeprowadzenie mediacji może zostać przedłużony, jeżeli będzie to sprzyjać ugodowemu załatwieniu sprawy. Czasu trwania mediacji nie wlicza się do czasu trwania postępowania sądowego. Przewodniczący wyznacza rozprawę po upływie terminu, a przed jego upływem, jeżeli choć jedna ze stron oświadczy, że nie wyraża zgody na mediację. Wskazane obostrzenia dotyczące terminów w postępowaniu mediacyjnym wskazują na kolejną cechę mediacji, jaką jest jej szybkość. Ustawodawca jest konsekwentny w rozwiązaniach, których istotą jest przyspieszenie rozwiązania sporu. Zgodnie z art. 183¹³ § 1 k.p.c., w przypadku gdy strona, po zawarciu ugody, w ramach mediacji prowadzonej na podstawie umowy o mediację, wystąpi do sądu z wnioskiem o zatwierdzenie ugody, mediator składa protokół w sądzie, który byłby właściwy do rozpoznania sprawy według właściwości ogólnej lub wyłącznej. Natomiast w razie skierowania przez sąd sprawy do mediacji mediator składa protokół w sądzie rozpoznającym sprawę. W konsekwencji jeżeli zawarto ugodę przed mediatorem, sąd na wniosek strony niezwłocznie przeprowadza postępowanie co do zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem.

Z pewnością ważną z perspektywy stron cechą mediacji jest jej poufność, która pozwala stronom na większą swobodę wypowiedzi w toku postępowania mediacyjnego. W art. 183¹⁴ § 2 k.p.c. wskazano wyraźnie, że mediator, strony i inne osoby biorące udział w postępowaniu mediacyjnym są obowiązane zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedziały się w związku z prowadzeniem mediacji. Strony mogą zwolnić mediatora i inne osoby biorące udział w postępowaniu mediacyjnym z tego obowiązku. Ponadto bezskuteczne jest powoływanie się w toku postępowania przed sądem lub sądem polubownym na propozycje ugodowe, propozycje wzajemnych ustępstw lub inne oświadczenia składane w postępowaniu mediacyjnym. Omawiana bezskuteczność prawna dotyczy również występujących w postępowaniu mediacyjnym pełnomocników stron i ich przedstawicieli ustawowych. Rozwiązanie to jest ściśle powiązane z postanowieniami art. 259¹ k.p.c., zgodnie z którym mediator nie może być świadkiem co do faktów, o których dowiedział się w związku z prowadzeniem mediacji, chyba że strony zwolnią go z obowiązku zachowania tajemnicy mediacji. Zgoda może być wyrażona w formie ustnej lub pisemnej, przed wydaniem postanowienia dowodowego przez sąd. Ta czynność, podobnie jak inne czynności procesowe, jest odwoływalna, więc należy uznać za dopuszczalne cofnięcie przez stronę zwolnienia mediatora z zachowania tajemnicy mediacji. W razie cofnięcia zgody sąd po-

winien ten dowód pominąć i nie dokonywać na tej podstawie ustaleń faktycznych.

Ustawodawca *expressis verbis* w nowym brzmieniu art. 183⁴ § 2 k.p.c. kreuje obowiązek zachowania poufności przez strony. Obowiązek ten można jeszcze wzmocnić przez wprowadzenie odpowiednich postanowień w umowie o mediację albo w regulaminie ośrodka mediacyjnego, na podstawie którego jest prowadzone postępowanie mediacyjne. Nie ulega wątpliwości, że jeżeli naruszenie tej zasady również przez stronę wywołało szkodę, to poszkodowany przeciwnik może dochodzić odszkodowania na zasadach ogólnych.

W literaturze wskazuje się również na kolejną niewątpliwą zaletę mediacji, którą jest fakt, że zapobiega ona eskalowaniu konfliktu w ramach postępowania sądowego, co jest ważne, gdy strony mają ze sobą współpracować w przyszłości. Dzięki mediacji strony unikają upublicznienia swoich spraw, co może mieć istotne znaczenie dla sporów z zakresu prawa pracy. Mediacja sprawia, że strony mogą w atmosferze wzajemnego szacunku, przy pomocy neutralnej osoby poszukać wspólnego rozwiązania poza salą sądową, unikając eskalacji konfliktu. Przedstawiciele doktryny wskazują, że promowanie w środowisku pracy rozwiązywania sporów za pomocą mediacji może zmienić oblicze stosunków na linii pracodawca-pracownik⁸¹. Z powyższych względów mediacja stanowi szczególnie przydatny instrument rozwiązywania sporu zwłaszcza w jego początkowej fazie, gdy jeszcze nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, a problem dotyczy niektórych spośród warunków pracy lub płacy.

Te cechy pozwalają umiejscowić mediację na czele hierarchii alternatywnych metod rozwiązywania sporów w sprawach z zakresu prawa pracy.

5.4.2. PODSTAWY MEDIACJI

Mediacja może być stosowana na etapie przedsądowym jako alternatywa do wszczęcia postępowania przed komisją pojednawczą, przed sądem powszechnym lub przed sądem polubownym. Jednocześnie jednak może zostać zastosowana już w trakcie postępowania sądowego jako środek przyspieszający zakończenie sporu przez jego rozwiązanie wypracowane przez strony, zastępujące długie i kosztowne postępowanie zakończone rozstrzygnięciem o charakterze adjudykacyjnym. Wyrażenie wynika to z art. 183¹ § 4 k.p.c., który stanowi, że mediację prowadzi się

⁸¹ M. Liwo, E. Nowosiadły-Krzywonos, *Mediacja zamiast sądu w prawie pracy*, Palestra 2012, nr 3–4, s. 77 i przytoczona tam literatura.

przed wszczęciem postępowania, a za zgodą stron także w toku sprawy. W tym kontekście warto pamiętać także o postanowieniach art. 202¹ k.p.c., stanowiącego, że jeśli strony zawarły umowę o mediację jeszcze przed wszczęciem postępowania sądowego, sąd skieruje strony do mediacji na zarzut pozwanego zgłoszony przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy.

Co więcej, jak wskazuje A. Zieliński, postępowanie mediacyjne jest dopuszczalne również przed sądem drugiej instancji, i to zarówno wskutek skierowania na tę drogę przez sąd drugiej instancji, jak i wskutek umowy stron (art. 183¹ i n. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.). Autor stwierdza również, że w postępowaniu kasacyjnym przed Sądem Najwyższym na takich samych zasadach mediacja jest także dopuszczalna (art. 183¹ w zw. z art. 391 § 1 w zw. z art. 398²¹ i w zw. z art. 10 k.p.c.)⁸². Wydaje się, że takie stanowisko jest uzasadnione przede wszystkim postanowieniami art. 10 k.p.c., zgodnie z którym w sprawach, w których zawarcie ugody jest dopuszczalne, sąd dąży w każdym stanie postępowania do ich ugodowego załatwienia, w szczególności przez nakłanianie stron do mediacji.

Mediacja może być prowadzona na podstawie trzech możliwych konstrukcji⁸³ (choć z uwagi na bliski charakter pierwszego i drugiego trybu można w zasadzie mówić o dwóch możliwościach):

- 1) umowy o mediację przybierającej formę samodzielnej umowy lub też klauzuli mediacyjnej zawartej w umowie właściwej;
- 2) wniosku jednej strony o mediację zaakceptowanego przez drugą stronę (stanowi to specyficzny sposób zawarcia umowy o mediację);
- 3) skierowania do mediacji na podstawie postanowienia sądu.

Podział ten jest szczególnie interesujący z uwagi na możliwość precyzyjnego wyodrębnienia podmiotów, które są inicjatorami wszczęcia postępowania mediacyjnego. Jednak warto zdawać sobie sprawę, że w gruncie rzeczy, jak trafnie podkreśla się w literaturze, wszystkie te sposoby wszczęcia mogą się wzajemnie przenikać. Jak zauważa R. Morek, wystrzegać się należy nadmiernych uproszczeń, gdyż np. w przypadku mediacji prowadzonej na podstawie postanowienia sądu (nazywanej czasem „mediacją z inicjatywy sądu”), sąd może skierować strony do mediacji zarówno *ex officio*, jak i na zarzut zgłoszony przez stronę w związku z uprzednim zawarciem umowy o mediację (art. 183⁸ i 202¹ k.p.c.). Podobnie wniosek o przeprowadzenie mediacji może zostać złożony zarówno

⁸² A. Zieliński, komentarz do art. 183¹ k.p.c. (w:) *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, pod red. A. Zielińskiego, Legalis 2014.

⁸³ Taki podział przyjął m.in. A. Zienkiewicz, *Mediator w sprawach cywilnych*, Rejent 2005, nr 5, s. 138.

wtedy, gdy strony łączą zawartą wcześniej umowę o mediację, jak i wtedy gdy umowy tej brak (art. 183⁶ k.p.c.)⁸⁴.

Jednak niezależnie od trybu podjęcia mediacji, decydujące znaczenie ma zgoda stron na każdym etapie, począwszy od wszczęcia, aż po zakończenia postępowania.

Umowa o mediację może stanowić samodzielną umowę lub może przyjąć formę klauzuli w umowie prawa materialnego. Klauzula ta będzie się odnosiła do przeprowadzenia mediacji w razie sporu zaistniałego na tle stosunku pracy. W tym kontekście nasuwa się problem dopuszczalności klauzuli mediacyjnej jako części umowy o pracę. Względny funkcjonalne przemawiają za takim rozwiązaniem, jeżeli spełnia ona warunki określone w art. 183¹ § 3 k.p.c.⁸⁵

W umowie o mediację strony określają w szczególności przedmiot mediacji, osobę mediatora albo sposób wyboru mediatora. O ile co do określenia przedmiotu mediacji należy zaliczyć je do *essentialia negotii* umowy, to nie wydaje się, aby była potrzeba szczególnie rygorystycznego podejścia do konieczności ustalenia mediatora lub sposobu jego wyboru. Można przyjąć, że wystarczające jest np. powołanie się na treść regulaminu wybranego przez strony ośrodka mediacyjnego, jeżeli regulamin ten obejmuje postanowienia dotyczące ustalenia osoby mediatora. Oczywiście jest, że mimo tak oszczędnej regulacji ustawodawcy strony mogą w znaczny sposób poszerzyć treść umowy o inne postanowienia, a także, z uwagi na fakt, że umowa ta ma także cechy umowy prawa materialnego, można zawrzeć ją z zastrzeżeniem warunku lub terminu.

Z kolei w odniesieniu do treści wniosku o mediację kluczowe znaczenie ma art. 183⁷ k.p.c., zgodnie z którym wniosek o przeprowadzenie mediacji zawiera oznaczenie stron, dokładnie określone żądanie, przytoczenie okoliczności uzasadniających żądanie, podpis strony oraz wymienienie załączników. Jeżeli strony zawarły umowę o mediację na piśmie, do wniosku dołącza się odpis tej umowy. Warto podkreślić, że mimo podobieństwa elementów składowych, nie można tego wniosku traktować na równi z pozwem, takie bowiem sformalizowanie tego pisma z uwagi na pozasądowy charakter mediacji jest nieuprawnione.

Podobnie ustawodawca nie stawia szczegółowych wymogów co do formy zgody drugiej strony, co oznacza, że nie ma potrzeby, aby wyrażała ona swoją wolę również w formie pisemnej. W pełni akceptowalne jest rozwiązanie polegające na wyrażeniu zgody *per facta concludentia*, np. przez rzeczywiste przystąpienie do mediacji, zwłaszcza że w myśl

⁸⁴ R. Morek, komentarz do art. 183¹ k.p.c. (w:) *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, pod red. E. Marszałkowskiej-Krześ, Legalis 2014.

⁸⁵ Por. też K.W. Baran, *Mediacja w sprawach z zakresu prawa pracy*, PiZS 2006, nr 3, s. 2.