


Marcin Wujczyk  <https://orcid.org/0000-0002-4620-4899>

Uniwersytet Jagielloński, Wydział Prawa i Administracji

OBOWIĄZEK „DALSZEGO ZATRUDNIENIA” REGULOWANY ART. 755⁵ KODEKSU POSTĘPOWANIA CYWILNEGO JAKO FORMA ZABEZPIECZENIA POWÓDZTWA (BYŁEGO) PRACOWNIKA

Abstract

The obligation of “continued employment” regulated by Article 755⁵ of the Civil Procedure Code as a form of security for the action of a (former) employee

In his work, the author describes and evaluates the institution of securing labour claims by imposing an obligation on the employer to continue employing the employee until the proceedings have become final, introduced in Art. 755⁵ of the Civil Procedure Code. First, a description of the legal nature of the new type of security is made. In the next part, the author defines the catalogue of entities entitled to benefit from the security of Art. 755⁵ of the Civil Procedure Code, analysing the concept of an employee subject to special protection against termination of the employment relationship with or without notice. In addition, the study fleshes out the formal issues related to the application for security under Art. 755⁵ of the Civil Procedure Code and the issuance of an order granting such security. This is followed by a consideration of the permissibility of amending a security order that has been issued, and an analysis of the concept of “continued employment,” particularly in terms of what the obligation to continue employment means for the employer and what is the legal status of the entitled person during the period of security. The author also presents the issue of the compulsory execution of the issued security order and indicated when the security ceases. The work also considers the issue of the permissibility of the termination of the employment relationship established in the execution of the freezing order under Art. 755⁵ of the Civil Procedure Code. In addition, the author discusses in his considerations the rules of settlement between the parties when the action of the employee-author is dismissed. Also included are comments on the applicability of the provisions of Art. 755⁵ of the Civil Procedure Code to a change notice. Finally, the author evaluates the institution of security under Art. 755⁵ of the Civil Procedure Code, in which, while referring positively to the very concept of introducing a means of protecting employee claims, he points out the critically assessed aspects of the new regulation.

Słowa kluczowe: pracownik, postępowanie zabezpieczające, przywrócenie do pracy

Keywords: employee, injunction proceedings, reinstatement

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Na mocy ustawy z dnia 28 lipca 2023 roku o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 1667) do ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2023, poz. 1550 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks postępowania cywilnego”, „k.p.c.”) wprowadzono art. 755⁵. Gwarantuje on osobom podlegającym szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy prawo do dalszego zatrudnienia przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Institucja tymczasowego dalszego zatrudnienia uregulowana w art. 755⁵ k.p.c. nie jest zupełnie nowa. Podobne rozwiązanie znalazło się w art. 477² § 2 k.p.c., zgodnie z którym „Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika nakłada w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania” (zob. Stelina 2022, s. 476).

Pomiędzy dwoma przepisami występują jednak istotne odmienności, które skłaniają do przyjrzenia się zasadom udzielenia zabezpieczenia uregulowanego w art. 755⁵ k.p.c.

1. Charakter prawny obowiązku z art. 755⁵ k.p.c.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że obowiązek dalszego zatrudnienia uregulowany w art. 755⁵ k.p.c. został umieszczony w części II k.p.c. Oznacza to, że ustawodawca traktuje tę instytucję jako środek zabezpieczający. Tym samym przy określaniu zasad jej stosowania należy odwoływać się do ogólnych reguł dotyczących stosowania środków zabezpieczających. Wskazać należy na kilka najistotniejszych.

Sądem właściwym do udzielenia zabezpieczenia jest sąd, do którego właściwości należy rozpoznanie sprawy w I instancji (art. 734 k.p.c.).

Treść wniosku o udzielenie zabezpieczenia powinna odpowiadać wymaganiom stawianym wobec pisma procesowego, a nadto zawierać:

- wskazanie sposobu zabezpieczenia, a w sprawach o roszczenie pieniężne także wskazanie sumy zabezpieczenia;
- uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających wniosek (art. 736 § 1 k.p.c.).

2. Katalog osób uprawnionych do uzyskania zabezpieczenia w formie dalszego zatrudnienia

Pierwszym warunkiem zastosowania analizowanego zabezpieczenia jest, by dotyczyło ono osób podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Pojęcie szczególnej ochrony nie zostało zdefiniowane ani w przepisach postępowania cywilnego, ani w przepisach prawa pracy. Z tego względu mogą powstać wątpliwości, którzy z pracowników mogą skorzystać z zabezpieczenia w postaci „dalszego zatrudnienia”.

Można by argumentować, że skoro zabezpieczenie umożliwia uzyskanie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, to jego zastosowanie powinno być ograniczone do tych podmiotów, które są uprawnione do wysuwania takiego roszczenia na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Tym samym z zabezpieczenia mogliby skorzystać jedynie pracownicy, do których odnosi się art. 45 § 3 oraz art. 56 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”). Na ich podstawie roszczenie o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy przysługuje pracownikom w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.), w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego (art. 177 k.p.) oraz pracownikom, „(...) o których mowa (...) w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (...)”. Ta grupa obejmuje pracowników korzystających z trzech instytucji ochrony rodzicielstwa: urlopu rodzicielskiego (art. 182¹⁸ k.p.), urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 k.p.) oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 2 k.p.). Kodeks pracy wprost bowiem wskazuje, że należy do nich odpowiednio stosować art. 45 § 3 k.p. (Lach 2022; Rycak 2009).

Jakkolwiek powyższa interpretacja pozwala w pewnym stopniu zrationalizować (o czym szerzej w podsumowaniu niniejszego opracowania) zakres zastosowania szczególnych uprawnień, które na mocy art. 755⁵ k.p.c. przyznano pracownikom, to jednak nie można jej uznać za prawidłową. Przemawia za tym kilka argumentów. Przede wszystkim pojęcie szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy ma ugruntowane w doktrynie znaczenie. Definiuje się ją jako zespół środków prawnych wynikających z prawa powszechnego lub autonomicznego, odnoszących się do pracowników zatrudnionych na podstawie jakiegokolwiek umowy o pracę, które ograniczają prawo pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia ze względu na sytuację osobistą lub rodzinną, w której znajduje się pracownik, albo ze względu na pełnione przez niego funkcje społeczne lub publiczne (Rycak 2013, s. 89; Dral 2009, s. 130).

Pojęcie to należy rozpatrywać w kontekście tzw. powszechnej ochrony w zakresie rozwiązania umowy o pracę. Powszechna ochrona obejmuje następujące środki prawne (elementy konstrukcyjne):

- obowiązek pracodawcy merytorycznego uzasadnienia wypowiedzenia;
- obowiązek pracodawcy zachowania formy pisemnej o wymaganej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu;
- obowiązek pracodawcy zachowania okresu i terminu wypowiedzenia;
- ograniczony obowiązek pracodawcy przeprowadzenia konsultacji związkowej przed złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy;
- roszczenia przysługujące pracownikowi w razie wadliwego wypowiedzenia (merytorycznie lub z naruszeniem formalnych wymogów procedury wypowiedzenia i samego oświadczenia woli), w tym o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie;
- prawo pracownika odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy (ewentualnie do komisji pojednawczej lub sądu polubownego) w celu ustalenia, czy wypowiedzenie było uzasadnione i złożone zgodnie z przepisami prawa pracy.

Inne niż wymienione elementy ochrony należy więc kwalifikować jako aspekty szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Należy zwrócić uwagę, że art. 755⁵ k.p.c., w przeciwieństwie do art. 45 § 3 k.p., nie zawęża kręgu osób, które mogą skorzystać z uprawnień w nich zawartych. Jeśli więc drugi z przywołanych przepisów odnosi się tylko do części osób, którym przyznano szczególną ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę, to pierwszy z nich obejmuje zakresem swojego zastosowania wszystkie podmioty, którym na gruncie prawa pracy została przyznana szczególna ochrona.

Warto wreszcie zauważyć, że rozwiązanie, które gwarantuje prawo do dalszego zatrudnienia mimo braku prawomocnego wyroku, nie jest zupełnie nowe. Taka gwarancja funkcjonuje od dawna w art. 477² k.p.c. Również na gruncie tego przepisu brak jest ograniczenia prawa do dalszego zatrudnienia wyłącznie do osób, które mogą się domagać wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

W konsekwencji należy uznać, że wszyscy pracownicy, którym przepisy prawa pracy przyznają szczególną ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę (za wypowiedzeniem czy też bez wypowiedzenia), są uprawnieni do wystąpienia z wnioskiem o udzielenie zabezpieczenia z art. 755⁵ k.p.c. Do grupy tej będą należeli m.in. pracownicy korzystający z urlopów rodzicielskich (w tym urlopu wychowawczego), pracownicy nieobecni w pracy z powodu urlopu rodzicielskiego, pracownik młodociany zatrudniony na warunkach z art. 196 k.p., pracownicy w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.), pracownicy nieobecni w pracy z usprawiedliwionej przyczyny (art. 41 k.p.), pracownicy wskazani uchwałą właściwego organu będący członkami zarządu organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn.), pracownik pełniący funkcję społecznego inspektora pracy (art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy, Dz.U. 2015, poz. 567 tekst jedn. ze zm.), pracownicy będący członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej (art. 37 ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 roku o europejskich radach zakładowych, Dz.U. 2019, poz. 1832 tekst jedn.), nietatowi członkowie kolegium regionalnej izby obrachunkowej (art. 26a ust. 4 z dnia 7 października 1992 roku o regionalnych izbach obrachunkowych, Dz.U. 2023, poz. 1325 tekst jedn.), pracownicy powołani do zasadniczej służby wojskowej lub terytorialnej służby wojskowej (Baran 2023, s. 21–22).

Warto wskazać, że art. 755⁵ k.p.c. daje prawo do wystąpienia z wnioskiem o zabezpieczenie, jeśli rozwiązanie umowy nastąpiło wbrew szczególnej umowie. Jeśli więc przepisy przyznają szczególną ochronę tylko przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, to złożenie oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia nie będzie dawało podstawy do udzielenia analizowanego zabezpieczenia.

Kolejnym warunkiem udzielenia zabezpieczenia jest, by pracownik odwołujący się od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę domagał się uznania wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy. Tym samym zabezpieczenie nie będzie możliwe w przypadku, jeśli przedmiotem powództwa jest zasądzenie odszkodowania. Udzielenie zabezpieczenia będzie natomiast dopuszczalne, jeśli w pozwie roszczenie o odszkodowanie zostanie wskazane jako roszczenie ewentualne na wypadek odmowy przywrócenia do pracy (lub uznania wypowiedzenia za bezskuteczne).

Nie jest natomiast jasne, na gruncie analizowanych przepisów, co się dzieje, jeśli po udzielonym zabezpieczeniu pracownik zmienia roszczenie z przywrócenia na odszkodowanie. Choć brak wyraźnej podstawy prawnej, należy przyjąć, że zabezpieczenie upada. Brak jest bowiem podmiotu, który byłby uprawniony do skorzystania z zabezpieczenia.

Do udzielenia zabezpieczenia wystarczające jest, jeśli roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy zostanie uprawdopodobnione. Według Dariusza Zawistowskiego wymóg uprawdopodobnienia roszczenia w ramach postępowania zabezpieczającego obejmuje przedstawienie i należyte uzasadnienie okoliczności stanowiących podstawę dochodzonego roszczenia (Zawistowski 2021, nt 5). Można wskazać tu na dwa aspekty uprawdopodobnienia. Po pierwsze, okoliczności faktyczne, na których opiera się roszczenie. Okoliczności te powinny być przedstawione przez wnoszącego o udzielenie zabezpieczenia, a ich istnienie – prawdopodobne w świetle dowodów przedstawionych przez uprawnionego. Po drugie, podstawa prawna roszczenia, która powinna być prawdopodobna w tym znaczeniu, że dochodzone roszczenie znajduje podstawę normatywną (Dziurda 2023). Roszczenie jest uprawdopodobnione, jeżeli *prima facie* jest znaczna szansa na jego istnienie, co nie wyklucza tego, że w świetle głębszej analizy stanu faktycznego i prawnego wnioski może okazać się bezzasadny. Istotą postępowania zabezpieczającego jako postępowania incydentalnego nie jest uznanie dochodzonego roszczenia za udowodnione, ale za uprawdopodobnione, czemu służy dokonywana przez sąd jedynie pobieżna analiza dostarczonego przez wnioskodawcę materiału dowodowego. Możliwość dojścia, w wyniku pełnego postępowania, do wniosku o niezasadności roszczenia jest oczywistym założeniem tej instytucji (tak w postanowieniu Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 28 grudnia 2006 roku, I ACz 1129/06, LEX nr 516576). Nie podzielam stanowiska Jędrzeja Zielińskiego, że uprawdopodobnienie następuje, gdy pracownik wykaże wyłącznie istnienie roszczenia bez konieczności uprawdopodobnienia jego zasadności (Zieliński 2024, s. 43). Po pierwsze, czyniłoby to wymóg uprawdopodobnienia w dużej mierze fikcyjnym, gdyż zwolniony pracownik obecnie w większości przypadków (z pewnymi wyjątkami) może wystąpić z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie. Po drugie, gdyby uprawdopodobnienie zasadności roszczenia nie było konieczne, ustawodawca nie wprowadzałby przesłanki negatywnej udzielenia zabezpieczenia w postaci „oczywistej bezzasadności”.

Artykuł 755⁵ k.p.c., w przeciwieństwie do art. 730¹ k.p.c., nie wskazuje wymogu uprawdopodobnienia interesu prawnego w udzieleniu zabezpieczenia. Jest to celowe rozwiązanie, a art. 755⁵ k.p.c. ma charakter *lex specialis* wobec art. 730¹ k.p.c. Brak obowiązku wykazania interesu prawnego w zabezpieczeniu wynika z faktu, że jego istnienie zostało przesądzone przez prawodawcę (Walasik 2016). Zabezpieczenie w postaci dalszego zatrudnienia ma charakter nowacyjny, tj. polega na stworzeniu na czas trwania procesu nowej tymczasowej sytuacji. Jego celem nie jest więc zapewnienie egzekucji przyszłego wyroku, lecz natychmiastowe dostarczenie uprawnionemu środków, które pozwolą mu się utrzymać (Jakubecki 2017). Bez takiego zabezpieczenia uprawniony traciłby możliwość pełnej realizacji swoich praw. Tym samym inaczej niż w większości form zabezpieczenia (ale tak samo jak w przypadku zabezpieczenia roszczeń alimentacyjnych) obowiązek dalszego zatrudnienia może prowadzić do zaspokojenia roszczeń powoda (Bury 2024, s. 20).

Artykuł 755⁵ k.p.c. przewiduje wreszcie przesłankę negatywną udzielenia zabezpieczenia. Jest nim stwierdzenie, że roszczenie jest oczywiście bezzasadne. Istnienie takiej oczywistej bezzasadności daje podstawę sądowi do odmowy udzielenia zabezpieczenia. Roszczenie można uznać za oczywiście bezzasadne, jeśli jego brak jest widoczny dla każdego prawnika bez konieczności pogłębionej analizy prawnej i faktycznej oraz w przypadku, gdy nie może być uwzględniony w przedstawionym kształcie niezależnie od wyniku ewentualnego postępowania dowodowego (uchwała Sądu Najwyższego (7) z dnia 17 stycznia 2001 roku, III CZP 49/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 53; Michalak 2013). W doktrynie wyrażono stanowisko, zgodnie z którym wniosek pracownika zgłoszony w toku procesu nie będzie mógł zostać oddalony z powodu oczywistej bezzasadności roszczenia, gdyż takie postanowienie przeczyłoby istocie prowadzonego postępowania (Kruk 2024, s. 11). W mojej ocenie tak daleko idące stwierdzenie nie jest zasadne, choć faktycznie wprowadzony przez ustawodawcę wymóg oczywistej bezzasadności znacznie ogranicza swobodę decyzji sądu. Można jednak sobie wyobrazić, że już po zapoznaniu się z przedłożonym na pierwszym etapie procesu materiałem dowodowym (lub po częściowym przeprowadzeniu postępowania dowodowego) będzie jasne, że roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie.

3. Termin na wystąpienie z wnioskiem o udzielenie zabezpieczenia

Wniosek o udzielenie zabezpieczenia z art. 755⁵ k.p.c. może być złożony na każdym etapie postępowania (Kruk 2024, s. 9). Oznacza to, że wniosek może być złożony zarówno wraz z pozwem, jak i już po jego przedłożeniu. Wniosek może być złożony również po wydaniu nieprawomocnego wyroku, a przed wydaniem apelacji oraz w toku toczącego się postępowania apelacyjnego.

Możliwość ubiegania się o zabezpieczenie i jego udzielenie ustaje natomiast wraz z wydaniem prawomocnego wyroku.

Powstaje pytanie, czy do analizowanej formy zabezpieczenia znajdzie zastosowanie art. 730 § 2 k.p.c., dopuszczający możliwość udzielenia zabezpieczenia jeszcze przed wszczęciem postępowania. W mojej ocenie art. 755⁵ k.p.c. taką możliwość wyklucza. Wynika to nie tylko z brzmienia analizowanego przepisu, ale również z charakteru zabezpieczenia w postaci dalszego zatrudnienia. Jak już wcześniej wskazano, prowadzi ono do zaspokojenia roszczenia. Tak daleko idące roszczenie nie powinno być udzielane przy braku gwarancji, że postępowanie zostanie rzeczywiście wszczęte.

4. Doręczenie postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia

Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia z art. 755⁵ k.p.c. sąd doręcza zarówno uprawnionemu pracownikowi (byłemu pracownikowi), jak i zobowiązanemu pracodawcy (byłemu pracodawcy). Podstawą będzie tu art. 755 § 3 zdanie pierwsze k.p.c., zgodnie z którym „Sąd doręcza obowiązanemu postanowienie wydane na posiedzeniu niejawnym, w którym

nakazuje mu wykonanie lub zaniechanie czynności albo nieprzeszkadzanie czynnościom uprawnionego”. Z powyższego wywodzę, że pracodawca jest zobowiązany do podporządkowania się postanowieniu o zabezpieczeniu dopiero od dnia, kiedy zostanie o nim skutecznie poinformowany. Przy czym również nieprawomocne postanowienie nakłada na pracodawcę obowiązek podporządkowania się określönemu w nim nakazowi.

5. Ograniczenie zmiany postanowienia o zabezpieczeniu

Zgodnie z art. 755⁵ § 3 zdanie drugie k.p.c. zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest niedopuszczalna. Oznacza to, że nawet jeśli po udzieleniu zabezpieczenia okaże się, w świetle ujawnionego materiału dowodowego, że zabezpieczenie jest oczywiście bezzasadne, nie będzie możliwe uchylene takiego zabezpieczenia. Wydaje się, że takie rozwiązanie nie jest racjonalne, i ustawodawca powinien dokonać w tym zakresie zmiany poprzez dopuszczenie w niektórych przypadkach możliwości zmiany decyzji sądu w przedmiocie zabezpieczenia.

Podzielam stanowisko wyrażone przez Krzysztofa Barana, że sąd może uchylić wydane postanowienie o zabezpieczeniu na podstawie art. 8 k.p., jeśli pracownik korzystał ze swego prawa w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem albo zobowiązanie pracodawcy do dalszego zatrudnienia pracownika narusza zasady współżycia społecznego. Przepis art. 8 k.p. może bowiem również wpływać na zastosowanie przepisów proceduralnych (Baran 2023, s. 23). Należy mieć na względzie, że klauzule generalne w prawie pracy nie mogą jednak skutkować pozbawieniem pracownika roszczeń z ważnie zawartych umów prawa pracy, jeżeli pracownikowi nie można postawić zarzutu dopuszczenia się zachowań ewidentnie sprzecznych z prawem lub z zasadami współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2017 roku, III PK 161/16, LEX nr 2427123).

6. Kwestionowanie obowiązku dalszego zatrudnienia

Pracodawca może zmierzać do uchylenia obowiązku dalszego zatrudnienia w dwojaki sposób.

Może dążyć do uchylenia wydanego w sprawie postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia. Następuje to poprzez wniesienia zażalenia. Według Agnieszki Skorupki w ramach zażalenia obowiązany może kwestionować istnienie podstaw prawnych i faktycznych do udzielenia zabezpieczenia (Skorupka 2023, s. 56). W szczególności może wykazywać, że pracownik nie jest osobą, której przysługuje szczególna ochrona, że nie uprawdopodobnił on swojego roszczenia, jak też, że jest ono oczywiście bezzasadne. Zażalenie przysługuje do sądu II instancji, co wprost wynika z art. 755⁵ § 4 k.p.c., ale również z ogólnych zasad, na jakich obecnie rozpatruje się zażalenie na postanowienie w przedmiocie zabezpieczenia. Na marginesie warto wskazać, że zażalenie może wnieść również powód na postanowienie o odmowie udzielenia zabezpieczenia.

Drugim sposobem uchylenia obowiązku dalszego zatrudnienia jest wystąpienie z wnioskiem, o którym mowa w art. 755⁵ § 3 zdanie pierwsze k.p.c. Zgodnie z tym

przepisem „Obowiązany może żądać uchylenia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”. Pracodawca może więc domagać się zniesienia obowiązku dalszego zatrudnienia, jeśli wykaże, że pracownik dopuścił się czynów, które mogą stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia z winy pracownika. Pracodawca powinien w takim wniosku przedstawić okoliczności co najmniej na tym samym poziomie szczegółowości co w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz przedstawić dowody na ich potwierdzenie.

Zgodzić się należy ze stanowiskiem, że wniosek o uchylenie postanowienia o zabezpieczeniu nie jest ograniczony terminem z art. 52 § 2 k.p. Jak słusznie wskazuje Jędrzej Zieliński, przemawia za tym kilka argumentów. Po pierwsze, w art. 755⁵ § 3 zdanie pierwsze k.p.c. nie odwołano się do art. 52 § 2 k.p.c., nie ma więc podstaw, by go stosować w odniesieniu do wniosku o uchylenie zabezpieczenia. Po drugie, o ile w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym decyduje pracodawca, o tyle uchylenia zabezpieczenia dokonuje sąd. W tym pierwszym przypadku istnieje więc potrzeba ochrony pracownika przez ograniczenie terminu na złożenie oświadczenia pracownikowi, a w tym drugim – nie ma ryzyka nadużywania tej instytucji przez pracodawcę (zob. szerzej Zieliński 2024, s. 43). Zwlekanie przez pracodawcę ze złożeniem wniosku może jednak pozostać nie bez wpływu na decyzję sądu o uchyleniu zabezpieczenia. Jeśli bowiem pracodawca odwleka wystąpienie do sądu, ten może uznać, że zachowanie pracownika nie zagrażało interesom pracodawcy, skoro tolerował on kontynuowanie zatrudnienia.

Należy uznać, że również sądu nie obowiązuje miesięczny termin na podjęcie decyzji o tym, czy wniosek o uchylenie zabezpieczenia powinien być uwzględniony. Wobec braku wyraźnego w tym zakresie przepisu nie można wywodzić, że przepis skierowany do pracodawcy powinien być stosowany przez sąd. Artykuł 52 § 2 k.p. ma na celu ograniczenie możliwości nadużywania przez pracodawcę swojej pozycji poprzez zastosowaniem zwolnienia dyscyplinarnego przez nieograniczony czas. Możliwość takiego nadużycia nie występuje w przypadku działania sądu, a więc odpada konieczność ograniczenia czasu, w jakim ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych mogłoby oddziaływać na uprawnienia do dalszego zatrudnienia w okresie trwania postępowania sądowego.

Warto zwrócić jeszcze uwagę na dwa zagadnienia. Po pierwsze podstawą wniosku mogą być tylko przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 k.p., które zaistniały po udzieleniu zabezpieczenia. Wymóg ten należy rozumieć w ten sposób, że obejmuje on również okoliczności, które wprawdzie zaszły przed udzieleniem zabezpieczenia, ale o których pracodawca dowiedział się po tej decyzji sądu. Zaistnienie przesłanek do rozwiązania dyscyplinarnego należy rozumieć szeroko i wyklądać zgodnie z dotychczasowymi regułami stosowanymi do oceny zasadności przyczyn rozwiązania z winy pracownika.

Po drugie należy również zwrócić uwagę, że zobowiązany może złożyć wniosek o uchylenie jedynie prawomocnego postanowienia. Przed prawomocnością pracodawca może podnosić okoliczności uzasadniające uchylenie zabezpieczenia w toku postępowania zażaleniowego.

7. Charakter prawny obowiązku „dalszego zatrudnienia”

Z przepisów Kodeksu postępowania cywilnego nie wynika jednoznacznie, jaki charakter ma „dalsze zatrudnienie”, można bowiem mówić w tym przypadku bądź o bezumownym zatrudnieniu *sui generis*, którego nawiązanie i rozwiązanie znajduje swoje podstawy w treści przepisów procedury cywilnej, lub też o zatrudnieniu umownym. W mojej ocenie ten drugi pogląd jest prawidłowy.

W literaturze pojawiło się stanowisko, zgodnie z którym stosunek pracy nawiązuje się w wyniku zgłoszenia przez pracownika gotowości do świadczenia pracy; oświadczenie pracodawcy natomiast zastępuje postanowienie sądu o udzieleniu zabezpieczenia (Latos-Miłkowska, Kibil 2024, s. 8). Z takim poglądem nie mogę się zgodzić. Po pierwsze, samo postanowienie o zabezpieczeniu nie skutkuje restytucją stosunku pracy. Zobowiązuje jedynie pracodawcę, by umożliwił dalsze zatrudnienie. Powinno nastąpić to poprzez nawiązanie nowego umownego stosunku pracy w drodze zgodnego oświadczenia obu stron – uprawnionego powoda i zobowiązanego pozwanego. Za takim stanowiskiem przemawia w pierwszej kolejności brzmienie art. 755⁵ k.p.c., który nie wskazuje na restytucję stosunku pracy, a jedynie na obowiązek kontynuowania zatrudnienia. Po drugie, jedynie przyjęcie, że postanowienie o zabezpieczeniu samo w sobie prowadzi do nawiązania stosunku pracy, pozwala nadać sens regulacjom o egzekucji zabezpieczenia. Regulacje te byłyby zbędne, gdyby samo postanowienie reaktywowało stosunek pracy.

Rodzi się pytanie, na jakich warunkach powinna zostać zawarta umowa o pracę w wykonaniu postanowienia o zabezpieczeniu. Celem zabezpieczenia w postaci dalszego zatrudnienia jest umożliwienie realizacji roszczenia pracownika jeszcze przed wydaniem wyroku w związku z dużym prawdopodobieństwem zasadności jego roszczeń (May 2020, s. 1189–1193). Roszczenia te mogą być zaspokojone, jeśli pracownik będzie wykonywał pracę na tym samym stanowisku co w momencie wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Przy określaniu warunków, na jakich powód powinien być zatrudniony w okresie zabezpieczenia, należy więc posiłkować się zasadami wypracowanymi w razie wyroku przywracającego pracownika do pracy. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem wyrok przywracający do pracy doprowadza do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę (por. szerzej uchwała Sądu Najwyższego (7) z dnia 28 maja 1976 roku, V PZP 12/75, OSNC 1976, nr 9, poz. 187).

Skoro samo postanowienie o zabezpieczeniu jedynie nakazuje pracodawcy reaktywowanie stosunku pracy, powstaje pytanie, czy pracownik może żądać jego wykonania w każdym momencie po jego wydaniu. Niewątpliwie takie rozwiązanie skutkowałoby niepewnością zobowiązanego co do ciężących na nim obowiązków i ograniczałoby możliwość organizowania pracy. Z tego względu należałoby rozważyć, czy w takim przypadku odpowiednio stosować art. 48 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu siedmiu dni od przywrócenia do pracy nie zgłosi on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Takie rozwiązanie gwarantowałoby, że uprawniony nie będzie korzystał z udzielonego zabezpieczenia w innym celu, niż zostało ono przyznane np. do próby

wymuszenia na pracodawcy określonego zachowania (Żywolewska 2020, s. 28). Mimo że takie rozwiązanie pozwalałoby zbalansować interes uprawnionego i zobowiązanego, to jednak brak wystarczających podstaw do jego zastosowania. Artykuł 755⁵ k.p.c. nie odsyła do art. 48 k.p., a dla jego stosowania poprzez analogię brak wystarczających podstaw.

Wreszcie należy przeanalizować, czy dla realizacji postanowienia o zabezpieczeniu wystarczające jest, by doszło do nawiązania stosunku, czy też konieczne jest faktycznie dopuszczenie uprawnionego do wykonywania obowiązków. W mojej ocenie zobowiązany wywiąże się z postanowienia o zabezpieczeniu, jeśli dojdzie do nawiązania stosunku pracy. Jeśli więc pracodawca po zawarciu umowy nie dopuści pracownika do wykonywania pracy (np. zwalniając go z obowiązku jej świadczenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia), to nadal należy uznać, że zobowiązanie zostało wykonane. Uprawniony jednak, jako osoba posiadająca status pracownika, może dochodzić dopuszczenia do pracy na zasadach ogólnych. Nie będzie natomiast mógł dochodzić tego w drodze egzekucji postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia. Egzekucja nie jest bowiem środkiem zapewnienia realizacji wszystkich obowiązków wynikających ze stosunku pracy (czy to dotyczących dopuszczenia do pracy, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, czy prawidłowości wypłaty wynagrodzenia) – ustawodawca daje w tym zakresie uprawnionemu pracownikowi inne narzędzia.

8. Status prawny uprawnionego w trakcie obowiązywania zabezpieczenia

W trakcie trwania umowy nawiązanej w wyniku wykonania zabezpieczenia uprawnionego dotyczą wszelkie prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy. W szczególności ma prawo do otrzymywania wynagrodzenia czy korzystania z innych uprawnień należnych pracownikowi. W analogicznej sytuacji znajduje się pracodawca, który uzyskuje pełne kompetencje wynikające z Kodeksu pracy. W szczególności należy zwrócić uwagę na możliwość skorzystania przez pracodawcę z uprawnień wynikających z art. 42 § 4 k.p. Przepis ten uprawnia do skierowania pracownika, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, do innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym.

Wyjątkiem od zasady pełnego korzystania z uprawnień przyznanych pracodawcy jest, w mojej ocenie, zakaz jednostronnego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Takie działanie stałoby w sprzeczności z celem analizowanego środka zabezpieczającego, tj. zagwarantowaniem pracownikowi kontynuowania pracy w świetle wysokiego prawdopodobieństwa jego roszczeń. Co więcej, art. 755⁵ k.p.c. zastrzega, że zobowiązany może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia, wyłącznie jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 k.p. Należy to interpretować w ten sposób, że jedynie okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy bez zachowania wypowiedzenia z winy pracownika uzasadniają zwolnienie pracodawcy z obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika.

Takie rozwiązania oceniam jednoznacznie negatywnie. Nakładają one na pracodawcę nadmierne obciążenie i nie biorą pod uwagę jego interesu. Pracodawca nie powinien być

zmuszony do kontynuowania zatrudnienia z pracownikiem, który wykonuje swoją pracę źle lub niestaranie czy też w inny sposób narusza swoje obowiązki. Takie działanie jedynie pozornie zabezpieczenia interes pracownika. W rzeczywistości bowiem prowadzi do utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika, co po pozytywnym wyroku sądowym może skutkować chęcią szybkiego zakończenia współpracy z pracownikiem.

Należy podkreślić, że przedstawione tu ograniczenie nie oznacza, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożone przez pracodawcę wbrew zabezpieczeniu będzie nieskuteczne. Wręcz przeciwnie, wywoła ono skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. W takim przypadku jednak uprawniony uzyska prawo do wystąpienia z wnioskiem o egzekucję postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wobec jego niewykonywania (Misztal-Konecka 2019, s. 46). W mojej ocenie nie jest również wykluczone odwołanie się przez niego od oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Inaczej niż Jędrzej Zieliński uważam, że pracownik w toku takiego postępowania może domagać się zarówno wypłaty odszkodowania, jak i przywrócenia do pracy. Nie podzielam również wyrażonego przez tego autora stanowiska, że art. 755⁵ k.p.c. stanowi materialnoprawną „podstawę dokonania oceny zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy” (Zieliński 2024, s. 46). Przepisu tego nie należy traktować jako przepisu o wypowiedzaniu czy rozwiązywaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Analizowany przepis Kodeksu postępowania cywilnego reguluje kwestie zasad wykonywania zabezpieczenia. W razie jego naruszenia środkiem ochrony nie są przepisy prawa materialnego (w tym przypadku Kodeksu pracy), lecz Kodeksu postępowania cywilnego.

W tym kontekście rodzi się pytanie, czy pracodawca w toku trwania zabezpieczenia może wręczyć pracownikowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Takie oświadczenie w razie sprzeciwu pracownika prowadzi bowiem do rozwiązania stosunku pracy. Analiza art. 755⁵ k.p.c. nie daje jednoznacznej odpowiedzi. Dostrzegam tu kilka możliwych podejść:

- wypowiedzenie zmieniające należy uznać za dozwolone jako element uprawnień pracodawcy przyznanych mu w ramach stosunku pracy;
- wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne, jednak w razie sprzeciwu pracownika nie tylko nie dojdzie do zmiany warunków pracy, ale również do rozwiązania stosunku pracy, a to ze względu na obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika wynikający z przepisów o zabezpieczeniu roszczeń;
- wypowiedzenie zmieniające jest zakazane, gdyż może ono prowadzić do rozwiązania stosunku pracy i tym samym nie może być zaakceptowane na gruncie art. 755⁵ k.p.c.;
- wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne, ale wymaga uprzedniej zgody sądu udzielającego zabezpieczenie.

W mojej ocenie wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w ramach stosunku pracy nawiązanego w wykonaniu zabezpieczenia należy dopuścić. Przemawia za tym kilka argumentów. Po pierwsze, nie można odebrać pracodawcy narzędzia zarządzania zakładem pracy, w szczególności mając na względzie, że postępowania sądowe są długotrwałe. Po drugie, nie ma przepisu, który zabraniałby pracodawcy wypowiedzenia zmieniającego. Wreszcie w razie złożenia pracownikowi wypowiedzenia warunków pracy lub płacy nie jest on pozbawiony środków obrony, bowiem może odwołać się do sądu, domagając się przywrócenia poprzednich warunków pracy.

9. Egzekucja zabezpieczenia

Jeżeli mimo istnienia tytułu wykonawczego określającego obowiązek dalszego zatrudnienia zobowiązany nie podejmie żadnych działań, uprawniony może wystąpić do sądu z wnioskiem o wszczęcie egzekucji. W takim przypadku sąd, w którego okręgu czynność ma być wykonana, na wniosek uprawnionego, po wysłuchaniu stron, wyznaczy dłużnikowi termin do wykonania i zagrozi mu grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie czynności nie wykonał (art. 1051¹ k.p.c.). Jeśli grzywna nie zostanie zapłacona, sąd może ją zamienić na areszt (art. 1053 k.p.c.). Sąd może zamiast nałożenia grzywny nakazać dłużnikowi zapłatę na rzecz wierzyciela określonej sumy pieniężnej za dokonane naruszenie oraz zagrozić nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej za każde kolejne naruszenie obowiązku. Wysokość orzeczonej kwoty zależy od decyzji sądu, jednakże, jak słusznie podniesiono, wysokość wskazanej sumy powinna uwzględniać interesy obu stron, aby z jednej strony zapewnić wykonalność obowiązku, a z drugiej, aby nie obciążać dłużnika ponad potrzebę (Latos-Miłkowska, Kibil 2024, s. 7). Ponadto przy określaniu sumy pieniężnej należy mieć na uwadze, że zagrożenie obowiązkiem jej zapłaty jest środkiem przymusu zastępującym grzywnę (Marciniak 2020), o której mowa w art. 1050 § 1 oraz art. 1051 § 1 k.p.c., a ta nie może być wyższa niż 15 000 zł, a ogólna suma grzywien w tej samej sprawie nie może przekroczyć 1 mln zł. Zasądzona suma pieniężna przysługuje pracownikowi niezależnie od innych jego roszczeń, co w szczególności dotyczy jego roszczenia o wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 k.p.).

10. Rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika

Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia z art. 755⁵ k.p.c. nakłada obowiązek na pozwanego pracodawcę dalszego zatrudnienia pracownika. Na gruncie art. 477² § 2 k.p.c. pojawiły się stanowiska, że również pracownik musi wypełnić wynikający z decyzji sądu obowiązek pozostawania w zatrudnieniu. Michał Raczkowski i Katarzyna Zielińska wskazują, że:

(...) wynikający z art. 477² § 2 k.p.c. rygor (...) nie tylko prowadzi do odtworzenia stosunku pracy, ale także nakazuje zatrudnianie do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy. Należy zatem przyjąć, że do momentu uprawomocnienia się orzeczenia sądu I lub II instancji, obowiązek zatrudnienia objęty rygorem nie może być uchylony przez działania stron stosunku pracy w sferze prawa materialnego. Mając świadomość powagi konsekwencji takiego poglądu trzeba stwierdzić, że żadna ze stron nie może rozwiązać stosunku pracy bez uprzedniego podjęcia czynności procesowych zmierzających do uchylenia nieprawomocnego rozstrzygnięcia i zakończenia trwającego postępowania sądowego (Raczkowski, Zielińska 2023).

Stanowisko to (abstrahując już od jego zasadności na gruncie art. 477² § 2 k.p.c.) nie znajdzie, w mojej ocenie, zastosowania do postanowienia o zabezpieczeniu wydanego na gruncie art. 755⁵ k.p.c. Pracownik jest bowiem podmiotem, któremu postanowienie przyznaje uprawnienie w postaci zabezpieczenia (Jakubecki 2024, s. 18). Z tego względu nie ma on obowiązku

korzystania z zabezpieczenia. Oznacza to, że może on złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.

Większe wątpliwości budzi ustalenie, czy w trakcie obowiązywania postanowienia o zabezpieczeniu stosunek pracy nawiązany w wyniku jego wykonania może być rozwiązany na mocy zgodnego porozumienia stron. W tym przypadku bowiem oświadczenie pracodawcy będzie stało w sprzeczności z obowiązkiem nałożonym przez sąd. Uważam jednak, że art. 755⁵ k.p.c. nie może stanowić podstawy do zmuszania pracownika do pozostawania w stosunku pracy. Byłoby to sprzeczne z obowiązującą na gruncie Kodeksu pracy zasadą wolności pracy. Można uznać, że to uprawniony jest dysponentem zabezpieczenia, i jeśli nie chce z niego korzystać, powinien mieć taką możliwość. Jeśli więc wolą pracownika jest, by stosunek pracy nie był kontynuowany, to jego rozwiązanie powinno być dopuszczalne również na mocy porozumienia stron. Problematyczne jest natomiast, czy rozwiązanie stosunku pracy przez lub za zgodą pracownika skutkuje utratą możliwości ponownego domagania się przez niego realizacji postanowienia o zabezpieczeniu. Aktualnie brak jest podstaw do przyjęcia takiego zapatrywania. Rozważyć jednak należałoby tu co najmniej ograniczenie dowolności ponownego występowania przez pracownika z roszczeniem o dopuszczenie do pracy. Możliwość rozwiązania przez pracownika stosunku pracy, a następnie żądania jego ponownego nawiązania może bowiem prowadzić do chaosu organizacyjnego po stronie pracodawcy.

11. Ustanie zabezpieczenia

Pracodawca może przestać być zobowiązany do dalszego zatrudnienia pracownika na skutek upadku zabezpieczenia, zmiany postanowienia o zabezpieczeniu lub zakończenia postępowania głównego (Julke, Studzińska 2021, s. 97). W takim przypadku powstaje pytanie o konsekwencje w zakresie stosunku pracy pomiędzy zobowiązanym a uprawnionym. W literaturze wyrażono bardzo interesujące stanowisko, zgodnie z którym „tymczasowy charakter ochrony wynikający z ustanowienia zabezpieczenia oraz względy celowościowe i funkcjonalne przemawiają (...) za przyjęciem wniosku, że w razie uchylecia postanowienia o zabezpieczeniu stosunek pracy nawiązany w wyniku jego wydania wygasa” (Latos-Miłkowska, Kibil 2024, s. 11). Jakkolwiek pogląd ten eliminuje wiele problemów praktycznych, to jednak brak dla niego wystarczającego umocowania w obowiązujących przepisach. Ustanie obowiązku dalszego zatrudnienia nie skutkuje, w mojej ocenie, ustaniem stosunku pracy. Stosunek pracy, jak już wcześniej wskazano, powstaje w wyniku jego zawarcia przez strony na mocy przepisów Kodeksu pracy. Na tych samych zasadach powinien on być rozwiązany. Co więcej, wygaśnięcie jest szczególnym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Katalog zdarzeń skutkujących wygaśnięciem stosunku pracy ma w systemie polskiego prawa pracy charakter zamknięty (tj. określony tylko odpowiedniej rangi przepisami). Z tego względu niedopuszczalne jest stosowanie analogii ani wykładni rozszerzającej (Prusinowski 2013, s. 179; Baran 2024).

Rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego w wykonaniu postanowienia o zabezpieczeniu powinno więc nastąpić bądź poprzez zawarcie porozumienia stron, bądź poprzez złożenie

jednostronnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy przez którąś ze stron. Wątpliwości powstają w przypadku, gdy umowę o pracę wypowiedział pracodawca. Rodzi się pytanie, czy przyczyną wypowiedzenia może być ustanie zabezpieczenia. Niewątpliwie będzie to okoliczność uzasadniająca złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Co więcej, należy przyjąć, że w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników zwalnianemu będzie przysługiwała odprawa. Przywołana tu przyczyna rozwiązania umowy o pracę będzie bowiem przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2024, poz. 61 tekst jedn.). W sposób oczywisty jest to rozwiązanie krzywdzące pracodawcę i wymagana jest tu zmiana.

Warto w tym miejscu odnieść się do sytuacji pracowników, którzy kwestionują rozwiązanie umowy zawartej na czas określony. Artykuł 755⁵ k.p.c. zobowiązuje do przywrócenia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Ustawodawca nie wziął więc pod uwagę, że część umów na czas określony może ustać w toku toczącego się procesu. Taka ewentualność została przewidziana w zakresie roszczeń wynikających z art. 45 § 2 zdanie drugie k.p., zgodnie z którym, jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje odszkodowanie. Zgodzić się należy ze stanowiskiem, że przyjęcie literalnej wykładni art. 755⁵ § 1 k.p.c. i zatrudnienie pracownika, mimo że upłynął już okres, na jaki umowa była zawarta, byłoby nieracjonalne (Zieliński 2024, s. 46). Pracownik wówczas uzyskałby świadczenie wykraczające ponad to, co by mu przysługiwało, gdyby nie doszło do rozwiązania umowy. Pierwszeństwo należy dać więc w tym przypadku wykładni celowościowej i funkcjonalnej i przyjąć, że sąd, wydając postanowienie o zabezpieczeniu, powinien ograniczyć termin, w którym wiąże on pracodawcę do daty obowiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony.

12. Zasady rozliczenia w związku ze zniesieniem

Artykuł 755⁵ k.p.c. zobowiązuje do dalszego zatrudnienia pracownika w celu zabezpieczenia roszczeń. W sytuacji gdy powództwo zostanie oddalone, konieczne jest dokonanie rozliczeń między stronami. W doktrynie pojawiły się stanowiska wskazujące, że w takim przypadku w praktyce obowiązkiem zwrotu może być objęte wynagrodzenie chorobowe (art. 92 k.p.), za czas przestoju (art. 81 k.p.) lub wypłacone w związku z innymi sytuacjami, w których prawo przewiduje obowiązek jego wypłaty pomimo niewykonywania pracy przez pracownika (art. 80 k.p.) (Jaśkowski, Maniewska 2020, s. 21). W mojej ocenie co do zasady nie będzie podstaw do dokonywania rozliczeń między stronami, w szczególności żądania przez pracodawcę zwrotu wypłaconego wynagrodzenia. Nawiązany w wyniku wykonania postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia stosunek pracy jest stosunkiem wzajemnym, co oznacza, że w zamian za otrzymywane wynagrodzenie pracownik świadczy na rzecz zobowiązanego pracę. Ustanie obowiązku dalszego zatrudnienia nie skutkuje upadkiem podstawy do wypłaty

wynagrodzenia – tą jest wykonana praca. Tym samym po ustaniu zabezpieczenia nie będzie podstaw do dokonywania jakichkolwiek rozliczeń między stronami.

Podstaw do zwrotu wynagrodzenia nie będzie również, jeśli sąd przywróci pracownika i zasądzi wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy za okres limitowany (np. jeden lub dwa miesiące). W razie gdyby sąd uznał powództwo za zasadne i przywrócił uprawnionego do pracy, zasądzając również wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, czas, w jakim powód był zatrudniony na mocy postanowienia o zabezpieczeniu, nie będzie takim okresem.

Warto jeszcze rozważyć, czy pracodawca nie będzie mógł żądać zwrotu części wynagrodzenia od pracownika w sytuacji, gdyby w wyniku wykonania postanowienia o zabezpieczeniu doszło do nawiązania stosunku pracy na warunkach sprzed złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, które jednak obecnie nie odpowiadają warunkom rynkowym (np. skutek obniżenia wysokości wynagrodzeń). W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że analizie możliwości żądania zwrotu powinien podlegać tylko okres równy lub zbliżony okresowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Pracodawca po nawiązaniu stosunku pracy, zgodnie ze stanowiskiem zajęтым w niniejszym opracowaniu, ma możliwość wykonywania uprawnień przyznanych mu przez przepisy Kodeksu pracy, w tym złożenia wypowiedzenia zmieniającego. Jeśli więc okaże się, że wynagrodzenie jest wyższe niż aktualnie przyznawane innym pracownikom na równorzędnych stanowiskach, to może on w drodze wypowiedzenia zmieniającego to wynagrodzenie obniżyć. Jeśli takiego działania nie podejmuje, to nie może konsekwencjami swojego zaniechania obciążać pracownika.

Wydaje się natomiast, że nie jest zupełnie wykluczone przyjęcie, że za okres następujący bezpośrednio po nawiązaniu stosunku pracy w wyniku wykonania postanowienia o zabezpieczeniu, w razie jego upadku, pracodawca będzie mógł domagać się zwrotu części wynagrodzenia wyższego niż wynikającego z obowiązujących zasad i reguł określonych w art. 78 k.p. na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu. Wskazać należy jednak, że celowe byłoby wyraźne uregulowanie tej kwestii, by wyeliminować wątpliwości co do możliwości żądania zwrotu wynagrodzenia wypłaconego w wyższej wysokości.

13. Odpowiednie stosowanie art. 755⁵ k.p.c. do wypowiedzenia zmieniającego

Na koniec warto zastanowić się, czy regulację wynikającą z art. 755⁵ k.p.c. można zastosować do przypadków wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Podstawą rozciągnięcia ochrony wynikającej z analizowanej regulacji byłby art. 42 § 1 k.p., zgodnie z którym przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. W mojej ocenie brak podstaw, by stosować art. 755⁵ k.p.c. do przypadków wypowiedzenia zmieniającego. Po pierwsze, należy stwierdzić, że przepisy regulowane w art. 755⁵ k.p.c. nie są przepisami o wypowiedzeniu umowy o pracę (do których odsyła art. 42 § 1 k.p.), lecz przepisami procedury cywilnej. Po drugie, regulacja art. 755⁵ k.p.c.

ma charakter ekstraordynaryjny i z tego względu nie powinna być stosowana bez wyraźnej podstawy prawnej.

Podsumowanie

Wprowadzenie regulacji art. 755⁵ k.p.c. jako środka ochrony pracowników należy oceniać pozytywnie. Trwające czasami kilka lat postępowania sądowe skutkują postawieniem pracowników w trudnej sytuacji, w której w oczekiwaniu na wyrok sądu muszą oni szukać źródeł utrzymania (Mędrała 2011, s. 154). Prawo do dalszego zatrudnienia przez cały okres trwania procesu znacznie polepsza sytuację takich osób.

Jednocześnie pewne uregulowania analizowanej instytucji należy oceniać bardzo krytycznie. Wydają się one nieprzemysłane i idące wbrew dotychczas wypracowanym regułom dochodzenia roszczeń pracowniczych.

Wątpliwość budzi szeroki katalog osób, które są uprawnione do uzyskania zabezpieczenia. Prawo do takiego zabezpieczenia powinny mieć te podmioty, którym w razie przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Przyznanie możliwości udzielenia zabezpieczenia szerszemu gronu osób podlegających szczególnej ochronie skutkuje uzyskaniem przez nich kwot często znacznie przekraczających świadczenia, które mogą uzyskać w razie wygrania sporu.

W mojej ocenie nie jest dobrym rozwiązaniem ograniczenie swobody sądu w podejmowaniu decyzji o udzieleniu zabezpieczenia. Wprowadzenie przesłanki oczywistej bezzasadności roszczenia jako przesłanki odmowy udzielenia zabezpieczenia skutkuje tym, że praktycznie w każdym przypadku postanowienie o przyznaniu zabezpieczenia zostanie wydane. Jest to rozwiązanie zbyt daleko ingerujące zarówno w wolność sędziowskiej decyzji, jak i wolność prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę. Należy mieć na względzie, że w szczególności w przypadku, gdy dochodzi do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, szansa na ułożenie współpracy jest niewielka. Co więcej, nieracjonalności tego rozwiązania świadczy fakt, że o ile w końcowym wyroku istnieje możliwość orzeczenia o niecelowości przywrócenia do pracy, o tyle takiej kompetencji nie przyznano sądowi na etapie wydawania decyzji o udzieleniu zabezpieczenia, a to właśnie wówczas brak możliwości ułożenia współpracy może być szczególnie widoczny, w szczególności w przypadkach zwolnienia pracownika w trybie dyscyplinarnym.

Równie krytycznie należy oceniać wprowadzenie zakazu zmiany postanowienia o zabezpieczeniu. Po udzieleniu zabezpieczenia w toku postępowania mogą ujawnić się okoliczności, które będą wskazywały na niezasadność roszczenia. Nadto mogą ujawnić się okoliczności, które będą skutkowały obiektywnym brakiem możliwości zatrudnienia pracownika. W takich przypadkach sąd powinien mieć możliwość zmiany wcześniej wydanej decyzji.

Krytycznie oceniam również brak uregulowania zasady zakończenia stosunku pracy w razie upadku zabezpieczenia. Ustawodawca nie określił, co się w takim przypadku dzieje ze stosunkiem pracy, w szczególności, czy należy uznać, że wygasa on z mocy prawa, czy też że trwa do momentu wypowiedzenia go przez jedną ze stron. Brak regulacji w tym zakresie prowadzi do wniosku, że należy stosować to drugie rozwiązanie. Rodzi to jednak konsekwencje

niekorzystne dla zobowiązanego pracodawcy, co widoczne jest szczególnie wówczas, gdy wygrywa on postępowanie.

Mając na względzie przytoczone tu zastrzeżenia, należy postulować zmianę uregulowań art. 755⁵ k.p.c., tak by w większym stopniu wywahały one interes pracodawcy i pracownika. Konieczne jest również doprecyzowanie pewnych kwestii, aby stosowanie zabezpieczenia w formie dalszego zatrudnienia nie rodziło tytułu wątpliwości w praktyce.

Bibliografia

- Baran K.W. (2023) *O zabezpieczeniu roszczeń pracowników szczególnie chronionych w trybie art. 755⁵ kodeksu postępowania cywilnego w razie wypowiedzenia albo rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10.
- Baran K.W. (2024) *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Projekty nowelizacji Kodeksu pracy z komentarzem*, Warszawa.
- Bury B. (2024) *Natężenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania*, cz. 1: *Zabezpieczenie roszczeń pracowników szczególnie chronionych w przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 755⁵ KPC*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1.
- Drał A. (2009) *Powszechna ochrona stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa.
- Dziurda M. (2023) *Komentarz do art. 730¹* [w:] M. Dziurda, *Kodeks postępowania cywilnego. Praktyczny komentarz do nowelizacji z 2023 r.*, Warszawa.
- Jakubecki A. (2017) *Komentarz do art. 753* [w:] A. Jakubecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 2: *Komentarz do art. 730–1217*, Warszawa.
- Jakubecki A. (2024) *Egzekucja sądowa czynności niezastępowalnej A.D. 2024 – wybrane zagadnienia de lege lata i de lege ferenda*, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego”, nr 2.
- Jaśkowski K., Maniewska E. (2020) *Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy (art. 477² § 2 k.p.c.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 9.
- Julke G., Studzińska J. (2021) [w:] K. Flaga-Gieruszyńska (red.), *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne*, Warszawa (seria: System Postępowania Cywilnego, t. 8).
- Kruk J. (2024) *Zabezpieczenie roszczeń pracowniczych w świetle nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego z dnia 28 lipca 2023 r.*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”.
- Lach E. (2022) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Latos-Miłkowska M., Kibil M. (2024) *Nakaz zatrudnienia pracowników szczególnie chronionych dochodzących przywrócenia do pracy. Analiza krytyczna*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”.
- Marciniak A. (red.) (2020) *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 4: *Komentarz do art. 730–1095¹*, Legalis.
- May J. (2020) *Komentarz do art. 477²* [w:] T. Zembrzuski (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Koszty sądowe w sprawach cywilnych. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu grupowym. Przepisy przejściowe. Komentarz do zmian*, t. 2, Warszawa.
- Mędrala M. (2011) *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa.

- Michalak A. (2013) *Oczywiście bezzasadne powództwo w dziedzinie praw własności przemysłowej*, „Przełąd Sądowy”, nr 11–12.
- Miształ-Konecka J. (2019) *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne w sprawach cywilnych*, LEX.
- Prusinowski P. (2013) [w:] Z. Góral (red.), *Rozstrzygnięcie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, Warszawa.
- Raczkowski M., Zielińska K. (2023), *Komentarz do art. 477²* [w:] P. Rylski (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, cz. 3, Legalis.
- Rycak A. (2009) *Wpływ prawnej ochrony trwałości stosunków pracy na poziom bezrobocia, zatrudnienia i produktywność przedsiębiorstw w świetle międzynarodowych badań ekonometrycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3.
- Rycak A. (2013) *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa.
- Skorupka A. (2023) *Nakaz zatrudnienia pracownika jako zabezpieczenie roszczenia o przywrócenie do pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7.
- Stelina J. (2022) *Nalożenie przez sąd obowiązku dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania cywilnego (art. 477² § 2 KPC)* [w:] J. Jagieła, R. Kulski (red.), *Symbolae Andreae Marciniak dedicate. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Andrzejowi Marciniakowi*, Warszawa.
- Wąlasik M. (2016) [3.3.5] *Sposób zabezpieczenia zmierzający do zaspokojenia roszczenia* [w:] A. Jakubecki (red.), *Postępowanie zabezpieczające*, Warszawa (seria: System Prawa Procesowego Cywilnego, t. 5).
- Zawistowski D. (2021) *Komentarz do art. 730¹* [w:] T. Wiśniewski (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 4: *Artykuły 730–1088*, Warszawa.
- Zieliński J. (2024) *Zabezpieczenie roszczeń o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2.
- Żywolewska K. (2020) *Obowiązek dalszego zatrudniania pracownika przywróconego do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania po nowelizacji art. 477² § 2 k.p.c. – wybrane problemy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.

Orzecznictwo

- Uchwała Sądu Najwyższego (7) z dnia 28 maja 1976 roku, V PZP 12/75, OSNC 1976, nr 9, poz. 187.
- Uchwała Sądu Najwyższego (7) z dnia 17 stycznia 2001 roku, III CZP 49/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 53.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2017 roku, III PK 161/16, LEX nr 2427123.
- Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 28 grudnia 2006 roku, I ACz 1129/06, LEX nr 516576.

Akty prawa

- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. 2023, poz. 1550 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy, Dz.U. 2015, poz. 567 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn.

Ustawa z dnia 7 października 1992 roku o regionalnych izbach obrachunkowych, Dz.U. 2023, poz. 1325 tekst jedn.

Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 roku o europejskich radach zakładowych, Dz.U. 2019, poz. 1832 tekst jedn.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. 2024, poz. 61 tekst jedn.

Ustawa z dnia 28 lipca 2023 roku o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 1667.