

POSTĘPOWANIE W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Bohdan Bieniek, Izabela Florczak
Katarzyna Gonera, Anna Piszczek
Piotr Prusinowski, Marek Szymanowski

BIBLIOTEKA SĄDOWA

POSTĘPOWANIE W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Bohdan Bieniek, Izabela Florczak
Katarzyna Gonera, Anna Piszczek
Piotr Prusinowski, Marek Szymanowski

BIBLIOTEKA SĄDOWA

Stan prawny na 1 czerwca 2021 r.

Recenzent

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Rybczyńska

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne rozdziały napisali:

Rozdziały 1–4 – Krzysztof W. Baran

Rozdział 5 – Izabela Florczak

Rozdziały 6 i 7 – Krzysztof W. Baran, Izabela Florczak

Rozdział 8 – Piotr Prusinowski (pkt 8.1–8.8), Anna Piszczek (pkt 8.9–8.11)

Rozdział 9 – Marek Szymanowski

Rozdział 10 – Bohdan Bieniek

Rozdział 11 – Katarzyna Gonera

prawolubni

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

Szanujmy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8223-956-0

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O AUTORACH

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

Bohdan Bieniek – sędzia Sądu Najwyższego, orzekający w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; współpracuje z Uniwersytetem Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie; wykładowca Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury w Krakowie.

Izabela Florczak [ORCID: 0000-0003-3167-3382] – doktor nauk prawnych; radca prawny; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; współkoordynatorka Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE; zastępca Kierownika Centrum Studiów Migracyjnych Uniwersytetu Łódzkiego. Autorka licznych publikacji z zakresu podstaw prawnych zatrudnienia, prekaryzacji zatrudnienia, zatrudnienia nietypowego i zatrudniania migrantów.

Katarzyna Gonera – sędzia Sądu Najwyższego, orzekający w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; wieloletni wykładowca z zakresu prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych i procedury cywilnej, między innymi na aplikacji sądowej, aplikacji adwokackiej, szkoleniach sędziów, adwokatów i radców prawnych. Autorka komentarza do ustawy po kosztach sądowych w sprawach cywilnych; współautorka komentarzy do kodeksu pracy i kodeksu postępowania cywilnego.

Anna Piszczek [ORCID: 0000-0001-9967-6796] – doktor nauk prawnych; radca prawny; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; asystent sędziego Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Autorka i współautorka publikacji naukowych z zakresu prawa pracy,

dotyczących m.in. prawnych podstaw zatrudnienia, zatrudnienia nietypowego oraz rozwiązania stosunku pracy.

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

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

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	15
----------------------------	----

Rozdział 1

Spory pracy	21
1.1. Ogólna charakterystyka sporów pracy	21
1.2. Systematyka indywidualnych sporów pracy	23

Rozdział 2

Organizacja systemu ochrony prawnej w sporach pracy	33
2.1. Modele ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy	33
2.1.1. Organy ochrony prawnej a wymiar sprawiedliwości w indywidualnych sporach pracy	33
2.1.2. Metody likwidowania indywidualnych sporów pracy przez organy ochrony prawnej	35
2.1.3. Modele organizacji ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy	38

Rozdział 3

Procedury polubownego likwidowania indywidualnych sporów pracy	49
3.1. Uwagi wstępne	49
3.2. Pozasądowe postępowanie pojednawcze	50
3.2.1. Podstawy prawne postępowania przed komisjami pojednawczymi	50
3.2.2. Podmioty pozasądowego postępowania pojednawczego	52
3.2.3. Przebieg pozasądowego postępowania pojednawczego	59
3.3. Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy	64
3.4. Sądowe postępowanie pojednawcze	70
3.4.1. Podstawy prawne sądowego postępowania pojednawczego	70
3.4.2. Podmioty sądowego postępowania pojednawczego	72
3.4.3. Przebieg sądowego postępowania pojednawczego	73

Rozdział 4

Ugody w indywidualnych sporach pracy	78
4.1. Systematyka ugód w indywidualnych sporach pracy	78
4.2. Charakter prawny i skutki ugód w indywidualnych sporach pracy	80
4.3. Zakres swobody kontraktowania w ugodach w indywidualnych sporach pracy	94
4.4. Kontrola ugód w indywidualnych sporach pracy.....	103

Rozdział 5

Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy	115
5.1. Uwagi wstępne	115
5.2. Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy w aktach prawa ponadnarodowego i wybranym orzecznictwie ETPCz i TSUE	115
5.3. Konstytucja RP jako gwarant prawa do sądu	123
5.4. Prawo do sądu w indywidualnych sporach pracy wynikające z kodeksu pracy	126

Rozdział 6

Droga sądowa w indywidualnych sporach pracy	129
6.1. Delimitacja trybów rozstrzygania indywidualnych sporów pracy	129
6.2. Spory na tle niepracowniczych stosunków służbowych.....	133
6.3. Spory na tle pracowniczych stosunków służbowych	135

Rozdział 7

Kompetencje sądów pracy	144
7.1. Uwagi wprowadzające	144
7.2. Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy	148
7.3. Sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy	159
7.4. Sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy	164
7.5. Sprawy o odszkodowania dochodzone od pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	169
7.6. Sprawy o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa ze stosunków prawa pracy	169

Rozdział 8

Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy	176
8.1. Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy a model proceduralny w indywidualnych sporach pracy	176
8.2. Strony w postępowaniu sądowym w sprawach z zakresu prawa pracy	179
8.2.1. Pracownik jako strona postępowania	179
8.2.2. Pracodawca jako strona postępowania	183
8.2.3. Reprezentacja pracodawcy przed sądem	189

8.2.4. Udział prokuratora i inspektora pracy w sprawach z zakresu prawa pracy	193
8.2.5. Uprawnienia procesowe organizacji pozarządowych oraz związków zawodowych	196
8.3. Pełnomocnicy w postępowaniu sądowym w sprawach z zakresu prawa pracy	198
8.3.1. Pełnomocnik procesowy pracodawcy	198
8.3.2. Pełnomocnik procesowy pracownika	201
8.3.3. Pełnomocnik procesowy z urzędu	204
8.4. Wszczęcie procesu sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy	207
8.4.1. Formy wszczęcia postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy	207
8.4.2. Treść pozwu	208
8.4.3. Skutki wniesienia pozwu	213
8.4.4. Skutki doręczenia pozwu	214
8.4.5. Powództwo wzajemne	215
8.5. Właściwość sądu w sprawach z zakresu prawa pracy	217
8.5.1. Właściwość rzeczowa sądu w sprawach z zakresu prawa pracy	217
8.5.2. Właściwość miejscowa w sprawach z zakresu prawa pracy	220
8.5.3. Przekazanie sprawy innemu sądowi ze względów celowościowych ...	223
8.5.4. Skład sądu	224
8.6. Pomoc sądu dla stron w sprawach z zakresu prawa pracy	231
8.7. Organizacja postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy	233
8.7.1. Doręczenia pism procesowych i pouczenia	233
8.7.2. Posiedzenie przygotowawcze	236
8.7.3. Plan rozprawy	241
8.8. Rozprawa sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy	243
8.8.1. Charakterystyka ogólna	243
8.8.2. Przygotowanie rozprawy	244
8.8.3. Wstęp na rozprawę	245
8.8.4. Przebieg rozprawy	247
8.8.5. Przekształcenia podmiotowe	253
8.8.6. Modyfikacja przedmiotowa powództwa	257
8.8.7. Zarzuty materialnoprawne i procesowe. Czynności dyspozytywne stron	263
8.9. Postępowanie dowodowe w sprawach z zakresu prawa pracy	271
8.9.1. Charakterystyka ogólna	271
8.9.2. Dowód z dokumentów	280
8.9.3. Dowód z zeznań świadków	284
8.9.4. Dowód z opinii biegłego	286
8.9.5. Dowód z przesłuchania stron	290
8.9.6. Dowód z dokumentów zawierających zapis obrazu lub dźwięku	292
8.9.7. Dowód z akt	293

8.10. Postępowanie uproszczone w sprawach z zakresu prawa pracy	294
8.11. Wyrok i wyrokowanie w sprawach z zakresu prawa pracy	299

Rozdział 9

Środki odwoławcze w sprawach z zakresu prawa pracy	312
9.1. Model środków odwoławczych	312
9.2. Apelacja.....	318
9.2.1. Apelacja w sprawach z zakresu prawa pracy.	
Dopuszczalność apelacji	318
9.2.2. Tryb i termin wniesienia apelacji	323
9.2.3. Wymogi formalne apelacji i skutki ich niezachowania	326
9.2.4. Zakres rozpoznania sprawy apelacyjnej	336
9.2.4.1. Wprowadzenie	336
9.2.4.2. Związanie zakresem zaskarżenia i zarzutami apelacyjnymi	338
9.2.4.3. Obowiązek uwzględnienia nieważności postępowania	339
9.2.4.3.1. Niedopuszczalność drogi sądowej (art. 379 pkt 1 k.p.c.). Brak jurysdykcji krajowej. Zapis na sąd polubowny	340
9.2.4.3.2. Braki dotyczące strony procesu lub jej reprezentacji (art. 379 pkt 2 k.p.c.)	344
9.2.4.3.3. Powaga rzeczy osądzonej i zawiśnięcie sporu (art. 379 pkt 3 k.p.c.)	352
9.2.4.3.4. Nieważność wynikająca z wadliwości składu orzekającego (art. 379 pkt 4 k.p.c.)	355
9.2.4.3.5. Pozbawienie możliwości obrony	370
9.2.4.3.6. Nieważność wynikająca z naruszenia przepisów o właściwości rzeczowej (art. 379 pkt 6 k.p.c.)	379
9.2.4.4. Obowiązek rozpoznania zaskarżonych w apelacji postanowień odrębnie niezaskarżalnych	382
9.2.4.5. Kontrola czynności dyspozytywnych stron w postępowaniu apelacyjnym	385
9.2.4.6. Związanie zakazem rozszerzenia (zmiany) powództwa	388
9.2.4.7. Związanie zakazem <i>reformationis in peius</i>	391
9.2.4.8. Związanie oceną prawną sądu odwoławczego, uchwałą SN rozstrzygającą zagadnienie prawne, wyrokiem TSUE rozstrzygającym pytanie prejudycjalne	397
9.2.5. Rozpoznanie apelacji na posiedzeniu niejawnym	404
9.2.6. Postępowanie dowodowe przed sądem drugiej instancji (nowy fakty i dowody)	406
9.2.7. Przebieg rozprawy apelacyjnej	411
9.2.8. Orzeczenia sądu drugiej instancji w przedmiocie apelacji	413
9.2.8.1. Wydanie postanowienia	414

9.2.8.2. Wydanie wyroku	415
9.2.8.2.1. Oddalenie apelacji	415
9.2.8.2.2. Zmiana zaskarżonego wyroku	416
9.2.8.2.3. Uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania	417
9.2.9. Czynności sądu odwoławczego po wydaniu wyroku	422
9.2.10. Postępowanie apelacyjne w postępowaniu uproszczonym	425
9.3. Zażalenie.....	427
9.3.1. Postępowanie zażaleniowe. Wprowadzenie	427
9.3.2. Wniesienie zażalenia. Sąd właściwy. Wymogi formalne	432
9.3.3. Rozpoznanie zażalenia	438
9.3.4. Zażalenie do sądu drugiej instancji	440
9.3.5. Zażalenia poziome	447
9.3.5.1. Zażalenie do innego składu sądu pierwszej instancji	447
9.3.5.2. Zażalenie do innego składu sądu drugiej instancji	449
9.3.6. Zażalenie do Sądu Najwyższego	451
9.3.7. Zażalenie w innych postępowaniach	454
9.3.8. Próba podsumowania	458
9.4. Wznowienie postępowania	459
9.4.1. Uwagi wstępne	459
9.4.2. Katalog orzeczeń podlegających wznowieniu	461
9.4.3. Wniesienie skargi	462
9.4.3.1. Sąd właściwy	462
9.4.3.2. Wymogi formalne skargi i dopuszczalność	464
9.4.4. Podstawy skargi o wznowienie	467
9.4.4.1. Wprowadzenie	467
9.4.4.2. Nieważność postępowania jako podstawa wznowienia	468
9.4.4.3. Podstawy restytucyjne skargi o wznowienie	473
9.4.4.3.1. Oparcie wyroku na dokumencie podrobionym lub przerobionym	474
9.4.4.3.2. Uchylenie wyroku sądu karnego jako podstawa wznowienia	476
9.4.4.3.3. Uzyskanie wyroku za pomocą przestępstwa	479
9.4.4.3.4. Wykrycie nowych faktów lub środków dowodowych	481
9.4.4.4. Orzeczenie TK jako podstawa wznowienia postępowania	486
9.4.5. Wznowienie postępowania w postępowaniu nieprocesowym	491
9.4.6. Postępowanie ze skargi	493
9.4.7. Zwrot świadczenia. Wniosek restytucyjny	498

Rozdział 10

Skarga kasacyjna w sprawach z zakresu prawa pracy	503
10.1. Charakterystyka ogólna	503
10.2. Wyłączenie dopuszczalności skargi kasacyjnej	506
10.2.1. Dopuszczalność skargi kasacyjnej z uwagi na zachowanie się strony (czynnik subiektywny) po wydaniu orzeczenia przez sąd drugiej instancji	506
10.2.2. <i>Gravamen</i>	510
10.2.3. Dopuszczalność z uwagi na rodzaj orzeczenia sądu drugiej instancji	511
10.2.4. Dopuszczalność z uwagi na ograniczenie kwotowe (rozszerzenia przepołowione) i ograniczenia wartościowe (<i>ratione valoris</i>)	513
10.2.4.1. Sprawy pracownicze o charakterze majątkowym	515
10.2.4.2. Mechanizm ustalenia wartości przedmiotu zaskarżenia	516
10.2.5. Dopuszczalność z uwagi na przedmiot procesu (<i>ratione materiae</i>)	518
10.3. Podmioty uprawnione do wniesienia skargi	522
10.3.1. Strona	522
10.3.2. Prokurator Generalny	524
10.3.3. Rzecznik Praw Obywatelskich	526
10.3.4. Inne podmioty uprawnione do wniesienia skargi kasacyjnej (organizacje pozarządowe, inspektor pracy)	527
10.4. Przymus adwokacko-radcowski	529
10.5. Termin do wniesienia skargi	535
10.5.1. Termin podstawowy	535
10.5.2. Termin do wniesienia skargi przez adwokata (radcę prawnego) ustanowionego z urzędu	537
10.5.3. Termin szczególny	538
10.5.4. Przywrócenie terminu do złożenia skargi kasacyjnej	538
10.6. Forma skargi kasacyjnej	539
10.6.1. Elementy konstrukcyjne nienaprawialne	540
10.6.2. Elementy konstrukcyjne naprawialne	543
10.6.2.1. Wstęp	543
10.6.2.2. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jego uzasadnienie	544
10.6.2.3. Inne wymagania pisma procesowego	545
10.7. Procedura rozpoznania skargi kasacyjnej	546
10.7.1. Uwagi ogólne	546
10.7.2. Kontrola formalna przed sądem <i>a quo</i>	546
10.7.3. Kontrola formalna przed sądem <i>ad quem</i>	547
10.7.4. Przedsąd	547
10.7.5. Rozpoznanie skargi kasacyjnej	550

10.7.6. Rozpoznanie skargi kasacyjnej w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19	552
10.8. Wyrokowanie.....	553
10.8.1. Zagadnienia ogólne	553
10.8.2. Oddalenie skargi kasacyjnej.....	554
10.8.3. Uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania	555
10.8.4. Orzeczenie reformatoryjne (<i>iuridicum rescissorium</i>)	557
10.8.5. Uchwały Sądu Najwyższego	558
10.8.6. Wyrokowanie <i>sensu largo</i>	558

Rozdział 11

Koszty procesu w sprawach z zakresu prawa pracy	562
11.1. Koszty procesu – definicja i zasady rozliczania kosztów między stronami	562
11.2. Koszty sądowe.....	565
11.3. Opłaty sądowe.....	567
11.4. Zasady ponoszenia opłat sądowych przez pracownika i pracodawcę	575
11.5. Ustalenie wartości przedmiotu sporu lub wartości przedmiotu zaskarżenia	581
11.6. Zwolnienie od opłat sądowych na podstawie postanowienia sądu (referendarza sądowego)	584
11.7. Pozew wniesiony przez inspektora pracy.....	584
11.8. Związki zawodowe.....	585
11.9. Wydatki	585
11.10. Ustawowe zwolnienie od kosztów sądowych.....	585
11.11. Ustawowe zwolnienie od opłat sądowych	586
11.12. Ustawowe zwolnienie od wydatków.....	588
11.13. Koszty zastępstwa procesowego. Wynagrodzenie pełnomocnika	590
Bibliografia	597
Orzecznictwo	622

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

EKPC	– Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4.11.1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), tzw. Europejska Konwencja Praw Człowieka
EKS	– Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Turynie dnia 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.)
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.)
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.)
k.k.w.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 2021 r. poz. 53 ze zm.)
KN	– ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)
k.p.a.	– ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 1575 ze zm.)
k.p.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 534 ze zm.)
KPP	– Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE z 2016 r. C 202, s. 389)
k.s.h.	– ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1526 ze zm.)
MPPOiP	– Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, uchwalony rezolucją nr 2200 A (XXI) Zgromadzenia Ogólnego ONZ w Nowym Jorku w dniu 19.12.1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167)
PDPCz	– Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, uchwalona przez Zgromadzenie Ogólne ONZ rezolucją nr 217 A (III) w dniu 10.12.1948 r.
p.p.s.a	– ustawa z 30.08.2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2019 r. poz. 2325 ze zm.)

pr. adw.	– ustawa z 26.05.1982 r. – Prawo o adwokaturze (Dz.U. z 2020 r. poz. 1651 ze zm.)
pr. aut.	– ustawa z 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1231 ze zm.)
pr. ośw.	– ustawa z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.)
pr. prok.	– ustawa z 28.01.2016 r. – Prawo o prokuraturze (Dz.U. z 2021 r. poz. 66)
pr. spółdz.	– ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2021 r. poz. 648)
p.s.w.n.	– ustawa z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.)
p.u.s.a.	– ustawa z 25.07.2002 r. – Prawo o ustroju sądów administracyjnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 137)
p.u.s.p.	– ustawa z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 2072)
p.u.s.p. z 1928 r.	– rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 6.02.1928 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 1964 r. Nr 6, poz. 40 ze zm.)
Regulamin SN	– rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 29.03.2018 r. – Regulamin Sądu Najwyższego (Dz.U. poz. 660 ze zm.)
r.u.s.p.	– rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 18.06.2019 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1141)
TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE z 2016 r. C 202, s. 47)
TUE	– Traktat o Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/30 ze zm.)
TWE	– Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (Dz.Urz. UE C 321E z 2006 r., s. 37)
u.e.r.	– ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 291 ze zm.)
u.f.p.	– ustawa z 27.08.2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 305)
u.k.s.c.	– ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 755 ze zm.)
u.o.p.d.g.	– ustawa z 21.08.1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (Dz.U. z 2019 r. poz. 2399)
u.o.p.d.k.	– ustawa z 25.10.1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 194 ze zm.)
u.p.s.	– ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282)
u.p.s.p.	– ustawa z 18.12.1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. z 2018 r. poz. 577)
u.p.u.p.	– ustawa z 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 537)
u.p.z.	– ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.)
u.r.p.	– ustawa z 6.07.1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 75 ze zm.)

u.r.s.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123)
u.s.c.	– ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 265 ze zm.)
u.s.g.	– ustawa z 8.03.1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2020 r. poz. 713 ze zm.)
u.SN	– ustawa z 8.12.2017 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 2021 r. poz. 154 ze zm.)
u.s.p.	– ustawa z 5.06.1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2020 r. poz. 920)
ustawa o NIK	– ustawa z 23.12.1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. z 2020 r. poz. 1200)
ustawa o PIP	– ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251)
u.str.gm.	– ustawa z 29.08.1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1795 ze zm.)
u.s.w.	– ustawa z 5.06.1998 r. o samorządzie województwa (Dz.U. z 2020 r. poz. 1668 ze zm.)
u.t.d.	– ustawa z 6.09.2001 r. o transporcie drogowym (Dz.U. z 2019 r. poz. 2140 ze zm.)
u.w.m.p.s.	– ustawa z 9.05.1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (Dz.U. z 2018 r. poz. 1799)
u.z.g.	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
u.z.p.t.	– ustawy z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)
ZEKS	– Zrewidowana Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Strasburgu dnia 3.05.1996 r.

Periodyki

Annales UMCS	– Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska
Apel.-Lub.	– Apelacja – Sąd Apelacyjny w Lublinie
Apel.-W-wa	– Apelacja – Sąd Apelacyjny w Warszawie
AUWr.	– Acta Universitatis Wratislaviensis
Biul. SN	– Biuletyn Sądu Najwyższego
Dz.U.	– Dziennik Ustaw
Dz.Urz. MS	– Dziennik Urzędowy Ministra Sprawiedliwości
Dz.Urz. UE	– Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
Dz.Urz. WE	– Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
ECR	– European Court Reports
EPS	– Europejski Przegląd Sądowy

GSP	– Gdańskie Studia Prawnicze
GSP-Prz. Orz.	– Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
KP	– Kontrola Państwowa
KPP	– Kwartalnik Prawa Prywatnego
Legalis	– System Informacji Prawnej Legalis
LEX	– System Informacji Prawnej LEX
Mon. Praw.	– Monitor Prawniczy
Mon. Spółdz.	– Monitor Spółdzielczy
MPP	– Monitor Prawa Pracy
NP	– Nowe Prawo
NZS	– Nowe Zeszyty Samorządowe
ONSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
ONSAiWSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSN	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNC-ZD	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna – Zbiór Dodatkowy
OSNCK	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna i Izba Karna
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNKW	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSNP-wkł.	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy – wkładka
OSNPG	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wydawnictwo Prokuratury Generalnej
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPiKA	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
OTK-B	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria B
Pal.	– Palestra
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Pol. Społ.	– Polityka Społeczna
PPC	– Polski Proces Cywilny
PPE	– Przegląd Prawa Egzekucyjnego
PPH	– Przegląd Prawa Handlowego
PPP	– Przegląd Prawa Publicznego
Prok. i Pr.	– Prokuratura i Prawo
Prok. i Pr.-wkł.	– Prokuratura i Prawo – wkładka
Pr. Pracy	– Prawo Pracy
Pr. Spółek	– Prawo Spółek
Prz. Sąd.	– Przegląd Sądowy

Prz. Sejm.	– Przegład Sejmowy
PUG	– Przegład Ustawodawstwa Gospodarczego
Rej.	– Rejent
RPEiS	– Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
RPiE	– Ruch Prawniczy i Ekonomiczny
R. Pr.	– Radca Prawny
SIL	– Studia Iuridica Lublinensia
Sł. Prac.	– Służba Pracownicza
ST	– Samorząd Terytorialny
St. Praw.	– Studia Prawnicze
St.Pr.PiPsp.	– Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej
Wok.	– Wokanda
Zeszyty Prawnicze UKSW	– Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego
ZNSA	– Zeszyty Naukowe Sądownictwa Administracyjnego
ZNUJ	– Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego
ZNUŁ	– Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego. Prawo

Inne

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

Rozdział 1

SPORY PRACY

1.1. Ogólna charakterystyka sporów pracy

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

W socjologii brak zgodności co do oceny społecznych skutków konfliktów. Przedmiotem polemiki pozostaje zwłaszcza problem, czy owe konflikty – a odnosi się to również do tych występujących w stosunkach pracy – są zjawiskami patologicznymi. W ujęciu funkcjonalnym konflikt jest postrzegany jako czynnik dysfunkcyjny w systemie, który rozsądza go od wewnątrz i którego nie sposób wyjaśnić potrzebami systemu jako całości³. Godzi on w jego stabilność, utrzymującą się dzięki wbudowanym wewnątrz mechanizmom przystosowania i kontroli społecznej. Jak się wydaje, to właśnie do tej teorii socjologicznej nawiązywały ideologie panujące w totalitarnych reżimach XX w., nieuznające w stosunkach pracy pluralizmu interesów grupowych⁴.

¹ Por. J. Wróblewski, *Prawo i homeostaza społeczna*, PiP 1982/12, s. 38; J. Kurczewski, *Spór i sądy*, Warszawa 1982, s. 47–49.

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

³ Por. zwłaszcza J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, t. 2, Warszawa 1983, s. 788–789.

⁴ Por. zwłaszcza I. Suhij, V. Lepekchin, *Evolution of Interest Representation and Development of Labour Relation in Russia* [w:] *Evolution of Interest Representation and Development of the Labour Market In Post-Socialist Countries*, red. J. Hausner, O.K. Pedevsen, K. Ronit, Kraków 1995, s. 197–201. Por. też B. Wypchło-Grymek, *Prawne uregulowania w przedmiocie sporów zbiorowych pracy a zasada zachowania pokoju społecznego*, St.Pr.PiPSp. 1996, s. 21.

W ujęciu socjologicznej teorii konfliktu wszelkiego rodzaju spory i zatargi są traktowane jako zjawiska niemal naturalnie towarzyszące rozwojowi cywilizacji od samego jej zarania. Nie są one traktowane jako czynnik, który dzieli, lecz jako siła napędowa rozwoju, zmieniająca ustalone w społeczeństwie *status quo*. Uwaga ta odnosi się również do sporów występujących w środowisku pracy, zwłaszcza w krajach o gospodarce wolnorynkowej. Pojawiające się tam sprzeczności na linii pracownicy – pracodawcy są regulowane przez samych uczestników zazwyczaj metodami irenicznymi⁵, bez używania przymusu państwowego.

Charakteryzując spory pracy, pragnę przedstawić, w jaki sposób konflikt zaistniały w środowisku pracy przekształca się w spór likwidowany na podstawie określonych przepisami prawa metod. Ów proces⁶ transformacji ma wymiar uniwersalny i odnosi się zarówno do sporów indywidualnych, jak i zbiorowych. Rozpoczyna się on od uświadomienia sobie przez osobę albo grupę osób doznań krzywdy (*naming*). W następnym etapie następuje przypisanie tej krzywdy zachowaniu konkretnego podmiotu (*blaming*). Wówczas w świadomości uczestnika bądź uczestników konfliktu następuje zjawisko „rewitalizacji” prawa, manifestujące się poczuciem naruszenia przysługujących uprawnień, co prowadzi do interpretacji konfliktu przez pryzmat obowiązujących norm prawnych. Konkretnie rzecz ujmując, chodzi o „dopasowanie” formułowanych przez aktywną stronę sporu żądań do treści norm proceduralnych, adekwatnych do rozwiązania konfliktu. Bezpośrednim następstwem tego rodzaju procesu jest typizacja ról, w których wystąpią strony. Należy bowiem mieć na uwadze fakt, że oczekiwania przeciwników sporu co do ról są formułowane w normach proceduralnych. Normy te pozbawiają przeciwników cech indywidualnych⁷, w efekcie czego następuje instytucjonalizacja konfliktu i przekształcenie go w drodze formalizacji w spór o charakterze prawnym⁸. Obiektem zainteresowania w tym opracowaniu będą wyłącznie te konflikty występujące w stosunkach pracy, które uległy transformacji w indywidualne spory prawne.

Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie niebudząca wątpliwości definicja sporów pracy, zgodnie z którą są to spory między podmiotami prawa pracy, których przedmiot jest objęty materią prawa pracy. Jest oczywiste, że przy tak ogólnie sformułowanej definicji nie jest to kategoria jednorodna. Jej systematyki można dokonać

⁵ Tego rodzaju ujęcie zagadnienia nawiązuje do teorii „równowagi” sformułowanej przez R. Dahrendorfa (*Teoria konfliktu w społeczeństwie przemysłowym* [w:] *Elementy teorii socjologicznych*, Warszawa 1975, s. 433), który wyraził pogląd, że ani teoria konfliktu, ani teoria funkcjonalna nie mogą być przyjęte jako jedynie słuszne, gdyż społeczeństwo „ma dwa równie rzeczywiste oblicza: oblicze stabilności, harmonii i zgody oraz oblicze zmiany, konfliktu i przymusu”.

⁶ Por. zwłaszcza W. Felstiner, R. Abel, A. Sarat, *The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming*, „Law and Society Review” 1980–1981/3–4, s. 635–636.

⁷ G. Skąpska, *Prawo a dynamika społecznych przemian*, Kraków 1991, s. 69.

⁸ Na temat dążności państwa do formalizacji konfliktów społecznych zob. zwłaszcza A. Gryniuk, *Przymus prawny jako środek rozwiązywania konfliktów społecznych w dużych i wielkich grupach społecznych*, „Acta Universitatis Nicolai Copernici. Prawo” 1990/XXVII, s. 51–53.

na podstawie rozmaitych kryteriów. Według klasycznej⁹ formuły przyjętej jeszcze w XIX w., wśród sporów pracy można wyróżnić konflikty dotyczące ustanawiania nowej normy oraz konflikty dotyczące wykładni bądź zastosowania normy już istniejącej. W pierwszym przypadku uczestniczą pracownicy jako zbiorowość, w drugim zaś indywidualny pracownik. Przedstawiona tu idea dała początek klasyfikacji sporów pracy na indywidualne i zbiorowe¹⁰.

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

1.2. Systematyka indywidualnych sporów pracy

Podejmując problematykę indywidualnych sporów pracy, w pierwszej kolejności należy usystematyzować i zdefiniować przyjętą w toku dalszych wywodów konwencję terminologiczną. Jej szczegółowe sprecyzowanie – z metodologicznego punktu widzenia – ma na celu uniknięcie nieporozumień terminologicznych i związanego z tym zjawiskiem niebezpieczeństwa zaistnienia sporów o charakterze czysto werbalnym, a więc w swej istocie pozornych. Jest to zabieg konieczny o tyle, że w zakresie tematycznym znajdującym się w orbicie mojego zainteresowania występują poważne rozbieżności w nazewnictwie. Niekiedy nawet w jednym akcie prawnym określenie tego samego przedmiotu unormowania różni się bez żadnej uzasadnionej merytorycznymi względami racji. Ów terminologiczny chaos w płaszczyźnie normatywnej

⁹ S., B. Webb, *Industrial Democracy*, t. 1, London 1897, s. 182 i n.

¹⁰ Na temat aspektu prawnoporównawczego zob. K.W. Baran, *Spór indywidualny a zbiorowy w prawie pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 223–224.

potęguje znaczne zróżnicowanie aparatury pojęciowej używanej w sposób dalece niekonsekwentny w piśmiennictwie prawniczym. Występuje swoisty konglomerat pojęć. 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 rozpocznę od centralnego dla ustawodawstwa pracy pojęcia, jakim są „spory ze stosunku pracy”. To właśnie nim – w rozmaitych odmianach – nader często posługuje się prawodawca w kodeksie pracy. Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie założenie, że spór ze stosunku pracy jest jednym z rodzajów sporu prawnego. Ten ostatni jest pojmowany jako pewien stan obiektywny, trwający w czasie i zdeterminowany istnieniem stosunku prawnego, któremu towarzyszy żądanie przywrócenia naruszonego uprawnienia lub usunięcia stanu niepewności wynikającego z istnienia takiego naruszenia¹¹. Przenosząc na grunt prawa pracy poczynione wyżej ustalenia, można przyjąć¹², że spór ze stosunku pracy powstaje wówczas, gdy jedna ze stron tego stosunku zgłasza wobec drugiej zarzut naruszenia zobowiązania stanowiącego treść stosunku pracy i żąda od niej zachowania odpowiadającego treści tego zobowiązania, druga zaś strona zaprzecza twierdzeniom strony przeciwnej. W bardziej ogólnym ujęciu spór ze stosunku pracy to różnica stanowisk co do indywidualnej normy prawnej, istniejąca między pracownikiem a pracodawcą.

Kontynuując problematykę sporów ze stosunku pracy, warto zastanowić się nad pojęciem sporu „o roszczenia” ze stosunku pracy. Punktem wyjścia będzie stwierdzenie, że pojęcie roszczenia ma dwa podstawowe znaczenia: materialne i procesowe. W pierwszym z nich jest to uprawnienie polegające na możliwości domagania się od indywidualnie oznaczonego podmiotu, aby zachował się w sposób polegający na czynieniu, zaniechaniu lub znoszeniu¹³. 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 prawnej¹⁴. Ma więc ono charakter samoistny¹⁵ i nie wynika z prawa materialnego. Jest wyłącznie wyrazem woli podmiotu inicjującego postępowanie, który przez odpowiednią czynność konwencjonalną (np. wytoczenie powództwa, wniesienie wniosku) aktualizuje obowiązek organu ochrony prawnej wydania stosownej decyzji dotyczącej praw tego podmiotu. W tym kontekście w pełni uprawniona jest konstatacja, że indywidualny spór pracy przekształca się w spór o roszczenia

¹¹ Por. S. Włodyka, *Ustrój organów ochrony prawnej*, Warszawa 1968, s. 12; A. Patulski, *Spory na tle odpowiedzialności odszkodowawczej zakładu pracy*, PiZS 1983/1, s. 47.

¹² J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 74–75.

¹³ S. Grzybowski, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1974, s. 99.

¹⁴ Por. zwłaszcza M. Waligórski, *Proces cywilny. Funkcje i struktura*, Warszawa 1947, s. 370; W. Siedlecki, *Zasady wyrokowania w procesie cywilnym*, Warszawa 1972, s. 144.

¹⁵ K. Korzan, *Orzeczenia konstytucyjne w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 1972, s. 144; M. Mędrała, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 83–85 oraz powołana tam literatura i orzecznictwo.

ze stosunku pracy w chwili zgłoszenia przez pracownika bądź pracodawcę do organu ochrony prawnej, zindywidualizowanego odpowiednią podstawą faktyczną, żądania podjęcia działań mających na celu ochronę rzeczywiście lub tylko rzekomo naruszonych uprawnień i skorelowanych z nimi obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

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

W jeszcze bardziej złożony sposób kształtuje się sytuacja sporów o charakterze nieroszczeniowym w płaszczyźnie prawnomaterialnej. Mam tu na myśli fakt, że w ustawodawstwie pracy nie każdemu z obowiązków nałożonych na pracodawców odpowiada po stronie pracownika stosowne roszczenie – uprawnienie. Uwaga ta wydaje się szczególnie aktualna zwłaszcza w odniesieniu do tzw. obowiązków ogólnych¹⁶. Analogiczna sytuacja jak w przypadku obowiązków ogólnych zdaje się zachodzić w przypadku świadczeń o charakterze uznaniowym, gdzie decyzja o przyznaniu konkretnego świadczenia leży w gestii swobodnego uznania pracodawcy. Jako przykłady można wskazać spory powstające przy okazji odmowy udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego albo niewypłacenia nagrody z art. 105 k.p.¹⁷ Warto jednak zaakcentować, że przyznanie pracownikowi przez pracodawcę świadczenia o charakterze uznaniowym (np. nagrody lub urlopu bezpłatnego) generuje roszczenie materialnoprawne. W takim przypadku na pracowniku będzie spoczywać ciężar dowodu co do złożenia oświadczenia woli o przyznaniu nagrody albo urlopu przez osobę uprawnioną do podejmowania czynności prawnych z ramienia pracodawcy¹⁸.

Na tle rozważań na temat roszczeń powstaje problem, czy pracownik może skutecznie zainicjować postępowanie przed sądem pracy w sporze, co do którego z góry wiadomo, że nie przysługuje mu roszczenie materialnoprawne. W moim przekonaniu na tak sformułowane pytanie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej. Jej uzasadnienie stanowi w płaszczyźnie konstytucyjnej art. 45 Konstytucji RP statuujący prawo do sądu. Z kolei w świetle postanowień art. 199 k.p.c. brak przesłanek materialno-

¹⁶ Por. L. Florek, *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990, s. 91–92. W tej materii zob. także A. Kijowski, *Glosa do wyroku SN z 27.08.1986 r., I PRN 64/86*, OSPiKA 1987/10, poz. 182.

¹⁷ Por. wyrok SN z 21.09.1990 r., I PR 236/90, Sł. Prac. 1991/6, s. 28; wyrok SN z 21.01.2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012/7–8, poz. 86, teza 3.

¹⁸ Por. wyrok SN z 16.11.2004 r., I PK 37/04, OSNP 2005/14, poz. 207. Zob. też K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 709–710 oraz powołana tam literatura.

prawnych nie stanowi podstawy do odrzucenia pozwu. Stąd też sąd pracy w każdym przypadku powinien rozpoznać merytorycznie sprawę, a następnie oddalić powództwo jako bezzasadne. W tym kontekście na aprobatę zasługuje zapatrywanie, że bez względu na to, czy konkretne przepisy przewidują określone uprawnienia, zainteresowanej stronie przysługuje roszczenie procesowe, czyli możliwość wniesienia przed właściwy organ ochrony prawnej skargi o rozstrzygnięcie zaistniałego sporu.

Na marginesie omawianej tutaj problematyki roszczeń konstatuje, że w polskim prawodawstwie brak jednolitej regulacji normatywnej roszczeń służących podmiotom prawa pracy w razie naruszenia ich uprawnień. Jedynie roszczenia związane z rozwiązaniem i wygaśnięciem umowy o pracę zostały w sposób wyczerpujący ustawowo skatalogowane. W innych przypadkach ustalenie konkretnych roszczeń służących stronom stosunku pracy nie jest łatwe. Stan ten jest niewątpliwie następstwem dyferencjacji uprawnień, które przysługują 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 Konstytucji¹⁹, prawa pracy i prawa procesowego cywilnego posługują się w zasadzie tylko w odniesieniu do sądowego stadium sporu. Proponowana tutaj opcja interpretacyjna została oparta na konwencji terminologicznej kodeksu postępowania cywilnego, zwłaszcza zaś art. 1, który normuje postępowanie sądowe w sprawach cywilnych. Dlatego w tym opracowaniu przyjmuję założenie, zgodnie z którym przez pojęcie sprawy o roszczenia ze stosunku pracy rozumiem spory o roszczenia ze stosunku pracy, które zostały skierowane do rozpoznania na drogę sądową. Stąd w płaszczyźnie logicznej, w odniesieniu do obu tych pojęć, mamy do czynienia ze stosunkiem zawierania, bowiem każda sprawa o roszczenia ze stosunku pracy jest sporem o roszczenia ze stosunku pracy, podczas gdy nie każdy spór o roszczenia ze stosunku pracy jest sprawą o roszczenia ze stosunku pracy. Powyższa relacja jest oparta na założeniu, że nie wszystkie spory o roszczenia ze stosunku pracy są rozpoznawane na drodze sądowej.

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

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

¹⁹ Por. art. 177 Konstytucji RP.

Przedstawione tutaj warianty sporów w sprawach sądowych mają charakter asymetryczny i „jednokierunkowy”. W stosunkach pracy występują niekiedy bardziej skomplikowane ich konfiguracje. Mam tu na myśli sytuację, gdy oba podmioty stosunku prawnego regulowanego normami prawa pracy zgłaszają wzajemnie wobec siebie żądania wykonania konkretnego działania bądź też powstrzymania się od jego wykonywania. Wówczas można przyjąć, że spór ma charakter symetryczny. W płaszczyźnie procesowej z klasycznym układem tego typu mamy do czynienia, gdy w sprawie z zakresu prawa pracy zostało wniesione powództwo wzajemne. W tej kategorii spraw dopuszczalność²⁰ 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 materialnej²¹), jak i o ustalenie istnienia stosunku prawnego (np. ustalenie prawa do lokalu zamiennego za mieszkanie zakładowe²²).

Kontynuując rozważania w kwestiach terminologicznych, pragnę skupić swą uwagę na sprawach z zakresu prawa pracy. Wbrew pozorom rozszyfrowanie jego znaczenia nie jest łatwym zadaniem, bowiem określenie to nie spełnia wymagań prawnej komunikatywności, co sprawia – tak praktyce, jak i teorii prawa – trudności interpretacyjne rozmaitej natury. Punktem wyjścia do analizy tej problematyki będzie konstatacja, że dla każdej procedury sądowej pierwotne znaczenie ma kategoria sprawy, która jest przedmiotem rozpoznania, ponieważ jej natura i charakter prawny w decydujący sposób determinują kształt tego postępowania. W płaszczyźnie normatywnej regulowanej przepisami kodeksu postępowania cywilnego pojęcie „sprawa” oznacza zazwyczaj „to, co jest załatwiane w procesie cywilnym”. W tym miejscu godzi się jednak zauważyć, że ustawodawca nie do końca jest konsekwentny, gdyż wyjątkowo²³ używa tego określenia jako synonimu wyrazu „postępowanie”.

W celu kompleksowego przedstawienia systematyki pojęć z zakresu indywidualnych sporów pracy rozstrzyganych w postępowaniu sądowym w płaszczyźnie logicznej, w pierwszej kolejności analizy wymaga relacja między pojęciami „sprawa cywilna” i „sprawa z zakresu prawa pracy”. Na gruncie postanowień art. 1 k.p.c. uprawnione wydaje się stwierdzenie, że w zakres przedmiotowy sprawy cywilnej wchodzi sprawy ze stosunków z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz inne bliżej niedookreślone kategorie spraw. W tym kontekście normatywnym uprawniona wydaje się teza, że w płaszczyźnie logicznej wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy, niezależnie, czy pojmowane szeroko czy

²⁰ Por. M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 88 i n.

²¹ Por. uchwałę SN z 27.05.1988 r., III PZP 16/88, OSNC 1989/11, poz. 177 z glosą S. Dalki, OSPiKA 1989/2, poz. 46; uchwałę SN z 4.10.1994 r., I PZP 41/94, OSNP 1995/5, poz. 63.

²² Por. uchwałę SN z 20.09.1994 r., III CZP 116/94, OSNC 1995/2, poz. 29; uchwałę SN z 27.04.1995 r., III CZP 49/95, OSNC 1995/9, poz. 124. Należy podkreślić, że *de lege lata* wskazane tutaj kategorie spraw mają przymiot sprawy o roszczeniu ze stosunków prawa cywilnego.

²³ Por. np. art. 5 i 15 k.p.c.

też wąsko, zawierają się w zakresie przedmiotowym spraw cywilnych. Godzi się natomiast podkreślić, że sprawy te nie mieszczą się w zakresie przedmiotowym spraw ze stosunków z zakresu prawa cywilnego (tzn. sprawy cywilne *sensu stricto*). Z literalnej formuły art. 1 k.p.c. wynika bowiem wniosek, że sprawy te zostały uznane za osobną „podkategorię” spraw cywilnych *sensu largo*.

Z analogicznym mechanizmem dyferencyjnym mamy do czynienia w przypadku spraw z zakresu prawa pracy. Na gruncie obowiązujących przepisów procesowych należy bowiem odróżnić pojęcie sprawy ze stosunków prawa pracy, jakim posłużono się w art. 1 k.p.c., od pojęcia sprawy z zakresu prawa pracy (*sensu stricto*) z art. 476 § 1 k.p.c. Zakres przedmiotowy pierwszego z tych pojęć jest szerszy niż drugiego. Tego rodzaju zapatrywanie zostało oparte na dwóch zasadniczych argumentach. Pierwszy odnosi się do faktu, że w art. 476 § 1 k.p.c. ustawodawca posługuje się pojęciem roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym. Konsekwencją przyjęcia takiego założenia²⁴ jest rozróżnienie spraw o świadczenie oraz spraw o ustalenie bądź ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa wynikającego ze świadczenia pracy. Z zaprezentowaną tutaj opcją interpretacyjną nie koreluje natomiast rozwiązanie przyjęte w art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c., gdyż określony w nim rodzaj spraw należy do kategorii przewidzianej w art. 189 k.p.c. Drugim argumentem uzasadniającym zaprezentowane wyżej rozróżnienie są sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy, należące do kognicji sądów pracy, które nie mają przymiotu sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c.²⁵ Konkretnie rzecz ujmując, mam tu na myśli sprawy dotyczące rejestracji układów zbiorowych pracy²⁶ (art. 241¹¹ § 5 i 5⁴ pkt 2 zdanie drugie k.p.) oraz stwierdzenia reprezentatywności układowej związków zawodowych (art. 25² ust. 2 i art. 25³ ust. 8 u.z.z.). W płaszczyźnie logicznej sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c. oraz pozostałe wyliczone wyżej kategorie spraw składają się łącznie na pojęcie sprawy ze stosunków prawa pracy. W tym kontekście uprawnione jest określenie ich jako sprawy z zakresu prawa pracy *sensu largo*.

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

²⁴ Por. zwłaszcza K. Korzan, *Glosa do postanowienia SN z 5.02.1986 r., IV PZ 5/86, OSPiKA 1998/11–12, poz. 252; idem, Glosa do postanowienia SN z 20.05.1988 r., I PZ 11/88, OSP 1990/5–6, poz. 248. Odmiennie zapatrywanie w tej kwestii wyraził J. Broł, *Sądownictwo pracy II*, PiZS 1985/8–9, s. 43 i n.*

²⁵ Por. W. Sanetra, *Rola sądu w stosunkach zbiorowego prawa pracy*, PiZS 2000/11, s. 2 i n.; *idem, Sądy wobec sporów z zakresu zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 273; M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 89–90.

²⁶ Por. K.W. Baran, *Rejestracja układów zbiorowych po nowelizacji kodeksu pracy*, Pr. Pracy 2001/4, s. 20–21.

tegoria spraw ma przymiot sprawy z zakresu prawa pracy *sensu stricto*, ale wypełnia jedynie część jej zakresu przedmiotowego²⁷.

Zaprezentowane wyżej ściśle formalne ujęcie zagadnienia ulega pewnej dekompozycji, gdy na cały problem spojrzymy przez pryzmat merytoryczny, konkretnie przez charakter złożonego powództwa. Poważny dysonans w ten schemat wprowadza art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c. Przepis ten dotyczy tylko spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy, podczas gdy wszystkie inne kategorie spraw o ustalenie znalazły się poza zakresem przedmiotowym art. 476 § 1 k.p.c. i są wnoszone na podstawie art. 189 k.p.c. W moim przekonaniu dodanie w ramach nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego z 2.02.1996 r.²⁸ tej normy jest zbędne, ponieważ sądowe ustalenie istnienia stosunku pracy, niezależnie od okoliczności zachodzących w sprawie, może nastąpić w ramach zasad ogólnych sformułowanych w art. 189 k.p.c. W efekcie uzasadniona zdaje się konstatacja, że art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c. stanowi przykład ilustrujący mnożenie bytów normatywnych ponad potrzebę (*entia non sunt multiplicanda praeter necessitatem*), które wprowadzają zamęt do systematyki spraw z zakresu prawa pracy.

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

Analiza postanowień art. 1 i art. 476 § 1 k.p.c. prowadzi do wniosku, że przepisy te hołdują głównie formalnej stronie zagadnienia, skoro o charakterze prawnym całej sprawy – jako sprawy cywilnej – decyduje nie jej materialnoprawna podstawa, lecz kryterium formalne, tzn. to, że jest ona rozpatrywana według przepisów kodeksu postępowania cywilnego i w postępowaniu sądowym²⁹. Złożoność problemu ujawnia

²⁷ Por. w tej materii wyrok SA w Rzeszowie z 19.01.1993 r., III APr 1/93, OSA 1994/3, poz. 11.

²⁸ Ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.).

²⁹ J. Mokry, *Pojęcie sprawy gospodarczej*, PiP 1990/7, s. 60; A. Zieliński, *Prawo do sądu a struktura sądownictwa*, PiP 2003/3–4, s. 25 i n.

się, gdy na tę kategorię spraw spogląda się przez pryzmat „wewnętrznej” struktury konkretnego stosunku materialnoprawnego, z którego dana sprawa wynika.

W doktrynie postępowania cywilnego³⁰ przyjęto, że istnieją dwie cechy charakterystyczne dla wszystkich spraw cywilnych w ujęciu materialnoprawnym, tj. równorzędność podmiotów oraz ekwiwalentność świadczeń. Zaznacza się przy tym, że równorzędność podmiotów stosunku cywilnoprawnego nie jest jakąś kategorią samoistną, lecz jedną z konsekwencji autonomiczności stron³¹. Przyjmuje się bowiem słusznie, że jeżeli dwa podmioty stosunku prawnego są względem siebie autonomiczne, to także są wobec siebie równorzędne.

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

Podejmując rozważania dotyczące stosunku pracy, wyrażam pogląd, że cecha równorzędności³² występuje tylko na pewnych jego „obszarach”. Są jednak i takie płaszczyzny, gdzie zdecydowanie dominuje podporządkowanie pracownika pracodawcy³³. W świetle przepisów ustawodawstwa pracy pracownik jest bowiem zobligowany do realizowania jego poleceń. Fundamentalne znaczenie w tym zakresie ma, jak się wydaje, art. 100 § 1 k.p. Mam tu na myśli fakt, że obowiązek wykonywania poleceń przełożonych jest z funkcjonalnego punktu widzenia instrumentem podległości. Szczególnie wyraźnie owa relacja ujawnia się w stosunkach pracy z mianowania, w których hierarchiczne podporządkowanie pracownika organom wyższej instancji stanowi wręcz immanentną cechę całego układu normatywnego³⁴. Poza tym w relacjach pracownik – pracodawca ten drugi podmiot dysponuje jeszcze innymi instrumentami władczymi, co sprawia, że trudno przyjąć, iż są to podmioty wobec siebie w pełni równorzędne. Mam tu na myśli zarówno kompetencje o charakterze represyjnym (np. wymierzanie kar porządkowych³⁵), jak i o charakterze dystrybutywnym (np. przyznawanie nagród).

³⁰ Por. zwłaszcza Z. Resich, *Dopuszczalność drogi sądowej w sprawach cywilnych*, Warszawa 1962, s. 49; K. Korzan, H. Wolak, *Charakter postępowania przed Naczelnym Sądem Administracyjnym* [w:] *Studia z procesu cywilnego*, red. K. Korzan, Katowice 1986, s. 67.

³¹ A. Stelmachowski, *Wstęp do teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1985, s. 41.

³² Por. zwłaszcza Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 98–99.

³³ Por. Z. Kubot, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matej-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2001, s. 233 i n.

³⁴ Por. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1997, s. 68–69.

³⁵ Por. B. Patulski, W. Patulski, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, Gdańsk 2000, *passim*.

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

Nieco inaczej przedstawia się kwestia relacji materialnoprawnych będących gruntem dla spraw związanych ze stosunkiem pracy. Mam tutaj na myśli to, że ta kategoria relacji normatywnych cechuje się dość wysokim stopniem równorzędności i autonomiczności stron. Odmiennie wygląda kwestia ekwiwalentności świadczeń. W szczególności w wąskim zakresie cecha ta występuje w stosunkach prawnych, gdzie mamy do czynienia z konfiguracją typu: pracodawca – następcy prawni zmarłego pracownika³⁶.

Z jakościowo odmienną relacją w płaszczyźnie materialnoprawnej mamy natomiast do czynienia w sprawach z innymi stosunków prawnych, do których zamiast odrębnych norm stosuje się przepisy prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c.). W tej kategorii spraw stosunki materialnoprawne o charakterze cywilnym cechują się zarówno znacznym poziomem autonomiczności stron, jak i wysokim poziomem ekwiwalentności wzajemnych świadczeń. Dobrym przykładem ilustrującym ten pogląd wydaje się zatrudnienie w ramach pracy nakładczej³⁷. Zupełnie inaczej kształtuje się natomiast relacja wynikająca z pierwszego z wyróżnionych tutaj parametrów, gdy chodzi o stosunki zatrudnienia o charakterze administracyjnoprawnym, należące do grupy rozszczeń wysuwanych przez funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych. W tym wypadku mamy do czynienia z pracą wykonywaną w warunkach pełnej dyspozytywności, gdzie władza służbowa jednostronnie określa wymiar przysługujących zatrudnionemu świadczeń³⁸.

Poczynione wyżej ustalenia jednoznacznie wskazują, że próby konstruowania ogólnej definicji sprawy cywilnej przez odwołanie się do cech charakteryzujących wewnętrzną strukturę stosunku prawnego, z którego spór wynika, napotykać w obszarze norm regulujących stosunki zatrudnienia na poważne bariery. Zaryzykuję nawet twierdzenie, że są one skazane na niepowodzenie ze względu na występującą *de lege lata* znaczną dyferencjację cech charakteryzujących poszczególne stosunki material-

³⁶ Por. zwłaszcza E. Włodkowska, *Prawa majątkowe ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku*, PiZS 2001/10, s. 10–12; K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, s. 430 i n.

³⁷ Por. E. Podgórska-Rakiel, *Rozporządzenie w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą – uwagi de lege ferenda*, St.Pr.PiPsp. 2010, s. 121 i n.

³⁸ Por. T. Kuczyński, *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych*, Wrocław 2020, s. 50 i n.

noprawne. W swej istocie z podobnym zjawiskiem mamy do czynienia w przypadku pozostałych stosunków prawnych stanowiących podstawę innych niż sprawy ze stosunków prawa pracy kategorii spraw cywilnych wyliczonych w art. 1 k.p.c.

Rozdział 2

ORGANIZACJA SYSTEMU OCHRONY PRAWNEJ W SPORACH PRACY

2.1. Modele ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy

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

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

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

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

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

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

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

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

W myśl definicji heterogenicznej wymiar sprawiedliwości to działalność sądu ograniczona do sfery rozstrzygania sporów z zakresu prawa cywilnego lub karnego albo innych dziedzin, jeżeli ich rozstrzygnięcie zostało przekazane sądom na podstawie ustawy. W bardziej szczegółowym⁶ ujęciu to imperatywna działalność sądów polegająca na wymierzaniu kar lub rozstrzyganiu konfliktów prawnych bądź spraw niekonfliktowych w sferze podstawowych praw i wolności obywateli w celu zabezpieczenia przestrzegania i realizowania obowiązujących norm prawnych. Mimo poważnych różnic⁷ dzielących powyższe koncepcje wymiaru sprawiedliwości, można wskazać wśród nich jeden wspólny mianownik. Każda z trzech przedstawionych koncepcji bezpośrednio (przedmiotowa i mieszana) lub pośrednio (podmiotowa) odwołuje się do jurysdykcji jako metody działalności organów wymiaru sprawiedliwości. Stanowisko to ma również uzasadnienie w obowiązującym ustawodawstwie. Mam tu na myśli art. 2 § 1 p.u.s.p., zgodnie z którym zadania w zakresie wymiaru sprawiedliwości wykonują sędziowie. Ważki argument potwierdzający sformułowaną tezę stanowi również wprowadzona art. 175 Konstytucji RP dyferencjacja statusu sądów i trybunałów.

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

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

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

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

⁷ W literaturze prawniczej pojawiają się też głosy, że dla uniknięcia kontynuacji sporów o znaczenie pojęcia „wymiar sprawiedliwości” celowa byłaby rezygnacja z operowania tym terminem; por. H. Suchocka, L. Kański, *Zmiany konstytucyjnej regulacji sądownictwa i prokuratury w roku 1989*, PiP 1991/1, s. 28.

2.1.2. Metody likwidowania indywidualnych sporów pracy przez organy ochrony prawnej

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

Zanim przejdę do meritum rozważań, koniecznym zabiegiem jest zdefiniowanie pojęcia „metoda likwidowania sporów”. Przyjęta w tym opracowaniu definicja została przeze mnie skonstruowana na podstawie ustaleń poczynionych w metodologii⁸ nauk na temat pojęcia „metoda”. Jako założenie przyjąłem konwencję, zgodnie z którą metoda likwidowania indywidualnych sporów pracy to świadomie i konsekwentnie stosowany sposób postępowania, regulowany normami proceduralnymi, mający na celu wyeliminowanie rozbieżności występujących między stronami sporu na tle stosowania bądź wykładni norm prawa pracy. Warto przy tym zaakcentować, że pojęcie „metoda likwidowania” sporów ma znaczeniowo szerszy zakres przedmiotowy niż pojęcie „metoda ich rozstrzygania”. To ostatnie określenie odnosi się jedynie do tych sytuacji, w których odrębny od stron trzeci podmiot przez swoje orzeczenie w sposób władczy wpływa na jego końcowy rezultat. W systemie ochrony prawnej likwidacja indywidualnego sporu pracy może nastąpić jednak również w inny sposób⁹, np. na podstawie ugody albo wskutek wycofania roszczenia w następstwie działań mediatora. Dlatego właśnie reprezentuję stanowisko, że katalog metod likwidowania indywidualnych sporów pracy jest *de lege lata* inny niż katalog metod ich rozstrzygania. Pozostaję w przekonaniu, że ten pierwszy jest licznie obszerniejszy niż drugi.

Powyższe zapatrywanie wymaga bliższego uzasadnienia. Za punkt wyjścia przyjmuję założenie, że w ujęciu teoretycznym¹⁰ można wyróżnić trzy podstawowe metody likwidowania indywidualnych sporów pracy:

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

⁸ Por. zwłaszcza T. Kotarbiński, *O pojęciu metody* [w:] T. Kotarbiński, *Elementy teorii poznania, logiki formalnej i metodologii nauk*, Wrocław 1961, s. 526.

⁹ Na temat „kontraktowego” typu rozstrzygania sporów zob. L. Morawski, *Proces sądowy a instytucje alternatywne (na przykładzie sporów cywilnych)*, PiP 1993/1, s. 12–13; Ł. Błaszczak, *Orzekanie w postępowaniu polubownym* [w:] *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.

¹⁰ Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 266–267; J. Kurczewski, *Spór i sądy*, Warszawa 1982, s. 55.

Zanim bliżej scharakteryzuję te metody, pragnę nieco uwagi poświęcić ich systematyce. Moim zdaniem jedynie jurysdykcji można przypisać przymiot metody rozstrzygnięcia sporów, ponieważ tylko w jej ramach zapadają stanowcze decyzje, które w sposób władczy¹¹ określają w sferze normatywnej wzajemne relacje między stronami sporu. Ów władczy faktor – w ujęciu modelowym – odróżnia jurysdykcję od koncyliacji i mediacji. Obie te metody cechuje bowiem ukierunkowanie wyłącznie na polubowną¹² (ireniczną) likwidację sporu w drodze porozumienia lub ugody.

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

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

Jurysdykcja jako metoda likwidowania indywidualnych sporów pracy polega na rozstrzygnięciu sprawy na podstawie opartego na obowiązujących przepisach prawa orzeczenia, wydanego przez ustawowo uprawniony podmiot, które wiąże strony sporu, a czasami nawet inne określone przepisami procesowymi podmioty. Akt jurysdykcyjny¹³, określany w systemie sądowym zazwyczaj wyrokiem, precyzuje w sposób imperatywny uprawnienia i obowiązki podmiotów spornego stosunku prawnego. Wedle trafnego poglądu wyrażonego w literaturze¹⁴ jurysdykcja obejmuje wyłącznie te sytuacje, w których organ do tego powołany orzeka, „co jest prawem dla konkretnego przypadku”. Sedno tej metody tkwi więc w procesie osądzenia, czyli kategorycznej wypowiedzi, której podstawą są – ustalone i poznane w formach przewidzianych prawem procesowym – fakty istotne dla zastosowania w konkretnym sporze odpo-

¹¹ Por. K. Korzan, *Orzeczenia konstytucyjne w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 1972, s. 21; M. Manowska [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. I, Art. 1–477¹⁶, red. M. Manowska, Warszawa 2020, komentarz do art. 316.

¹² Por. K.W. Baran [w:] *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2009, s. 45–46; K.W. Baran [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 52–54.

¹³ Por. zwłaszcza B. Stelmachowski, *Wyrok w procesie cywilnym*, Poznań 1935, s. 35; A. Miączyński, *Struktura i funkcja orzeczeń w sprawach cywilnych*, ZNUJ 1971/51, s. 139; K. Piasecki, *Wyrok sądu pierwszej instancji w procesie cywilnym*, Warszawa 1981, s. 19 i 26.

¹⁴ M. Waligórski, *Proces cywilny. Funkcje i struktura*, Warszawa 1947, s. 36.

wiednich norm prawnych. Bezpośrednim rezultatem osądzenia jest wyrok¹⁵ sądu, będący „syntezą” faktu i prawa, wydany – jak to formułuje art. 174 Konstytucji RP – w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej.

W sferze normatywnej przy charakterystyce jurysdykcji ważką rolę odgrywa art. 316 k.p.c., zgodnie z którym, gdy sprawa jest dostatecznie wyjaśniona do stanowczego rozstrzygnięcia, sąd wydaje wyrok. W swej istocie analogiczne rozwiązanie przyjęto w art. 317 § 1 k.p.c. w odniesieniu do rozstrzygnięcia częściowego. Z kolei w art. 4 § 2 p.u.s.p. przyjęto zasadę, że ławnicy przy rozstrzyganiu spraw mają prawa równe z sędziami i asesorami. Także w art. 262 § 1 k.p. ustawodawca *expressis verbis* przyznał sądom pracy kompetencje w zakresie rozstrzygania sporów o roszczenia ze stosunku pracy. W efekcie uprawniona wydaje się konstatacja, że działalność orzecznicza (jurysdykcyjna) sądów polega na stwierdzaniu, jaka norma prawa materialnego ma zastosowanie do ustalonego i uznanego za udowodniony stanu faktycznego oraz zindywidualizowaniu dyspozycji obowiązującej w konkretnym wypadku normy prawnej. W ten sposób sądy – jak sformułował to Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 15.07.1965 r., III CR 81/65¹⁶ – świadczą stronom usługi w sprawach cywilnych „w postaci rozstrzygnięcia sporu”.

Konkludując prowadzone tutaj rozważania, stwierdzam, że w ujęciu podmiotowym w systemie polskiego ustawodawstwa pracy metodę koncyliacyjną i mediacyjną stosują przede wszystkim komisje pojednawcze i mediatorzy, metodę jurysdykcyjną zaś sądy pracy. Również sądy administracyjne posługują się tą metodą w takim zakresie, w jakim rozstrzygają sprawy związane z zatrudnieniem. W tym miejscu należy zaakcentować, że przedstawiony model posługuje się pewną symplifikacją, gdyż wskazuje jedynie metodę dominującą w działalności konkretnego organu ochrony prawnej. Należy mieć bowiem na uwadze fakt, iż sądy, zwłaszcza wydziały pracy, wielokrotnie posługują się w swej działalności również metodą mediacyjną. W systemie prawa funkcjonują nawet specjalne instytucje (np. postępowanie mediacyjne – art. 183¹–183¹⁵ k.p.c. czy sądowe postępowanie pojednawcze – art. 184–186¹ k.p.c.) służące polubownemu załatwieniu indywidualnych sporów pracy. Stąd też uprawnione jest zapatrywanie, że sądy stosują zarówno metodę mediacyjną, jak i jurysdykcyjną. W płaszczyźnie funkcjonalnej wydaje się nawet, że to ta druga ma charakter subsydiarny w stosunku do pierwszej, ponieważ imperatywne rozstrzygnięcie sporu wyrokiem następuje dopiero wtedy, gdy metody ireniczne okazały się nieskuteczne.

¹⁵ Na temat istoty wyroku zasądzającego zob. bliżej P. Osowy, *Powództwo o zasądzenie świadczenia w sądowym postępowaniu cywilnym*, PiP 2002/6, s. 51 i n.; Z. Góral, P. Prusinowski, *Rozstrzygnięcia sądu pracy* [w:] Z. Góral, P. Prusinowski, *Rozstrzyganie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 175.

¹⁶ OSNC 1966/3, poz. 46.

2.1.3. Modele organizacji ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy

Podjmując problematykę modelu organizacji¹⁷ organów ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy, w pierwszej kolejności warto nieco uwagi poświęcić procesom modelowania¹⁸ w nauce prawa¹⁹. Najogólniej rzecz ujmując, polegają one na tym, że w sposób uproszczony przedstawia się modelowy przedmiot, abstrahując od tych jego cech, które ze względu na cele badawcze zostały uznane za nieistotne na danej płaszczyźnie rozważań. Skutkiem tych zabiegów metodologicznych opracowany model jest tylko pewną konsekwencją przyjętą przez badacza, z natury rzeczy zawiera więc pierwiastek subiektywizmu.

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

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

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

¹⁷ Mam tu na myśli atrybutywne znaczenie pojęcia „organizacja”. W tej materii zob. wywody T. Kotarbińskiego, *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław 1973, s. 137.

¹⁸ Na temat procesów „modelowania” zob. J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1988, s. 34–36.

¹⁹ Za S. Waltosiem (*Model postępowania przygotowawczego na tle porównawczym*, Warszawa 1968, s. 9) przyjmuję, że model to zespół podstawowych elementów pewnego układu, pozwalający na odróżnienie go od innych układów.

organów państwowych jest prowadzenie działalności jurysdykcyjnej w imieniu państwa jako suwerena.

Organizację organów ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy można pogrupować w dwa podstawowe modele o charakterze homologicznym: sądowy i pozasądowy. W pierwszym z nich tego rodzaju spory rozstrzygają podmioty mające przymiot sądu w znaczeniu materialnym. Z kolei model pozasądowy to taki układ organizacyjny, w którym kompetencje w zakresie likwidowania sporów w stosunkach pracy leżą 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)²⁰. 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 orzekania²¹.

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

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

Przedstawione wyżej rozwiązania organizacyjne stanowią zazwyczaj kompromis między ideą prawa każdego pracownika do sądu a możliwościami organizacyjno-finansowymi władz publicznych. W praktyce stosunków pracy państw cywilizacji przemysłowej spotykamy tylko dwa pierwsze warianty. Regułą jest bowiem, że to sądy sprawują nadzór judykacyjny nad orzecznictwem organów pozasądowych

²⁰ S. Włodyka, *Ustrój...*, s. 25.

²¹ Por. R. Więckowski, *Dopuszczalność drogi sądowej w sprawach cywilnych*, Kraków 1991, s. 12.

(np. dyscyplinarnych²²). Zaistnienie odwrotnej sytuacji należy uznać za rozwiązanie kuriozalne, którego nie sposób zaakceptować z punktu widzenia aksjologii prawa do sądu.

Analizę wad i zalet sądowego oraz pozasądowego²³ modelu organizacji ochrony prawnej przeprowadzę pod kątem legalizmu, obiektywizmu i profesjonalizmu sprawowanej władzy jurysdykcyjnej. Owe trzy cechy są fundamentalnymi²⁴ przesłankami warunkującymi sprawne i rzetelne rozstrzygnięcie sporów w stosunkach przemysłowych. W toku dalszych rozważań, jeśli chodzi o model pozasądowy, swą uwagę pragnę skupić na wariacie 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 poglądem²⁵ pozasądowy model organów orzekających charakteryzuje się tym, że zapewnia realny wpływ pracowników na sposób rozstrzygnięcia zaistniałych w środowisku pracy konfliktów. W tym kontekście rodzi się pytanie, czy ów realny wpływ jest zjawiskiem korzystnym i jaki ma charakter. W rachubę wchodzi tu dwie możliwości: wpływ procesowy i pozaprocessowy. Można przyjąć za pewnik, że ten pierwszy w sposób korzystny oddziałuje na poziom orzecznictwa, ponieważ pracownicy-członkowie zasiadający w składzie zakładowego organu ochrony prawnej najlepiej orientują się w realiach specyficznych dla miejsca zaistnienia sporu. Jest to niewątpliwie istotna zaleta modelu zakładowego likwidowania indywidualnych sporów pracy. Warto jednak zaakcentować, że podobnym przymiotem może cechować się sąd, jeżeli do jego składu zostali powołani ławnicy. Tego rodzaju rozwiązanie ma z kolei tę przewagę nad mechanizmem wewnątrzzakładowym, że ławnicy nie są w ogóle zainteresowani wynikiem sporu, ponieważ wydany w sprawie wyrok nie rzutuje na ich pozycję zawodową w miejscu pracy. Służą 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.

²² Por. postanowienie SA w Warszawie z 21.08.2000 r., III APo 10/00, OSA 2001/2, poz. 7; J. Gudowski [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. III, *Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2016, art. 459, 579.

²³ Por. K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 79 i n. oraz powołana tam literatura.

²⁴ Por. zwłaszcza T. Zieliński, *Nowy model rozstrzygnięcia sporów pracy i ubezpieczeń społecznych*, PiP 1986/2, s. 47–48; A. Patulski, *Sprawność systemu rozpoznawania sporów pracowniczych (kierunki rozwiązań prawno-organizacyjnych)*, NP 1982/11–12, s. 50–51.

²⁵ Por. np. J. Jończyk, *Projekt zmiany kodeksu pracy*, PiZS 1981/7, s. 20–21.

dziów zawodowych. W przeszłości wielokrotnie podkreślano²⁶, 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 pozaprocesowy 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 pozaprocesowych oddziaływań na sędziów i ławników cieszących się przymiotem niezawisłości²⁷ ze strony zaangażowanych w spór podmiotów wydaje się znikome. Spostrzeżenie to ma szczególne znaczenie w warunkach gospodarki wolnorynkowej, w której dominującą rolę odgrywa sektor prywatny. Łatwo sobie wyobrazić, jakie trudności w zachowaniu obiektywizmu orzecznictwa stanęłyby przed organami jurysdykcyjnymi działającymi na terenie prywatnego zakładu pracy, w składzie których zasiadają zatrudnieni tam pracownicy. Niewątpliwie byłoby oni narażeni na rozmaitej natury naciski albo wręcz szykany ze strony zatrudniającego ich pracodawcy, i nawet gdyby im w konkretnym sporze nie ulegli, mogliby zostać demagogicznie posądzeni przez współtowarzyszy pracy o oportunistyczną postawę wobec pracodawcy. Podobny mechanizm może też zadziałać w przeciwnym kierunku i zaowocować niezasadnym oskarżeniem o sprzyjanie interesom własnym bądź kolektywu pracowniczego. Z tych właśnie względów stoję na stanowisku, że zakładowy model organów ochrony prawnej w sprywatyzowanej gospodarce może w wyższym stopniu sprzyjać podsycaniu niż tonizowaniu indywidualnych konfliktów w środowisku pracy.

Z powyższej konstatacji nie należy jednak wywodzić wniosku, że jestem przeciwnikiem wszelkich zakładowych organów ochrony prawnej. Za użyteczną uważam bowiem możliwość fakultatywnego załatwienia indywidualnych sporów pracy w miejscu pracy w ramach mediacji bądź koncyliacji prowadzonej przez organy pozasądowe. Dobrze funkcjonujące mediacyjne lub koncyliacyjne organy wewnętrzno-zakładowe mogą odegrać konstruktywną rolę w łagodzeniu konfliktów zaistniałych

²⁶ Por. np. S. Rychliński, *Wybór pism*, Warszawa 1976, s. 33; J. Wengierow, *O sędach pracy w Polsce i za granicą*, Warszawa 1929, s. 30; T.J. Kotliński, *O ustroju i organizacji sądów pracy – w osiemdziesiątą rocznicę ich powstania*, Pał. 2008/3–4.

²⁷ Por. zwłaszcza J. Mokry, *Osobowość sędziego a niezawisłość sędziowska* [w:] *Studia z prawa postępowania cywilnego. Księga pamiątkowa ku czci Zbigniewa Resicha*, red. M. Jędrzejewska, T. Erciński, Warszawa 1985, s. 211 i n.; K. Korzan, *Niezawisłość sędziowska (sądów) w systemie trzeciej władzy* [w:] *Filozofia prawa a tworzenie i stosowanie prawa*, red. B. Czech, Katowice 1992, s. 421 i n.; M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 117 i n.; R. Hauser, *Konstytucyjna zasada niezawisłości sędziowskiej*, ZNSA 2015/1, s. 9–23; A. Łazarska, *Niezawisłość sędziowska i jej gwarancje w procesie cywilnym*, Warszawa 2018, s. 25.

w środowisku pracy. Nie jest bowiem bez znaczenia fakt, że ireniczne zakończenie sporu z reguły zapobiega jego eskalacji na drodze sądowej, tym samym ogranicza skalę niewątpliwie szkodliwego zjawiska, jakim jest nadmierna jurydyzacja stosunków pracy. Uwaga ta wydaje się o tyle ważka, że od dłuższego czasu badania socjologiczne²⁸ wskazują na wyraźną niechęć ze strony pracowników do kierowania spraw do sądu w celu rozstrzygnięcia sporu z pracodawcą. Stąd też ze społecznego punktu widzenia najkorzystniejszym rozwiązaniem konfliktu pracowniczego o wymiarze indywidualnym jest sytuacja, gdy pracownicy korzystają z „usług” sądu tylko w ostateczności, jeżeli zawiodą wszelkie inne sposoby załagodzenia sporu w ramach pozasądowych procedur irenicznych, a stosunek pracy został rozwiązany.

W tym kontekście 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 trudności z dotarciem ze swym roszczeniem do sądu, ponieważ działa on poza miejscem jego zatrudnienia. Ustawodawstwu znane są jednak mechanizmy służące złagodzeniu tego rodzaju obiektywnej przeszkody. Mam tu na myśli pewne instytucje procesowe, zwłaszcza zaś właściwość przemienną oraz zwolnienie od kosztów sądowych²⁹. Wprowadzenie ich do procesowego prawa pracy ogranicza bądź w niektórych przypadkach w istotnym wymiarze niweluje bariery blokujące dostęp pracowników do sądów³⁰.

Przedstawiając charakterystykę modeli ochrony prawnej, warto nieco uwagi poświęcić problematyce dowodowej. W przeszłości wyrażany był pogląd, że podmioty zakładowe mają większe możliwości prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy, bowiem funkcjonują w miejscu konfliktu. Nie podzielam tego zapatrywania, ponieważ uważam, że to właśnie organy sądowe są lepiej przygotowane do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy³¹, gdyż dysponują pełną gamą instrumentów procesowych, w tym środkami przymusu państwowego, służących ustaleniu prawdy obiektywnej. Dodatkowo należy wziąć pod uwagę fakt, że członkowie organów pozasądowych, w szczególności zakładowych, pełniących swe funkcje społecznie, niejednokrotnie nie mają ani wystarczającej wiedzy, ani nawet potrzebnego doświadczenia w prowadzeniu postępowania dowodowego. Pod tym względem zawodowi sędziowie orzekający w sądach wyraźnie nad nimi górują.

²⁸ Por. M. Borucka-Arctowa, *Aktualne problemy przeciążenia sądów (aspekty socjologiczne)*, St. Praw. 1988/4, s. 41–45.

²⁹ Nieznany w Polsce mechanizmem ułatwiającym dostęp do sądu jest ubezpieczenie obejmujące koszty procesu sądowego i adwokata (np. *Rechtsschutzversicherung*).

³⁰ Negatywne skutki dla jakości orzecznictwa w indywidualnych sporach pracy może przynieść również zbyt łatwy dostęp pracowników do sądu. Blżej na temat tego niebezpieczeństwa zob. M. Borucka-Arctowa, *Aktualne...*, s. 45–46.

³¹ W tej kwestii zob. też A. Patulski, *Sprawność...*, s. 56.

Zwracając uwagę na ten aspekt, odniosłem się do szerszego problemu, jakim jest profesjonalizm orzekania w indywidualnych sporach pracy. Mankamenty występujące w tej sferze orzecznictwa w sposób bezpośredni rzutują również na jego obiektywizm oraz legalizm. Podejmując ten wątek, warto pamiętać, że indywidualne spory pracy to często bardzo złożone sprawy i to zarówno w sferze faktu, jak i prawa. Członkowie organów pozasądowych – zwłaszcza gdy orzekanie w nich stanowi jedynie ich dodatkowe zajęcie o charakterze społecznym, a z taką sytuacją, niejako z natury rzeczy, mamy do czynienia w przypadku zasiadania w organach zakładowych – nie mają wystarczającej wiedzy prawniczej z zakresu prawa pracy. Fakt ten stanowi, w moim przekonaniu, kolejny niebagatelny argument na korzyść modelu sądowego³². Nie ulega przecież 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. Podzielam pogląd³³, 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 niezajomości prawa procesowego. Mam tu na myśli przede wszystkim obowiązek sądu informowania go o procesowych konsekwencjach poszczególnych działań bądź zaniechań³⁴. 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, a więc wykwalifikowany prawnik. Tego rodzaju asymetria godziła w zasadę równości stron sporu pracy i wypaczała rezultat postępowania.

³² Przestrożę przed przecenianiem roli pracownika w rozstrzygnięciu indywidualnych sporów pracy sformułował J. Jończyk, *Projekt...*, s. 20–21.

³³ T. Zieliński, *Nowy model...*, s. 49–50, przypis 31.

³⁴ Por. art. 5 k.p.c. Zob. też M. Sawczuk, *Niezawisłość sędziowska a granice pomocy stronie [w:] Studia z procesu cywilnego*, red. K. Korzan, Katowice 1986, s. 40.

Zarzutem nader często formułowanym pod adresem modelu sądowego jest to, że postępowanie prowadzone przez sądy bywa przewlekłe i czasami trwa bardzo długo. Tego rodzaju argument należy uznać w części za zasadny. Warto mieć jednak na uwadze fakt, że w wielu krajach sądy rozpoznające sprawy z zakresu prawa pracy kierują się zasadą szybkości postępowania i ograniczonego formalizmu. Obie te dyrektywy procesowe w istotny sposób tonizują mankament w postaci przewlekłości „tradycyjnej” procedury cywilnej w sprawach cywilnych *sensu stricto*. Niejako na marginesie nasuwa się refleksja, że w praktyce również organy pozasądowe nie są wolne od rozmaitej natury uwikłań biurokratycznych³⁵, 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 wyodrębnienia³⁶ 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 sporów³⁷ uzasadnia konieczność zapewnienia wysokiego poziomu fachowości wśród sędziów, opartego nie tylko na znajomości ustawodawstwa pracy, lecz także realiów stosunków przemysłowych. W praktyce osiągnięcie tych celów wydaje się łatwiejsze w ramach specjalnego niż powszechnego sądownictwa ze względu na fakt, że w wyspecjalizowanym pionie sądowym orzeka odrębny, a więc niepodlegający fluktuacji kadrowej korpus sędziowski. W zintegrowanym organizacyjnie sądzie powszechnym istnieje niebezpieczeństwo przenoszenia sędziów z jednej jednostki organizacyjnej (np. wydziału, izby) do drugiej. Tego rodzaju układ nie sprzyja specjalizacji zawodowej i grozi przeniesieniem na grunt sądu pracy stylu orzekania charakterystycznego dla spraw cywilnych.

Model sądownictwa powszechnego w indywidualnych sporach pracy ma pewne ważne zalety. Chodzi o to, że gwarantuje on konieczną jednolitość³⁸, stabilność i wszech-

³⁵ Por. M. Piekarski, *Rozpoznawanie przez sądy spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Pał. 1985/7–8, s. 3; G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*, Warszawa 2017, s. 362.

³⁶ W tej materii zob. zwłaszcza S. Dalka, *Idea jednolitego sądu w sprawach cywilnych* [w:] *Studia z prawa postępowania cywilnego. Księga pamiątkowa ku czci Zbigniewa Resicha*, red. M. Jędrzejewska, T. Erciński, Warszawa 1985, s. 70–71; K. Korzan, *Znaczenie jedności postępowania cywilnego dla gwarancji praworządności*, PiP 1981/6, s. 64–65; G. Bieniek, *Sądownictwo pracy – propozycje modelowe*, NP 1981/10–12, s. 3–10; W. Siedlecki, *O zmianę systemu rozstrzygania sporów o roszczenia pracownicze ze stosunku pracy*, NP 1981/4, s. 74.

³⁷ Por. J. Wengierow, *O sądach pracy...*, s. 30.

³⁸ W trafnym ujęciu reprezentowanym przez A. Murzynowskiego i T. Zielińskiego (*Ustrój wymiaru sprawiedliwości w przyszłej konstytucji*, PiP 1992/9, s. 8) jedność sądownictwa należy rozumieć „jako jedność podstawowych zasad merytorycznych ustroju sądów i postępowania przed sądami, nie zaś jako biurokratycznie przyjętą uniformizację struktur sądowych”.

stronność orzecznictwa³⁹. Instrumentem służącym temu celowi jest zuniformizowana procedura sądowa. Nie bez znaczenia w płaszczyźnie funkcjonalnej jest też fakt, że istnienie sądów specjalnych komplikuje dostęp do ochrony prawnej, wprowadzając niepewność co do zakresu kognicji poszczególnych organów orzekających. Ponadto wszelkie scaleniowe rozwiązania mają tę zaletę, że obniżają koszty funkcjonowania całego systemu wymiaru sprawiedliwości, co w polskich warunkach permanentnego deficytu budżetowego i generowanego przezeń kryzysu finansów publicznych – boleśnie godzącego również w sądownictwo – nie jest bez znaczenia.

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

W systemie polskiego ustawodawstwa procesowego pojęcie „sąd” ma dwa podstawowe znaczenia⁴⁰: proceduralno-funkcjonalne i ustrojowo-organizacyjne. Pierwsze z nich jest wyłącznie terminem proceduralnym, odnoszącym się do właściwości funkcyjnej sądu jako podmiotu rozstrzygającego przedstawioną mu do rozpatrzenia sprawę⁴¹. Z kolei w znaczeniu instytucjonalnym pojęcie to oznacza wyodrębnioną organizacyjnie jednostkę wymiaru sprawiedliwości⁴². Obecnie obowiązujące przepisy posługują się przede wszystkim pojęciem wydziału pracy. W toku dalszych wywo-

³⁹ Por. T. Ereciński, *Aktualne...*, s. 21–23; S. Dalka, *Idea...*, s. 70–72; K.W. Baran [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych...*, red. K.W. Baran, s. 671.

⁴⁰ Por. na ten temat W. Broniewicz, *Sąd rodzinny a sąd opiekuńczy*, Prz. Sąd. 1993/2, s. 40 i 42–43, zwłaszcza przypis 19; M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 112 i n. oraz powołana tam literatura.

⁴¹ W ustawodawstwie procesowym przykładami takiego znaczenia pojęcia „sąd” są określenia: sąd opiekuńczy, sąd spadku, sąd rejestrowy.

⁴² W ustawodawstwie procesowym przykładami takiego pojęcia „sąd” są określenia: sąd gospodarczy, sąd rodzinny.

dów, ze względów stylistycznych, będę się posługiwał zamiennie pojęciami wydziału i sądu pracy.

W systemie polskiego wymiaru sprawiedliwości wydziały (sądy) pracy i/lub ubezpieczeń społecznych⁴³ są jednostkami (wydziałami) sądów rejonowych i okręgowych, natomiast wydziały (sądy) pracy i ubezpieczeń społecznych są jednostkami sądów apelacyjnych, z organizacyjnego punktu widzenia stanowią więc one integralną część składową sądów powszechnych, ponieważ mają status wydziału bądź wydziałów tych sądów. Nie tworzą one odrębnego pionu, lecz działają według zasad obowiązujących we wszystkich sądach powszechnych. Podlegają zatem ogólnemu kierownictwu sprawowanemu przez – odpowiednio – prezesa sądu rejonowego, okręgowego i apelacyjnego. Ich wyodrębnienie ma tylko charakter organizacyjno-funkcjonalny. W doktrynie prawa pracy reprezentowane jest stanowisko⁴⁴, zgodnie z którym nie zapewnia to sądom pracy autentycznej samodzielności ustrojowej.

Elementem sprzyjającym właściwemu funkcjonowaniu wymiaru sprawiedliwości w stosunkach pracy jest udział czynnika społecznego w orzekaniu. Na podstawie art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. składy ławnicze w pierwszej instancji orzekają w sprawach z zakresu prawa pracy o:

- ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub/i płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy;
- naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane;
- odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu⁴⁵.

Wyliczenie to ma charakter enumeratywny, zatem zgodnie z dyrektywą *exceptiones non sunt extendendae* nie może być rozszerzająco interpretowane. W innych kategoriach spraw sąd pracy rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego⁴⁶. Zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego⁴⁷ w sprawie z zakresu prawa pracy w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników może rozpoznać kilka roszczeń łącznie dochodzonych przez powoda w jednym postępowaniu, jeżeli wśród nich znajduje się choćby jedno, którego rozpoznanie powinno nastąpić

⁴³ Por. K. Korzan, *Praworzędność a zagadnienie jedności postępowania cywilnego z punktu widzenia stosunku do prawa materialnego* [w:] *Studia z procesu cywilnego*, red. K. Korzan, Katowice 1986, s. 28.

⁴⁴ Por. T. Zieliński, *Nowy model...*, s. 50.

⁴⁵ Por. M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 121 i n.

⁴⁶ Por. uchwałę SN z 10.11.2016 r., III PZP 10/16, LEX nr 2147244; wyrok SA w Gdańsku z 10.11.2015 r., III APa 28/15, LEX nr 2005602.

⁴⁷ Por. uchwałę SN z 20.03.2009 r., I PZP 8/08, OSNP 2009/17–18, poz. 219.

w takim składzie. Podobne stanowisko sformułował Sąd Najwyższy⁴⁸ w stosunku do roszczeń z zakresu prawa pracy dochodzonych w jednym postępowaniu w ramach określonych art. 191 i art. 193 § 1 k.p.c.

Podsumowując rozważania na temat statusu prawnego polskich sądów pracy, konstatuję, że są to jednostki organizacyjne zwane wydziałami, wchodzące w skład sądów powszechnych, mające jednak pewien stopień odrębności. Ma to jednak, moim zdaniem, jedynie względny charakter. Przejawia się on głównie na płaszczyźnie procesowej⁴⁹. Nie ma natomiast charakteru ustrojowego. W efekcie polskie wydziały (sądy) pracy są w pełni zintegrowane ze strukturami sądownictwa powszechnego. Najpełniejszym przejawem tej integracji jest fakt, że orzekają one jak wszystkie inne sądy w sprawach cywilnych (*sensu largo*), na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, a nie specustawy procesowej, dzięki czemu mogą stosować wykształcone w dziejach przez wymiar sprawiedliwości podstawowe zasady procesowe. Daje to zazwyczaj w ramach uniwersalnej procedury lepsze możliwości ochrony praw podmiotowych stron uczestniczących w sporach pracy.

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

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

⁴⁸ Por. uchwałę SN z 4.02.2009 r., II PZP 14/08, OSNP 2009/17–18, poz. 218; wyrok TK z 23.05.2018 r., SK 15/15, LEX nr 2490875.

⁴⁹ Specyfika organizacyjno-kadrowa sądów pracy sprawiła, że W. Sanetra (*Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. I, Białystok 1994, s. 289–290) zaliczył te sądy do podmiotów prawa pracy.

Zgodnie z art. 183 ust. 1 Konstytucji RP Sąd Najwyższy⁵⁰ sprawuje nadzór nad działalnością sądów powszechnych w zakresie orzekania. Dyrektywa ta – *lege non distinguente* – dotyczy również sądów pracy oraz sądów pracy i ubezpieczeń społecznych rozpoznających sprawy z zakresu prawa pracy. W efekcie Sąd Najwyższy w tej kategorii spraw, choć w płaszczyźnie organizacyjnej wyłączony ze struktury⁵¹ sądownictwa powszechnego⁵², w sferze funkcjonalnej stanowi ostatnie⁵³ ogniwo łańcucha szeroko pojmowanego sądownictwa pracy.

Kontynuując wątek organizacyjny, należy w tym miejscu zwrócić uwagę na wewnątrzorganizacyjną strukturę sądów najwyższej instancji. Wchodzą tu w rachubę rozmaite rozwiązania. Sąd „najwyższej instancji” może bowiem rozpoznawać indywidualne spory pracy bądź to w ramach wydzielonej jednostki organizacyjnej właściwej wyłącznie w tego rodzaju sporach, bądź też w ramach jednostki organizacyjnej, do właściwości której należą również inne kategorie spraw (np. cywilne czy ubezpieczeniowe). W Sądzie Najwyższym w 1962 r.⁵⁴ utworzono Izbę Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Wcześniej, tj. w okresie międzywojennym⁵⁵ i powojennym, sprawy – jak to określały ówczesne przepisy – ze stosunku pracy rozpoznawała Izba Cywilna Sądu Najwyższego. *De lege lata* funkcjonuje w nim Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, która przez rozpoznawanie skarg kasacyjnych i innych środków odwoławczych oraz podejmowanie uchwał rozstrzygających zagadnienia prawne sprawuje ogólny nadzór judykacyjny nad orzecznictwem sądowym w sprawach z zakresu prawa pracy.

⁵⁰ Por. J. Sobczak [w:] *Polskie prawo konstytucyjne*, red. W. Skrzydło, Lublin 2000, s. 382–382; P. Wiliński, P. Karlik [w:] *Konstytucja RP*, t. II, *Komentarz do art. 87–243*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, komentarz do art. 183, nb 5.

⁵¹ W niektórych krajach europejskich sąd najwyższej instancji orzekający w indywidualnych sporach pracy stanowi z organizacyjnego punktu widzenia integralną część całej struktury sądownictwa pracy, funkcjonującej poza ramami sądownictwa powszechnego. Przykładem ilustrującym taki układ organizacyjny jest niemiecki Bundesarbeitsgericht.

⁵² Zgodnie z postanowieniami art. 1 § 1 p.u.s.p. z 1928 r. w pierwotnym brzmieniu, Sąd Najwyższy, obok sądów grodzkich, okręgowych i apelacyjnych, należał do struktury sądów powszechnych.

⁵³ Na temat systemu środków odwoławczych funkcjonujących w sądach pracy zob. zwłaszcza M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 259 i n. oraz powołana tam judykatura.

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

⁵⁵ Por. art. 36 p.u.s.p. z 1928 r. w pierwotnym brzmieniu.

Rozdział 3

PROCEDURY POLUBOWNEGO LIKWIDOWANIA INDYWIDUALNYCH SPORÓW PRACY

3.1. 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*, że 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 zatem zaliczenie go do kategorii przepisów określonych jako *lex 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. Polega ona na pośrednictwie trzeciego podmiotu, mającym na celu doprowadzenie do zakończenia sporu w drodze porozumienia stron, bez uciekania się do stosowania przymusu. Istota tej metody sprowadza się do tego, że ów trzeci podmiot, zwany mediatorem, któremu przedstawiono spór do rozpoznania,

¹ Por. K.W. Baran [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 733 i n. oraz powołana tam literatura.

występuje w roli łącznika między zwaśnionymi stronami, okazując 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 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 działalności 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. 184–186¹ k.p.c.) oraz mediację prowadzoną w toku procesu (art. 10 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.

3.2. Pozasądowe postępowanie pojednawcze

3.2.1. Podstawy prawne postępowania przed komisjami pojednawczymi

Ustawową podstawę prawną pozasądowego postępowania pojednawczego² 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 regulaminu³ 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

² Na temat pozasądowego postępowania pojednawczego zob. 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 1997/1, s. 3 i n.; M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 351 i n.

³ Por. J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 1316.

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 wewnątrz-zakładowych („swoistych”) źródeł prawa pracy⁴. 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 regulamin. 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 odformalizowaniem⁵. Celem każdej procedury irenicznej jest bowiem likwidacja sporu przy zastosowaniu najprostszycy techniki i 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. Wprawdzie postanowienia regulujące

⁴ Por. E. Chmielek-Łubińska, *Szczególne właściwości źródeł prawa pracy (Zagadnienia wybrane)*, St.Pr.PiPSP. 1999/2000, s. 40 i n.

⁵ Por. K.W. Baran, *Ugodowe likwidowanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy*, Kraków 1992, *passim*.

procedurę mediacyjną (art. 255 § 2 k.p.) odsyłają do stosowania kodeksu postępowania cywilnego dla wykonania postanowień ugody pojednawczej, ale 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 bowiem, kiedy i przez jakie podmioty kodeks postępowania administracyjnego może być stosowany⁶. 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.

3.2.2. Podmioty pozasądowego postępowania pojednawczego

Uczestnikami procedury pojednawczej są podmioty⁷ biorące udział w tym postępowaniu w roli przewidzianej przez przepisy regulujące procedurę mediacyjną w sporach o roszczenia ze stosunku pracy. Główną rolę w pozasądowym postępowaniu pojednawczym odgrywa komisja pojednawcza. Jest ona organem ochrony prawnej sterującym przebiegiem całego postępowania.

Komisje pojednawcze są to niezależne, wewnątrzzakładowe organy ochrony prawnej⁸, 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 przymiotu organów wymiaru sprawiedliwości ani w podmiotowym, ani w przedmiotowym znaczeniu tego pojęcia. Ich działalność nie ma bowiem charakteru jurysdykcyjnego⁹, wyrażającego się w funkcji orzekania (*ius dicere*). Omawiane komisje nie posiadają ustawowych kompetencji wiążącego rozstrzygnięcia przedstawionych im do rozpoznania sporów pracowniczych.

⁶ Por. M. Jaśkowska, A. Wróbel, *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz*, Kraków 2000, *passim*.

⁷ Por. K.W. Baran, *Ugodowe...*, s. 145 i n.

⁸ W tym kontekście jako dyskusyjny jawi się pogląd sformułowany przez A.M. Świątkowskiego, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2, Kraków 2002, s. 445.

⁹ Nie są to organy quasi-sądowe; zob. J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, Art. 114–304⁵, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 1714–1716.

Zgodnie z art. 244 § 1 k.p. komisje pojednawcze mogą podejmować tylko próby polubownego załatwienia sporów pracowniczych¹⁰. 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 pojednawczych¹¹ pełnią swe funkcje społecznie. Oznacza to, że czynności mediacyjne, jakie podejmują dla polubownego załatwienia sporu, nie wchodzi 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 niezależności¹². 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.

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

¹⁰ Por. K.W. Baran, *Status prawny...*, s. 327 i n.; M.T. Romer, *Pojednanie...*, s. 3 i n.

¹¹ Por. J. Broń, *Sądownictwo pracy I*, PiZS 1985/7, s. 17.

¹² Por. K.W. Baran, *Charakter działalności komisji pojednawczych*, Pol. Społ. 1987/7, s. 22–23.

wszystkie podmioty związkowe¹³. 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 pracowników¹⁴. Ustawa nie precyzuje sposobu jej pozyskania, może to nastąpić np. w referendum załogi¹⁵.

Na mocy art. 245 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.

Zdolność członkowska, czyli możliwość uzyskania przymiotu członka komisji pojednawczej, przysługuje wszystkim pracownikom zakładu pracy, z wyjątkiem tych, którzy zostali wyłączeni na podstawie art. 246 k.p.¹⁶ Są to:

- osoba zarządzająca, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy¹⁷ (np. dyrektor lub jego zastępca),
- główny księgowy,
- radca prawny,
- osoba prowadząca sprawy osobowe, zatrudnienia i płac.

Regulacja ta wynika z roli, w jakiej z reguły podmioty te występują w toczącym się sporze. W istocie chodzi o zapewnienie obiektywizmu i bezstronności komisji, a tym samym uniknięcie sytuacji, w której jej członkowie byłiby bezpośrednio zaangażowani w konflikt. W przeciwnym razie doszłoby do naruszenia zasady równości stron.

Z analizy treści art. 246 k.p. wynika *a contrario*, że wszyscy inni pracownicy mogą być członkami komisji. Ustawa nie wymaga od nich żadnego cenzusu kwalifikacyjnego.

¹³ Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 189.

¹⁴ Por. M. Seweryński, *Zaloga zakładu pracy – uwagi de lege ferenda* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 56.

¹⁵ A. Kijowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 1097.

¹⁶ Por. też J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2000, s. 711–712; J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, 2012, s. 1314–1315.

¹⁷ Por. art. 128 § 2 pkt 2 k.p.; por. też T. Duraj, *Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy*, PiZS 2005/6, s. 19.

Jego wprowadzenie leży natomiast w gestii założycieli. Mogą oni, ustalając zasady powołania komisji, określić warunki, jakim powinni odpowiadać jej członkowie¹⁸.

Przepisy kodeksu pracy nie regulują problematyki wygaśnięcia mandatu członka komisji pojednawczej. Należy zatem przyjąć, że następuje to w sytuacjach określonych w regulaminie. W praktyce może to nastąpić w razie:

- powołania nowej komisji,
- rezygnacji z członkostwa,
- ustania stosunku pracy,
- odwołania ze składu komisji.

Członka komisji można odwołać wyłącznie z uzasadnionych przyczyn w sytuacjach określonych w regulaminie. W żadnym wypadku przyczyną odwołania nie mogą stać się działania podjęte przez członka komisji w celu zażegnania istniejącego sporu, jeżeli były one zgodne z prawem i zasadami współżycia społecznego.

Członkowie zakładowych komisji pojednawczych w sprawowaniu swych funkcji nie są niezawisli. Obowiązujące przepisy nie przewidują też dla nich żadnych specjalnych gwarancji, np. na płaszczyźnie trwałości stosunku pracy. Przyjęcie takiego rozwiązania jest uzasadnione charakterem i celami postępowania polubownego. Rola mediatora nie wymaga szczególnej ochrony prawnej, ponieważ ryzyko popadnięcia w konflikt z pracodawcą wydaje się mało prawdopodobne.

Na pierwszym zebraniu komisja pojednawcza wybiera ze swego grona przewodniczącego i jego zastępców (art. 247 k.p.). Dokonanie właściwego wyboru na te stanowiska ma istotne znaczenie. Od aktywności przewodniczącego będzie zależeć sprawne funkcjonowanie całej komisji.

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.

¹⁸ Por. K.W. Baran, *Postępowanie przed zakładowymi komisjami pojednawczymi*, PiZS 1986/5–6, s. 59–60.

Po przedstawieniu statusu prawnego samej komisji warto poświęcić uwagę innym podmiotom uczestniczącym w postępowaniu pojednawczym. Mam tu na myśli przewodniczącego komisji¹⁹. Spełnia on bowiem wiele istotnych zadań w procesie mediacyjnym. Jak się wydaje, stanowi obok komisji drugi centralny podmiot postępowania ze względu na fakt, że kieruje całokształtem jej prac. Na podstawie analizy przepisów kodeksu pracy oraz zakładowych regulaminów postępowania przed komisjami pojednawczymi można stwierdzić, że do jego kompetencji należą następujące czynności:

- zaznajamianie się z wpływającymi do komisji wnioskami pracowników,
- stwierdzanie właściwości rzeczowej komisji,
- informowanie kierownictwa pracodawcy o sporach przedstawionych komisji do rozpoznania,
- podejmowanie działalności mediacyjnej we wstępnej fazie sporu (sondaż mediacyjny),
- układanie terminarza posiedzeń pojednawczych,
- wyznaczanie członków komisji do prowadzenia posiedzeń,
- podejmowanie decyzji w przedmiocie wniosku o wyłączenie członka komisji, jeżeli zachodzą wątpliwości co do jego bezstronności,
- wzywanie uczestników postępowania oraz wydawanie wszelkich innych zarządzeń mających na celu przygotowanie posiedzenia,
- kontrolowanie celowości i zasadności odraczania i przerywania posiedzeń,
- przekazywanie do sądu pracy, na żądanie pracownika, akt sprawy, jeżeli postępowanie przed komisją nie zakończyło się ugodą,
- sporządzanie sprawozdań z działalności komisji, jeżeli założyciele sobie tego życzą,
- czuwanie nad sprawnością, prawidłowością i terminowością pracy obsługi biurowej komisji.

Z zaprezentowanego wykazu uprawnień przewodniczącego komisji pojednawczej wyraźnie wynika, że jest on głównym organizatorem i koordynatorem wszelkich działań mediacyjnych podejmowanych przez komisję. Swoją uwagę powinien on koncentrować przede wszystkim na zapewnianiu poszanowania praw i słusznym interesów stron biorących udział w pozasądowym postępowaniu pojednawczym oraz respektowaniu przez jego uczestników przepisów regulujących przebieg procedury mediacyjnej.

Z kolei warto się zatrzymać nad zagadnieniem stron pozasądowego postępowania pojednawczego. Na samym początku muszą sprecyzować, co rozumiem przez pojęcie strony. Nie wdając się w zawile rozważania prawnoteoretyczne na ten temat, przyjmuję w tym opracowaniu, że stroną jest podmiot występujący w pozasądowym postępowaniu pojednawczym z określonym żądaniem opartym na prawie materialnym

¹⁹ Por. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, t. 2, s. 443; J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, 2012, s. 1316.

i podmiot, przeciwko któremu żądanie to jest skierowane. Chodzi mi tu o zaakcentowanie rozbieżności interesów, jaka musi wystąpić między stronami stosunku pracy, aby można było uznać je za strony sporu o roszczenia wynikające z tego stosunku. Uogólniając nieco przytoczoną definicję, stwierdzam, że stroną omawianego tutaj postępowania jest podmiot uwikłany w spór mający za przedmiot prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy.

Już z samej definicji strony wynika, że pozasądowe postępowanie pojednawcze cechuje się swoiście pojmowaną kontrydiktoryjnością. 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 wnioski, 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 – materialnoprawne²⁰ 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 osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę²¹. 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, gdzie 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.

²⁰ Por. T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 109 i n.

²¹ Por. J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 609–610.

Drugą stroną sporu w pozasądowym postępowaniu pojednawczym jest pracodawca²². 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 completudine*. 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 *verba legis* 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 trybie 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.

W pozasądowym postępowaniu pojednawczym strona może zostać zastąpiona przez pełnomocnika. Znowelizowany kodeks pracy nie określa podmiotów uprawnionych do zastępstwa. W tej sytuacji pełnomocnikiem pracownika może być:

- 1) przedstawiciel związku zawodowego,
- 2) inny pracownik zakładu pracy,
- 3) członek rodziny pracownika,
- 4) adwokat,
- 5) radca prawny.

W tym miejscu godzi się podkreślić, że regulamin komisji nie może wprowadzać ograniczeń uprawnień zadekretowanych w normach o charakterze ustawowym (np. w prawie o adwokaturze).

²² Por. Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997/5, s. 19 i n.

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.²³

3.2.3. Przebieg pozasądowego postępowania pojednawczego

Cechą najpełniej charakteryzującą pozasądowe postępowanie pojednawcze jest fakultatywność²⁴. 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, w czasie dyskusji nad kształtem reformy systemu organów ochrony prawnej rozpoznających indywidualne spory pracownicze, budziło pewne kontrowersje²⁵. 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 funkcjonuje ono w minimalnym stopniu²⁶. Panaceum na tę bolączkę nie wydaje mi się być 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 naka-

²³ Por. K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 61 i n.

²⁴ Por. J. Wiśniewski, *Koncepcja zakładowego postępowania pojednawczego w sprawach pracowniczych*, PiZS 1984/10, s. 32 i 33; zob. też M. Świącicki, *Element rozjemstwa w rozstrzygnięciu sporów pracy*, PiP 1961/4–5, s. 601 i n.

²⁵ Por. G. Bieniek, *Sądownictwo pracy – propozycje modelowe*, NP 1981/10–12, s. 3–8; A. Patulski, *Sprawność systemu rozpoznawania sporów pracowniczych (kierunki rozwiązań prawno-organizacyjnych)*, NP 1982/11–12, s. 50; Z. Masternak, W. Sanetra, *Komisje rozjemcze – zastrzeżenia i zalety*, „Gazeta Prawnicza” 1981/7–8, s. 5–6; S. Dalka, *Idea jednolitego sądu w sprawach cywilnych* [w:] *Studia z prawa postępowania cywilnego. Księga pamiątkowa ku czci Zbigniewa Resicha*, red. M. Jędrzejewska, T. Erciński, Warszawa 1985, s. 70–71; K. Korzan, *Znaczenie jedności postępowania cywilnego dla gwarancji praworzędności*, PiP 1981/6, s. 64–65.

²⁶ Por. też A. Kijowski [w:] *Kodeks pracy...*, red. T. Zieliński, s. 1097–1098; J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, 2012, s. 1316 i n.

zywała 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 podmiotu 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.

Zgodnie z duchem zasady dyspozytywności impulsem inicjującym postępowanie pojednawcze jest wniosek²⁷ 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.

Jeśli chodzi o formę wniesienia wniosku, może ona przybrać dwie postacie: na piśmie²⁸ 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.)²⁹.

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 do-

²⁷ Por. J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy...*, t. II, red. K.W. Baran, 2020, s. 1720.

²⁸ W interesie pracownika leży sporządzenie wniosku w dwóch egzemplarzach. Zabieg ten ułatwi doręczenie odpisu kierownictwu zakładu pracy, przyczyniając się do przyspieszenia toku postępowania.

²⁹ Por. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, t. 2, s. 444.

chodzenia roszczeń (art. 251 § 2 w zw. z art. 264 k.p.)³⁰. W wyszczególnionych wyżej przypadkach przewodniczący komisji powinien poinformować pracownika i pouczyć 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 roszą nadzieję na zawarcie ugody. Tylko w takiej sytuacji decyzja ta będzie zgodna z duchem zasady ekonomii procesu. Byłoby nadużyciem 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 tygodni od złożenia wniosku³¹. 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 z co najmniej trzech członków komisji³². 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.

³⁰ Por. W. Patulski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2001, s. 1275–1277.

³¹ Por. L. Brzozowski, *Zmiany w przepisach o rozstrzyganiu sporów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, *Sł. Prac.* 1985/6, s. 8–9.

³² Por. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, t. 2, s. 445; J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy...*, t. II, red. K.W. Baran, 2020, s. 1721.

W razie potrzeby przewodniczący ma prawo zarządzić, aby uczestnicy postępowania udzielili dodatkowych wyjaśnień albo przedstawili inne znane sobie dowody.

Komisja rozpatruje sprawy 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 ograniczonego 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 odroczyć 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, 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-rzeczoznawców³³. 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 członkowi 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.³⁴

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 in-

³³ 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.

³⁴ Por. J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy...*, red. Z. Salwa, s. 718.

teres 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.

Z posiedzenia komisji należy sporządzić protokół³⁵. Jest on dokumentem przeznaczonym dla celów kontrolnych (np. w czasie postępowania przed sądem pracy). Powinien zatem obrazować faktyczny przebieg posiedzenia (wnioski i twierdzenia uczestników postępowania) oraz zawierać pełną treść ugody³⁶, jeśli doszła do skutku. Jednak brak protokołu lub niezarejestrowanie w nim postanowień ugody nie rzutuje w żaden sposób na jej moc wiążącą, jeśli jest ona zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego. Utrudnia jedynie obiektywne odtworzenie jej treści, co może spowodować trudności w fazie wykonawczej.

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 obecność w treści cytowanego przepisu zwrotu „powinna”. Jeśli jednak na skutek szczególnych przeszkód postępowanie trwało dłużej, kończy się ono z mocy prawa 30. dnia od daty wpłynięcia 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.)³⁷. Zawarcie ugody po „wygaśnięciu” postępowania pojednawczego, w moim przekonaniu, nie rzutuje w sferze materialnej na jej ważność, lecz pozbawia ją tylko przymiotu ugody pojednawczej.

Postępowanie polubowne kończy się ugodą³⁸ 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 ugody³⁹. Jej członkowie nie muszą więc podpisywać ugody.

Treść ugody powinna być zredagowana w taki sposób, aby nie nasuwała wątpliwości interpretacyjnych i nie powodowała trudności w postępowaniu egzekucyjnym. W szczególności musi być w niej sprecyzowany zakres wzajemnych zobowiązań stron przez wskazanie należnych świadczeń i terminu ich realizacji.

³⁵ Por. art. 251 § 1 zdanie drugie i art. 252 k.p.

³⁶ Por. W. Patulski [w:] *Kodeks pracy...*, red. W. Muszalski, s. 1227.

³⁷ Termin oblicza się według zasad art. 111 i n. k.c.

³⁸ Por. wyrok SA w Warszawie z 28.03.1996 r., III AP r 11/96, Apel.-W-wa 1997/1, poz. 4; wyrok SO w Warszawie z 10.06.2019 r., XXI Pa 479/18, LEX nr 2695558.

³⁹ B. Błachowska, *Ugodowe załatwianie sporów przed komisjami rozjemczymi i odwoławczymi oraz przed okręgowymi sądami pracy*, PiZS 1981/10–11, s. 28–29.

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.

Wykonanie ugody zawartej przed komisją pojednawczą może nastąpić dobrowolnie przez spełnienie należnego świadczenia. Jeżeli jednak pracodawca nie zrealizuje go w umówionym terminie, istnieje możliwość przymusowego wykonania. Aby do tego doszło, pracownik lub jego pełnomocnik muszą zwrócić się do sądu pracy o nadanie klauzuli wykonalności. Stanowi to wraz z ugodą tytuł wykonawczy, będący podstawą egzekucji w trybie przewidzianym przepisami kodeksu postępowania cywilnego (art. 255 § 1 k.p.)⁴⁰. W tym stadium postępowania sąd pracy z urzędu kontroluje zgodność ugody z prawem i zasadami współżycia społecznego. Zaistnienie tego rodzaju uchybień spowoduje odmowę stwierdzenia wykonalności (art. 255 § 2 zdanie pierwsze k.p.). Ugoda jest wtedy bezskuteczna w tym sensie, że nie można dochodzić wykonania jej postanowień w trybie przewidzianym przepisami kodeksu postępowania cywilnego.

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.)⁴¹. Rozwiązanie to zapewnia pełne poszanowanie interesów wnioskodawcy i jest zgodne z ideą fakultatywności postępowania pojednawczego.

3.3. Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy

Procedura mediacyjna została uregulowana w art. 183¹–183¹⁵ k.p.c. Podstawowym zagadnieniem wymagającym rozważenia jest zatem kwestia dopuszczalności jej stosowania w sprawach z zakresu prawa pracy. Na tak postawione pytanie należy, moim zdaniem, udzielić odpowiedzi aprobującej. Wynika ona przede wszystkim z nowej formuły art. 10 k.p.c., zgodnie z którym we wszystkich sprawach, w których zawarcie

⁴⁰ Por. Z. Świeboda, *Rozstrzygnięcie sporów w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, NP 1985/8, s. 29.

⁴¹ Por. W. Patulski [w:] *Kodeks pracy...*, red. W. Muszalski, s. 1228.

ugody jest dopuszczalne, możliwe jest też zawarcie ugody przed mediatorem⁴². Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie także w argumentcie *lege non distinguente*, zastosowanym w relacji do art. 183¹ § 4 k.p.c. Przepis ten stanowi, że mediację prowadzi się przed wszczęciem postępowania (sądowego), a za zgodą stron także w toku sprawy. Ze względu na fakt, że powołany przepis nie różnicuje w sferze przedmiotowej ani kategorii spraw, ani rodzajów postępowania, w pełni uzasadniona wydaje się więc konstatacja, że ma on zastosowanie do wszystkich spraw z zakresu prawa pracy, a w świetle postanowień art. 1 k.p.c. nawet do spraw ze stosunków prawa pracy. Odmierna wykładnia byłaby uprawniona tylko wówczas, gdyby przepis szczególny wyłączał *explicite* omawianą tutaj kategorię spraw z procedury mediacyjnej.

Podjmując analizę przyjętej w oddziale 1 rozdziału 1 działu II tytułu VI kodeksu postępowania cywilnego regulacji normatywnej, w pierwszej kolejności wymaga rozważenia aspekt podmiotowy. Na gruncie postanowień art. 183¹ k.p.c. uzasadnione jest stwierdzenie, że procedura mediacyjna może zostać wszczęta zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. W tej materii nie obowiązują ograniczenia w sferze podmiotowej, chociażby takie jak w art. 242 § 2 k.p., gdzie pracodawca występuje wyłącznie jako strona bierna.

Jeśli chodzi o płaszczyznę przedmiotową, to należy przyjąć, że w świetle postanowień art. 183¹ § 2 k.p.c. procedura mediacyjna może zostać wszczęta albo na podstawie umowy o mediację⁴³, albo na mocy postanowienia sądu pracy kierującego strony do mediacji w trybie art. 183⁸ § 1 k.p.c. Na tle regulacji przyjętej w art. 183¹ § 2 k.p.c. umowa o mediację winna mieć charakter odrębny. Nie ma wątpliwości, że dyrektywa ta odnosi się także do aktów kreujących stosunek pracy. Rodzi się jednak pytanie o dopuszczalność klauzuli mediacyjnej stanowiącej integralną część umowy o pracę. Reprezentuję nieortodoksyjne zapatrywanie, że może być ona zawarta w umowie o pracę, pod warunkiem że spełnia warunki określone w art. 183¹ § 3 k.p.c., w szczególności zaś precyzuje przedmiot mediacji. W płaszczyźnie obligacyjnej winien on być dostatecznie skonkretyzowany, zatem jako niewystarczające uważam postanowienie umowne, zgodnie z którym przedmiotem mediacji są wszelkie zaistniałe między stronami spory o roszczenia ze stosunku pracy czy też nawet z zakresu prawa pracy. Niewątpliwie tego rodzaju klauzula obligacyjna, choć legalna, jawi się jako sprzeczna z *ratio legis* omawianego przepisu.

W tym miejscu należy podkreślić, że przepisy ustawy procesowej dopuszczają konkludentną formę umowy mediacyjnej. *Expressis verbis* tego rodzaju możliwość wynika z postanowień art. 183¹ § 2 zdanie drugie k.p.c., który statuuje, że umowa może być zawarta przez wyrażenie przez stronę zgody na mediację, gdy druga strona wniesie

⁴² Por. M.T. Romer, *Ugoda w postępowaniu procesowym i pojednawczym*, MPP 2005/11, s. 294.

⁴³ Por. M. Pazdan, *Umowa o mediację [w:] Księga pamiątkowa ku czci prof. Janusza Szwaji*, Kraków 2004, *passim*.

o jej przeprowadzenie na podstawie art. 183⁶ § 1 k.p.c. Zgodnie z postanowieniami art. 202¹ k.p.c., jeżeli strony zawarły umowę o mediację, sąd kieruje sprawę do mediacji na zarzut pozwanego zgłoszony przed wdaniem się w spór co istoty sprawy. Na tle tej regulacji powstaje pytanie, czy sąd jest związany zarzutem pozwanego. Tekstualne brzmienie tego przepisu uzasadnia przyjęcie takiej interpretacji, ponieważ posłużono się w nim pojęciem „kieruje”, a nie „może skierować”. Mechanizm ten nie godzi bezpośrednio w idee dobrowolności mediacji, choć funkcjonalnie ogranicza status stron i sądu. Ustanowiony w art. 202¹ k.p.c. obowiązek w wymiarze kinetyczno-temporalnym odnosi się tylko do fazy postępowania przed wdaniem się w spór co istoty sprawy.

Drugą z przewidzianych w ustawie możliwości wszczęcia procedury mediacyjnej jest postanowienie sądu o skierowaniu sprawy do mediacji wydane w trybie art. 183⁸ k.p.c. Sąd uprawniony jest do jego wydania na każdym etapie postępowania. Mediacji nie prowadzi się, jeżeli strona w terminie tygodnia od dnia ogłoszenia nie wyraziła zgody na mediację. Oceny zasadności przeprowadzenia mediacji dokonuje przewodniczący przed pierwszym posiedzeniem wyznaczonym na rozprawę (art. 183⁸ § 5 k.p.c.).

Mediatorem, także w sprawach z zakresu prawa pracy, może być każda osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzystająca z pełni praw publicznych. Z punktu widzenia przepisów procesowych nie ma znaczenia ani obywatelstwo, ani status państwowy mediatora. Bez przeszkód zatem mogą tę funkcję spełniać np. radcy handlowi placówek dyplomatycznych. Funkcji mediatora nie może natomiast sprawować sędzia. Wyłączenie to dotyczy wszystkich sędziów, zarówno orzekających w sądach powszechnych, jak i szczególnych. Nie odnosi się natomiast do sędziów w stanie spoczynku (art. 183² § 2 zdanie drugie k.p.c.).

Kwestię, kto będzie pełnił rolę mediatora, ustawa procesowa pozostawia do uznania samych stron. Przy jego wyborze strony mogą skorzystać z listy stałych mediatorów powołanych przez organizacje społeczne. Nie ma żadnych przeszkód, aby przewidziane w art. 183² § 3 k.p.c. ośrodki mediacyjne powołały związki zawodowe i organizacje pracodawców. W płaszczyźnie organizacyjnej jako optymalne rozwiązanie jawi się utworzenie takiego wspólnego ośrodka przez związki zawodowe i pracodawców. Tego rodzaju rozwiązanie służyłoby niewątpliwie profesjonalizacji i obiektywizacji usług mediacyjnych w stosunkach przemysłowych.

Przepisy kodeksu postępowania cywilnego w oddziale 1 rozdziału 1 działu II tytułu VI nie statuują zbyt wielu wskazówek co do roli, jaką powinien odgrywać podmiot świadczący „dobre usługi” w postaci mediacji. Jak się wydaje, centralną dyrektywę w tej materii stanowi art. 183³ k.p.c., zgodnie z którym mediator powinien zachować bezstronność przy prowadzeniu mediacji. Z prakseologicznego punktu widzenia powodzenie tych działań zależy od obiektywnego stosunku do racji formułowanych przez strony.

Przepis art. 183^{3a} k.p.c. statuuje natomiast zasadę, że mediator prowadzi mediację, wykorzystując różne metody rozwiązania sporu, w tym poprzez wspieranie stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych lub na zgodny wniosek stron może wskazać sposoby rozwiązania sporu, które nie są dla stron wiążące. Regulacja ta zasługuje na aprobatę, ponieważ wprowadza elastyczne metody ireniczne.

Wszczęcie procedury mediacyjnej następuje z chwilą doręczenia mediatorowi wniosku o przeprowadzenie mediacji z dołączonym dowodem doręczenia jego odpisu drugiej stronie (art. 183⁶ § 1 k.p.c.). Prawidłowo skonstruowany wniosek powinien zawierać:

- oznaczenie stron,
- dokładne określenie żądania,
- okoliczności uzasadniające żądanie,
- podpis strony,
- załączniki.

Jeżeli strony zawarły umowę o mediację na piśmie, do wniosku dołącza się odpis tej umowy.

Zgodnie z postanowieniami art. 183⁶ § 2 k.p.c. mediacja nie zostaje wszczęta mimo doręczenia wniosku, jeżeli:

- stały mediator, w terminie tygodnia od dnia doręczenia mu wniosku o przeprowadzenie mediacji, odmówił przeprowadzenia mediacji;
- strony zawarły umowę o mediację, w której wskazano jako mediatora osobę niebędącą stałym mediatorem, a osoba ta, w terminie tygodnia od doręczenia jej wniosku o przeprowadzenie mediacji, odmówiła przeprowadzenia mediacji;
- strony zawarły umowę o mediację bez wskazania mediatora i osoba, do której strona się zwróciła o przeprowadzenie mediacji, w terminie tygodnia od doręczenia jej wniosku o przeprowadzenie mediacji, nie wyraziła zgody na przeprowadzenie mediacji albo druga strona w terminie tygodnia nie wyraziła zgody na osobę mediatora;
- strony nie zawarły umowy o mediację, a druga strona nie wyraziła zgody na jej przeprowadzenie.

Wyliczone wyżej okoliczności w sposób jednoznaczny realizują zasadę dobrowolności procedury mediacyjnej. Odnosi się ona nie tylko do stron sporu, lecz także do mediatora. Jedynym ograniczeniem o charakterze ustawowym jest dyrektywa sformułowana w art. 183² § 4 k.p.c., zgodnie z którą stały mediator może odmówić prowadzenia mediacji tylko z ważnych powodów, o których jest obowiązany niezwłocznie powiadomić strony, a jeżeli strony do mediacji skierował sąd – również sąd pracy. W tym kontekście warto zaakcentować, że sąd, kierując strony do mediacji, wyznacza mediatora, biorąc pod uwagę w pierwszej kolejności stałych mediatorów.