

JUSTYNA ŚWIĄTEK-RUDOMAN

# Roszczenia pracowników szczególnie chronionych z uwzględnieniem możliwości złożenia wniosku o zabezpieczenie roszczeń poprzez obowiązek dalszego zatrudnienia na podstawie art. 755<sup>5</sup> Kodeksu postępowania cywilnego – wybrane zagadnienia

**Claims of Particularly Protected Employees, Including the Possibility of Filing an Application for Interim Relief Through the Obligation to Continue Employment Under Article 755<sup>5</sup> of the Code of Civil Procedure: Selected Issues**

## **Abstract**

Particularly protected employees are extremely vulnerable to termination of employment relationships. Therefore, it is essential to grant them a broader guarantee of employment in the provisions of substantive and procedural labor laws. The court's reference to the clause of the principles of social coexistence, especially in relation to these employees, should be applied extremely carefully, taking into account all the circumstances of a particular case and the so-called „clean hands” rule rooted in tradition. On the other hand, the introduction of Article 755<sup>5</sup> of the Code of Civil Procedure into the procedural law system in the form of security for the claims of a particularly protected employee by obliging the employer to employ him until the judgement is valid raised the question of the very limited scope of the court's competence in the case of obligatory nature of its ruling. Against the background of this new regulation, the problem of the shape of the employment relationship, the possibility of modifying it and the related consequences in terms of the rights and obligations of the employee and the employer also arose.

JUSTYNA ŚWIĄTEK-RUDOMAN – doktor nauk prawnych, Uniwersytet Pomorski w Słupsku, ORCID – 0000-0001-8752-1279, e-mail: justyna.rudoman@upsl.edu.pl

**SŁOWA KLUCZOWE:** roszczenia pracowników szczególnie chronionych, zasady współzycia społecznego, tymczasowe zabezpieczenie, zabezpieczenie roszczeń przez nakaz dalszego zatrudnienia do uprawomocnienia się wyroku

**KEYWORDS:** claims of particularly protected employees, principles of social coexistence, interim relief, securing the claims by order to continue employment until the judgement becomes valid

## 1 | Wprowadzenie

Pracownicy szczególnie chronieni to bardzo zróżnicowana grupa osób, której prawo pracy przyznaje uprzywilejowany status także na gruncie prawa procesowego. Celem artykułu jest przedstawienie kontrowersji związanych z roszczeniami tych podmiotów w kontekście możliwości skorzystania przez sąd pracy z klauzul generalnych zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa i zasądzenia w tym przypadku roszczenia alternatywnego. W drugiej części opracowania analiza skupia się na przesłankach i konsekwencjach wzmocnienia gwarancji zatrudnienia na podstawie nowego przepisu art. 755<sup>5</sup> kodeksu postępowania cywilnego poprzez udzielenie zabezpieczenia roszczeń w postaci zobowiązania pracodawcy do zatrudnienia pracownika szczególnie chronionego do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W tym zakresie powstaje problem wykonania zabezpieczenia oraz kształtu powstałego stosunku prawnego i możliwość jego modyfikacji.

## 2 | Możliwość zastosowania przepisów art. 8 kodeksu pracy i art. 477<sup>1</sup> kodeksu postępowania cywilnego w przypadku pracowników szczególnie chronionych

Analizę należy rozpocząć od określenia, którzy pracownicy i z jakich powodów podlegają szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy na gruncie przepisów prawa pracy. Jak wskazuje się w nauce prawa pracy ochrona ta następuje ze względu na szczególną sytuację biotyczną lub osobistą pracownika, pełnioną ważną funkcję publiczną lub społeczną<sup>[1]</sup>. Wskazanie pełnego katalogu tych osób rodzi trudność ze względu na rozproszenie ich w różnych aktach prawnych a nawet, jak wskazuje Krzysztof W. Baran, „swoistą atomizację źródeł prawa”<sup>[2]</sup>.

Regulacja zawarta w przepisie art. 45 kodeksu pracy (zw. dalej k.p.)<sup>[3]</sup> stanowi wyraz powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Wprowadza jednocześnie odstępstwa od zawartej w niej zasady. Zgodnie art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy, stosując się do woli pracownika w tym zakresie, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Niemniej jednak, zgodnie w § 2 ww. przepisu sąd pracy może nie uwzględnić żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Wskazana wyżej regulacja pozwala sądowi nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu

<sup>1</sup> Artur Rycak, „§27.Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy”, [w:] *Prawo pracy*, wyd. 5, red. Jakub Stelina (Warszawa: C.H. Beck, 2020), 205-210. Autor wskazuje główne kategorie osób szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem czy rozwiązaniem stosunku pracy przy czym wyliczenie to ma charakter egemplifikacyjny.

<sup>2</sup> Tak: Krzysztof Wojciech Baran, „O zabezpieczeniu roszczeń pracowników szczególnie chronionych w trybie art. 755<sup>5</sup> kodeksu postępowania cywilnego w razie wypowiedzenia albo rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 10 (2023): 21-22.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465, z 2024 r. poz. 878).

jedynie wyjątkowo, tj. „jeżeli ustalili”, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe lub niemożliwe, a więc tylko jeśli wskazują na to ustalenia faktyczne poczynione w konkretnej sprawie. Pracodawca może także podnosić, że powództwo pracownika o przywrócenie do pracy jest niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego. W razie uznania przez sąd zasadności jednego z tych zarzutów, sąd pracy może zasądzić na rzecz pracownika odszkodowanie. Będzie miało ono wówczas charakter zastępczy (*facultas alternativa*), a podstawą zasądzenia tego roszczenia jest wówczas art. 477<sup>1</sup> ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego<sup>[4]</sup> (zw. dalej k.p.c.).

Przechodząc na płaszczyznę szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, ustawodawca w przepisie art. 45 § 3 k.p. wskazane wyżej odstępstwo od orzekania zgodnie z żądaniem pracownika wyłącza w stosunku do pracowników szczególnie chronionych, o których mowa w art. 39 k.p. (pracowników w wieku przedemerytalnym) i 177 k.p. (kobiet w ciąży i osób korzystając z urlopów związanych z rodzicielstwem) oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Istotne jest to, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup> k.p., tj. w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy – w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przepis art. 45 § 3 k.p. statuuje zatem odstępstwo od możliwości zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy w przypadku osób szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem czy rozwiązaniem umowy o pracę.

W bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że sąd pracy może zasądzić odszkodowanie na rzecz osoby szczególnie chronionej jedynie w sytuacji, gdy roszczenie restytucyjne jest nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa czy zasadami współżycia społecznego. Sprzeczność tą możemy jednak podnosić dopiero wtedy, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące. W związku z tym, że zgodnie z art. 56 § 2 k.p. przepis art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio do roszczeń pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, stosujemy tę regulację także do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Niemniej jednak, jeżeli pracodawca dokonał rozwiązania stosunku pracy nie tylko z naruszeniem przepisów

---

<sup>4</sup> T.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1550, 1429, 1606, 1615, 1667, 1860, 2760, z 2024 r., poz. 858, 859, 863).

o szczególnej ochronie, ale także bez przyczyny wypełniającej wszystkie przesłanki określone w art. 52 § 1 k.p., zasądzenie odszkodowania może nastąpić zasadniczo w razie stwierdzenia niemożliwości przywrócenia do pracy, stwierdzenie zaś samej niecelowości w tym przypadku nie jest wystarczające<sup>[5]</sup>.

Problem polega na tym, że możliwość zastosowania art. 8 k.p., tj. klauzuli generalnej społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa czy zasad współżycia społecznego, powinno być analizowane w kontekście zachowania obu stron stosunku pracy. Skorzystanie z tego przepisu powinno odbywać się z uwzględnieniem powszechnie znanej i mającą długą tradycję także w prawie cywilnym (art. 5 Kodeksu cywilnego i nie obowiązujący już art. 3 Przepisów ogólnych prawa cywilnego<sup>[6]</sup>) zasady „czystych rąk”. Zgodnie z nią ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie<sup>[7]</sup>. Zasada ta wyraża aprobowane w społeczeństwie poczucie, że osoba, której zachowanie nie spełnia norm, nie powinna móc skutecznie powoływać się na cudze ich łamanie jako podstawę swojej obrony. Regułą tę uzupełnia stanowisko judykatury, nakazujące dokonywać dokładnego ustalenia wszystkich okoliczności sprawy i porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron w kontekście słuszności powoływania się na jedną z nich, tj. na art. 8 k.p. czy art. 5 k.c., jako podstawę swej obrony<sup>[8]</sup>. Powoływanie się na zasady współżycia społecznego wiąże się z ustanowieniem dla obydwu stron stosunku pracy obowiązku poszanowania tych zasad, podniesionego do rangi jednej z podstawowych powinności pracodawcy i pracownika. Należy zaznaczyć, że obowiązek pracodawcy jest dalej idący, gdyż polega nie tylko na przestrzeganiu,

---

<sup>5</sup> Tak: uzasadnienie wyroku SN z dnia 3 marca 2022 r., III PSKP 62/21, OSNP 2022/12/117, LEX nr 3350079; wyrok SN z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 5/17, LEX nr 2428761.

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. 2024 r., poz. 1061), Ustawa z dnia 18 lipca 1950 r. – Przepisy ogólne prawa cywilnego (Dz. U. nr 34, poz. 311 ze zm.).

<sup>7</sup> Wyrok SN z 11 maja 2016 r., I PK 134/15, LEX nr 2050669 i cyt. tam orzecznictwo i literatura., zob. także Eliza Maniewska, *Konflikt zwolnionego pracownika z kierownictwem zakładu pracy lub współpracownikami jako przesłanka zasądzenia odszkodowania w miejsce dochodzonego w pozwie przywrócenia do pracy* *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 9 (2023): 61-63; Eliza Maniewska, *„Art. 8 k.p. (z orzecznictwa Sądu Najwyższego)”* *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 10 (2011): 37-38 i cyt. tam orzecznictwo.

<sup>8</sup> Postanowienie SN z 26.5.2020 r., I PK 145/19, Lex nr 3028843.

ale też na wpływaniu na kształtowanie tychże zasad. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2023 r.:

Oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. wymaga rozważenia przez sąd w uzasadnieniu wyroku wszystkich okoliczności sprawy leżących zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, w tym dotyczących ciężaru naruszenia przez pracownika jego obowiązków, wyciągnięcia wcześniej przez pracodawcę konsekwencji z tytułu większości ze sformułowanych zarzutów, oceny, czy pracownik był jedyną osobą odpowiedzialną za stwierdzone nieprawidłowości, a także pominięcia przez pracodawcę konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (naruszenia art. 38 k.p.), co ma wpływ na realizację zasady „czystych rąk” polegającej na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie<sup>[9]</sup>.

Zasada ta nabiera szczególnego znaczenia zwłaszcza w kontekście przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w której pracodawca powołuje się na przesłankę braku zaufania do pracownika. W przypadku chociażby osób w wieku przedemerytalnym, o których stanowi przepis art. 39 k.p., mamy do czynienia z pracownikami, którzy zazwyczaj charakteryzują się dużym stażem i określoną postawą pracowniczą. W związku z tym, że podlegają oni szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem mogą być narażeni na działania pracodawcy, którzy nie mogąc rozwiązać umowy o pracę za wypowiedzeniem będzie analizować przesłanki, które mogłyby stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W tym kontekście powoływanie się na utratę zaufania nabiera szczególnego znaczenia, gdyż nie można spojrzeć na tą sytuację tylko jednostronnie. Należy przeanalizować ją w zakresie istnienia obiektywnych przesłanek, które doprowadziły do utraty tego zaufania przez pracodawcę, a także zweryfikować to, jak zachowanie podmiotu zatrudniającego wpłynęło na relacje pracownik-pracodawca. To powoduje, że powoływanie się przez pracodawcę na przesłanki określone w art. 52 k.p. w stosunku do każdego pracownika, ale zwłaszcza w odniesieniu do pracownika szczególnie chronionego, należy stosować bardzo ostrożnie. Nawet bowiem bezprawność zachowania pracownika (także ta polegająca na przekroczeniu granic dozwolonej krytyki

<sup>9</sup> Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2023 r., III PSKP 2/22, OSNP 2023/8/82, LEX nr 3457788.

pracodawcy) nie jest wystarczająca do przyznania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Wystąpienie przesłanki kwalifikacyjnej, tj. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z winy pracownika, należy analizować kumulatywnie w każdym konkretnym stanie faktycznym z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Bardzo ważna jest w tym kontekście także weryfikacja tego, jaka była postawa pracodawcy w sytuacji, gdy doszło do negatywnego zachowania pracownika, a przede wszystkim jakimi pobudkami kierował się pracownik dopuszczając się nagannego zachowania wiedząc, że tak niewiele brakuje mu do osiągnięcia wieku emerytalnego. Nie należy zapominać, że tryb art. 52 k.p. jest narzędziem wyjątkowym. Tym samym nie może stanowić „ostatniej deski ratunku” dla pracodawców, którzy chcą usunąć ze stanowiska niewygodnych pracowników, a nie mogą w przypadku pracowników w wieku przedemerytalnym zastosować wypowiedzenia. Przepis art. 8 k.p. i art. 477<sup>1</sup> k.p. nie może stanowić próby ominięcia art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. w sytuacji, gdy działanie pracodawcy było naganne nie tylko z powodu naruszenia przepisów postępowania w tym trybie, ale także braku uzasadnionej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W odniesieniu do działań pracodawcy należy mieć na uwadze szczególnie rygorystyczny w zakresie zachowania właściwej formy oraz trybu dokonywanych czynności. To na podmiocie zatrudniającym, zwłaszcza publicznym, ciąży szczególnie obowiązek przestrzegania przepisów prawa pracy i procedur w nich ustanowionych. W sytuacji, gdy zaniedbał on podstawowych wymogów w zakresie formy, terminu czy konsultacji z organizacją związkową reprezentującą pracownika, trudno powoływać się na przesłankę naruszenia przez pracownika zasad współżycia społecznego. Zatem tylko ocena całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy pozwala na podjęcie decyzji, czy zasadne jest uwzględnienie powoływania się przez uczestnika sporu na tę klauzulę generalną. Nie należy zapominać, że w przypadku osób szczególnie chronionych, jakimi są także pracownicy w wielu przedemerytalnym, mamy do czynienia z osobami starszymi, dla których zatrudnienie jest szczególnie istotne, gdyż ich sytuacja na rynku pracy kształtuje się mniej korzystnie.

### 3 | Zabezpieczenie roszczeń pracowników szczególnie chronionych na mocy przepisu art. 755<sup>5</sup> k.p.c.

Mając na uwadze powyższe, należy przeanalizować rozszerzenie gwarancji procesowych zatrudnienia osób szczególnie chronionych, która nastąpiła w drodze dodania do porządku prawnego przepisu art. 755<sup>5</sup> k.p.c na mocy ustawy z 28 lipca 2023 roku o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw<sup>[10]</sup>. W uzasadnieniu powyższej ustawy wskazano motywy jej wprowadzenia, tj.

„Za wzmożoną ochroną trwałości stosunku pracy pracowników szczególnie chronionych w prawie procesowym stoi konieczność przeciwstawienia się skutkom długotrwałych procesów sądowych, które odrealniają materialne gwarancje ochrony trwałości stosunku pracy. Jednocześnie nie można pomijać aspektu społecznego, który leży u podstawy udzielenia szczególnej ochrony<sup>[11]</sup>.”

Z danych Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że średni czas trwania spraw procesowych z zakresu prawa pracy w sądzie rejonowym w 2011 r. wynosił 6,3 miesiąca, a w 2023 r. już 11 miesięcy, natomiast w sądzie okręgowym wynosił w 2011 r. 10,5 miesiąca, podczas gdy w 2023 r. było to już 14, 8 miesiąca<sup>[12]</sup>. Dlatego nie sposób nie zgodzić się z faktem długotrwałości postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy.

Zgodnie z treścią nowego przepisu art. 755<sup>5</sup> § 1 k.p.c. *in principio* w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

<sup>10</sup> Dz. U. z 2023 r., poz. 1667.

<sup>11</sup> Tak: uzasadnienie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw z dnia 28 lipca 2023 r. (Dz. U. z 2023 r., poz. 1667), druk sejmowy nr 3321, 6-7

<sup>12</sup> Średni czas trwania postępowania sądowego w latach 2011-2023- wybrane repertoria, isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie



Po pierwsze, należy zauważyć, że zakres podmiotowy tego przepisu odnosi się do osób szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Na mocy przepisu art. 755<sup>5</sup> § 1 k.p.c. *in medio* ustanowiono pozytywną przesłanką do udzielenia zabezpieczenia, którą jest uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Odwołując się do dorobku procedury cywilnej w zakresie postępowania zabezpieczającego, należy zauważyć, że art. 755<sup>5</sup> k.p.c., stanowi *lex specialis* do art. 731 k.p.c., wedle którego zabezpieczenie nie może prowadzić do zaspokojenia roszczenia. Pracownik nie musi także uprawdopodobniać interesu prawnego w udzieleniu zabezpieczenia. Rolą sądu rozpoznającego wnioski o zabezpieczenie jest więc ocena, czy nastąpiło uprawdopodobnienie a nie udowodnienie roszczenia. Należy zauważyć, że istota postępowania zabezpieczającego wyraża się w tym, że sąd dokonuje jedynie pobieżnej analizy dostarczonego przez wnioskodawcę materiału dowodowego. Powód nie musi udowodniać ściśle przesłanek zabezpieczenia, a powinien uwiarygodnić swoje twierdzenia, że przesłanki te rzeczywiście zachodzą. Słuszne jest zatem stanowisko wyrażone w orzecznictwie, że:

uprawdopodobnienie roszczenia w postępowaniu zabezpieczającym, przy uwzględnieniu treści przepisu art. 243 k.p.c. (zezwalającego na odstępstwo od rygorów przewidzianych w postępowaniu dowodowym), należy rozumieć w ten sposób, że uprawniony powinien przedstawić i należycie uzasadnić twierdzenia, które stanowią podstawę dochodzonego roszczenia<sup>[13]</sup>.

Powód powinien zatem przedstawić i należycie uzasadnić stan faktyczny, na którym opiera swoje twierdzenia oraz podstawę prawną żądanych roszczeń.

Ponadto, należy zauważyć, że wniosek o zabezpieczenie może zostać zgłoszony na każdym etapie postępowania<sup>[14]</sup>, co powoduje, że jeżeli zostanie zgłoszony razem z pozwem, sąd pracy ma w zasadzie do dyspozycji jedynie dowody przedstawione przez powoda, natomiast gdy zostałyby zgłoszone na późniejszym etapie postępowania, dysponuje już materiałem

<sup>13</sup> Uzasadnienie postanowienia Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 30 stycznia 2012 r., I Acz 173/12, Lex nr 1115410

<sup>14</sup> Sądem właściwym do udzielenia zabezpieczenia powinien w przypadku postępowania, które jest już co do istoty w toku jest sąd rozpoznający sprawę, z wyjątkiem gdy sądem tym jest Sąd Najwyższy – Jacek Gołaczyński, Zbigniew Woźniak „12. Właściwość sądu”, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające*, red. Jacek Gołaczyński (Warszawa: Wolters Kluwer, 2021), 38.

zgrupowanym przed sądem dostarczonym przez pozwanego i innych uczestników postępowania. Jest to niezwykle istotne w kontekście drugiej (negatywnej) przesłanki udzielenia zabezpieczenia, którą stanowi oczywista bezzasadność roszczenia. Sąd może bowiem odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne. Szukając denotacji tego zwrotu, należy odnieść się do dorobku doktryny i judykatury z zakresu procedury cywilnej. W literaturze podnosi się, że „oczywista bezzasadność powództwa jest to stan, w którym dla każdego prawnika, bez potrzeby dokładnej analizy sprawy pod względem faktycznym i prawnym, jest jasne, że nie ma podstawy do udzielenia żądającemu merytorycznej ochrony prawnej”<sup>[15]</sup>. Potwierdza to postanowienie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej i Administracyjnej z dnia 8 października 1984 r., zgodnie z którym: „Oczywista bezzasadność powództwa – w rozumieniu art. 116 par. 2 KPC – zachodzi wówczas gdy każdy prawnik z góry, bez głębszej analizy prawnej stanu faktycznego może powiedzieć, że powództwo nie może być uwzględnione”<sup>[16]</sup>. Przenosząc to stanowisko na płaszczyznę spraw o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne ewentualnie o przywrócenie do pracy nie należy zapominać, że w przypadku, gdy sąd skończył w I instancji z orzeczenia zastępczego z uwagi chociaż na przepis art. 8 k.p. albo gdy w postępowaniu zostały stwierdzone także nieprawidłowości po stronie pracodawcy trudno będzie uznać w postępowaniu zabezpieczającym powództwa za oczywiście bezzasadne. Podkreślenia wymaga, że ustawodawca w uzasadnieniu do projektu ustawy wprowadzającej przepis art. 75<sup>5</sup> k.p.c. „celowo posługuje się wyrazem „udzielił”, nie zaś „może udzielić”, aby nie pozostawiać wątpliwości, że projektowany przepis kreuje obowiązek sądu w postaci udzielenia określonego sposobu zabezpieczenia w razie spełnienia się ustawowych przesłanek”. To oznacza, że sąd po stwierdzeniu ustawowych przesłanek ma obowiązek udzielenia zabezpieczenia. W tym zakresie należy podzielić krytykę wyrażoną w doktrynie, że regulacja art. 75<sup>5</sup> k.p.c. stanowić może zbyt nadmierną ingerencję w zakres władzy sądowniczej pozostawiając sędziemu bardzo ograniczoną decyzyjność z uwagi na niezwykle wąski zakres przesłanek

<sup>15</sup> Olga Maria Piaskowska, „Komentarz do art. 191<sup>1</sup> Kodeksu postępowania cywilnego”, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Art. 1-505(39)*, t. I, red. Olga Maria Piaskowska (LEX/el. 2024).

<sup>16</sup> Postanowienie SN – Izba Cywilna i Administracyjna z dnia 8 października 1984 r., II CZ 112/84, LEX nr 8631.

umożliwiający oddalenie wniosku o zabezpieczenie<sup>[17]</sup>. To powoduje *de lege ferenda* rozważenie możliwości wprowadzania fakultatywności orzeczenia niniejszego zabezpieczenia.

Istota omawianego zabezpieczenia sprowadza się do obowiązku dalszego zatrudniania pracownika szczególnie chronionego. Przed 22 września 2023 roku, tj. wejściem w życie niniejszego przepisu w prawie procesowym gwarancję zatrudnienia pracowników (nie tylko szczególnie chronionych) stanowił przepis art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p. Zgodnie z nim sąd pracy, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy na wniosek pracownika, nakłada na pracodawcę, w wyroku, obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania<sup>[18]</sup>. Zgodnie z poglądami wyrażonymi w doktrynie, w art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p. mamy do czynienia z tymczasowym przywróceniem do pracy, który ma istnieć do czasu prawomocnego wyroku sądu pracy<sup>[19]</sup>. Nie jest to wprawdzie ta sama konstrukcja prawna, jednak kierując się wykładnią celowościową należy przyjąć, że także w przypadku zabezpieczenia następuje ponowne zatrudnienie pracownika mając na celu stabilizację jego zatrudnienia. Co istotne, w odniesieniu do przepisu art. 755<sup>5</sup> k.p. ustawodawca nie daje wprost odpowiedzi w jakim kształcie ma istnieć ten stosunek pracy. Wprawdzie w doktrynie podniesiono, że nie można z jego treści wyprowadzić obowiązku nakazywania w postanowieniu zabezpieczającym zatrudniania pracownika na tym samym stanowisku<sup>[20]</sup>, ale już krótka praktyka sądów w zakresie stosowania nowej regulacji prawnej pokazuje, że udzielając zabezpieczenia sądy nakazują w sentencji orzeczenia zatrudniać pracowników na dotychczasowych warunkach pracy i płacy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Postępowanie to należy uznać za słuszne i pozostaje ono zbieżne z poglądami wypracowanymi na tle przepisu art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c., zgodnie z którymi zobowiązanie

<sup>17</sup> Tak: Baran, „O zabezpieczeniu roszczeń pracowników szczególnie chronionych”, 23.

<sup>18</sup> Ustawodawca do 22 września 2023 r. posługiwał się zwrotem „może udzielić”. Art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c. zmieniony przez art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. (Dz. U. z 2023 r., poz. 1667).

<sup>19</sup> Szerzej na ten temat: Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, Jaśkowski Kazimierz, Eliza Maniewska, „Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy (art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c.)” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 9 (2020): 15-23; Katarzyna Żywolewska, „Obowiązek dalszego zatrudniania pracownika przywróconego do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania po nowelizacji art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c. – wybrane problemy” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 1 (2020): 25-31.

<sup>20</sup> Baran, „O zabezpieczeniu roszczeń pracowników szczególnie chronionych”, 23.

pracodawcy do dalszego zatrudniania pracownika implikuje, aby był to stosunek pracy o tej samej treści, który istniał przed jego rozwiązaniem<sup>[21]</sup>. Bez wątpienia udzielnie zabezpieczenia na mocy art. 755<sup>5</sup> k.p. stanowi dolegliwość dla pracodawcy, który zostaje zobowiązany do przyjęcia do pracy pracownika. Z drugiej strony w przypadku pracowników szczególnie chronionych pracodawcy mają na względzie, że w przypadku orzeczenia wyroku przywracającego do pracy i zgłoszenia przez pracownika gotowości do jej świadczenia zostanie na nich nałożony obowiązek zapłaty wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (art. 47 k.p. *in fine* czy 57 k.p. *in fine*). Wówczas to świadczona przez pracownika praca w trakcie trwania zabezpieczenia przez pracownika pozwoli kompensować ewentualność wypłaty wynagrodzenia w przypadku przegrania procesu. Niemniej jednak trudno wyobrazić sobie, że będzie to sytuacja komfortowa dla pracodawcy w przypadku, gdy zwolnił pracownika, np. z uwagi na utratę zaufania, czy rozwiązał umowę o pracę w trybie natychmiastowym na mocy przepisu art. 52 k.p., a następnie musi pracownika ponownie zatrudnić na mocy udzielonego zabezpieczenia.

W związku z powyższym należy zastanowić się czy pracodawca, na którego nałożono obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika może mu powierzyć, choćby czasowo, wykonywanie innej pracy niż ta, do której został zobowiązany w postanowieniu. Ma to o tyle istotne znaczenie praktyczne, że wskutek obligatoryjności orzekania zabezpieczenia – jeśli zajdą przesłanki ustawowe – pracodawcy coraz częściej będą musieli rozstrzygać dylematy tego rodzaju, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca nie będzie dysponował w momencie orzekania dotychczasowym stanowiskiem pracy. Czy w związku z tym pracodawca może zastosować przepis art. 42 § 4 k.p., czyli polecenie zmieniające? Należy w tym przypadku odnieść się do dorobku judykatury w zakresie powództwa przywracającego do pracy. Pracodawca, zatrudniając pracownika, ponownie odzyskuje pełnię kompetencji kierowniczych nad nim. Dlatego też pracodawca w oparciu o wyrok przywracający pracownika do pracy na poprzednich warunkach może powierzyć mu, na podstawie art. 42 § 4 k.p., inną pracę niż określona w umowie o pracę. Jest to jednak zasadne w sytuacji, gdy wykonywanie pierwotnej pracy nie jest możliwe z przyczyn organizacyjnych<sup>[22]</sup>. *Ratio legis* polecenia zmieniającego pozostaje bowiem zapewnienie prawidłowego

<sup>21</sup> Jaśkowski, Maniewska, „Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy”, 18.

<sup>22</sup> Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN 602/99, OSNAPiUS 2001/6/18, LEX nr 165879.

funkcjonowania przedsiębiorstwa. Niemniej jednak, jest to czasowa zmiana treści umowy o pracę. Powierzenie innego, ale zgodnego z kwalifikacjami stanowiska pracy powinno nastąpić na okres maksymalnie trzech miesięcy w roku kalendarzowym i nie może skutkować obniżeniem wynagrodzenia. W rezultacie, jeżeli nastąpi wydanie takiego zabezpieczenia, a pracodawca na przykład zatrudnił na miejsce zwalnianego pracownika inną osobę, nie uchroni go to przed koniecznością zapewnienia pracownikowi poprzedniego miejsca pracy, po upływie wskazanego okresu czasu, gdy nie będzie wydany jeszcze prawomocny wyrok w sprawie. Fakt, że stanowisko to nie jest już wolne, nie może stanowić przesłanki do odmowy wykonania zabezpieczenia sądu. Z punktu widzenia bogatego dorobku doktryny i orzecznictwa w zakresie realizacji powództwa restytucyjnego należy w tym miejscu przytoczyć chociażby tezę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1997 r. „Przywrócenie pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane jest niedopuszczalne” czy wyrok SN z dnia 17 lutego 1998 r., zgodnie z którym zatrudnienie innego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie jest wystarczającą przesłanką do uznania, że przywrócenie do pracy nie jest możliwe lub niecelowe<sup>[23]</sup>. Po upływie okresu, w którym pracodawca korzysta z dobrodziejstwa art. 42 § 4 k.p., pracownik powinien być dopuszczony do wykonywania pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku. Na tle powyższych rozważań wątpliwości może budzić sytuacja, gdy pracownikowi zostaje powierzone inne stanowisko w sytuacji, gdy występuje obiektywna możliwość wykonania zabezpieczenia i czy będzie to stanowiło prawidłowe wykonanie zabezpieczenia. W takiej sytuacji pracownikowi pozostawać będzie kwestionowanie zachowania pracodawcy w postępowaniu egzekucyjnym. Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia podlega wykonaniu w drodze egzekucji przy zastosowaniu art. 756<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Ty samym w przypadku nieprawidłowego wykonania zabezpieczenia na pracodawcy może ciążyć obowiązek zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz pracownika<sup>[24]</sup>. Obowiązany pracodawca może

<sup>23</sup> Wyrok SN z dnia 2.12.1992 r., I PRN 55/92, OSNCP 1993 r., NR 11, poz. 324, Wyrok SN z dnia 29.07.1997 r., I PKN 55/92, OSNAPiUS 1998, Nr 11, poz. 324.

<sup>24</sup> „Dodatkowo, wskazuje się, że art. 756<sup>2</sup> k.p.c. będzie miał zastosowanie wprost, co pozwoli sądowi na wniosek uprawnionego pracownika już w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia zagrozić obowiązanemu pracodawcy nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz uprawnionego, na wypadek naruszenia przez niego obowiązków określonych w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia” (tak: uzasadnienie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 3321, 7-8).

żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie wówczas, gdy wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 k.p. Kodeksu pracy. Pokazuje to, że przesłanką uchylecia zabezpieczenia pozostaje wyjątkowo naganne zachowanie pracownika, bo skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Upadek zabezpieczenia nastąpi z momentem prawomocnego orzeczenia sądu pracy.

Należy zwrócić uwagę na jeszcze jedną konsekwencję udzielonego zabezpieczenia, związaną z powstaniem nowego, tymczasowego stosunku pracy, z którym wiążą się nowe uprawnienia pracownicze. Pracownik nie tylko wykonuje swoje obowiązki, co do zasady tych samych warunkach pracy i płacy, ale także nabywa w tym czasie uprawnienia pracownicze, takie jak np. urlop czy premie. Ponadto, w związku z tym, że pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie może być osoba w wieku przedemerytalnym, oczekiwanie na prawomocny wyrok sądu przywracający do pracy może nastąpić już po nabyciu uprawnień emerytalnych w czasie trwającego zabezpieczenia. W rezultacie może to skutkować decyzją pracownika o wypowiedzeniu umowy o pracę i wnioskiem o odprawę emerytalną. Na marginesie należy zauważyć, że w literaturze przedmiotu podniesiono ostatnio także problematykę związaną z nieprzystosowaniem instytucji zabezpieczenia do specyfiki umowy o pracę na czas określony, która to rozwiąże się przed upływem udzielonego zabezpieczenia. Przy takim ukształtowaniu roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy nie można zobowiązywać pracodawcy do zatrudniania pracownika ponad obowiązujący czas trwania umowy<sup>[25]</sup>.

## 4 | Podsumowanie

Ochrona trwałości stosunku pracy pracowników szczególnie chronionych wymaga niezwykle wnikliwej analizy stanu faktycznego każdej ze spraw, a powoływanie się na przepis art. 8 kodeksu pracy powinno stanowić wyjątek i nie może sankcjonować niezgodnego z prawem rozwiązania

---

<sup>25</sup> Szerzej na ten temat zob. Maciej Zarzycki, „Problematyczne konsekwencje rozszerzenia roszczenia o przywrócenie do pracy” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 1 (2024): 45-53.

umowy o pracę z takim pracownikiem. Dlatego niezwykle ważne było przedstawienie wielopłaszczyznowości oceny stosownej w tym zakresie przez sąd pracy. Z kolei wprowadzenie na mocy przepisu art. 755<sup>5</sup> k.p.c. do systemu prawa procesowego nowej instytucji zabezpieczenia roszczeń tych pracowników miało na celu wzmocnienie ich gwarancji zatrudnienia wobec przedłużających się postępowań sądowych. Choć *ratio legis* tej zmiany normatywnej jest jasne, to regulacja ta oraz jej daleko idące konsekwencje wywołują uzasadnione wątpliwości prawne a także obawy ze strony pracodawców. Powstanie bowiem tymczasowego stosunku pracy rodzi pytania o jego kształt a co z tym związane uprawnienia pracodawcy i pracownika co zostało wyraźnie zaakcentowane w niniejszym opracowaniu. Zasadne wydają się także wątpliwości, czy regulacja ta nie idzie jednak za daleko w zakresie obligatoryjności orzekania zabezpieczenia i jednak pozostawienia sądowi większego marginesu oceny co do możliwości jego zastosowania, jak to ma miejsce w przypadku użycia tego środka w innych postępowaniach cywilnych. Z praktycznego punktu widzenia przywilej, który miał poszerzyć gwarancję zatrudnienia osób szczególnie chronionych, z uwagi na wprowadzoną konstrukcję umożliwiającą oddalenie wniosku w przypadku zaistnienia wąskiej grupy przesłanek z jednej strony zwiększa ochronę tych osób w aspekcie pozytywnym. Z drugiej zaś, strony wywołuje obawy, że w niektórych przypadkach będzie to zbyt wykorzystywany immunitet, powodujący wielomiesięczną dezorganizację pracy u pracodawcy, co może go zniechęcić do podjęcia współpracy z takimi osobami.

## Bibliografia

- Baran Krzysztof Wojciech, „O zabezpieczeniu roszczeń pracowników szczególnie chronionych w trybie art. 755<sup>5</sup> kodeksu postępowania cywilnego w razie wypowiedzenia albo rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 10 (2023): 19-24. DOI: 10.33226/0032-6186.2023.10.4
- Gołaczyński Jacek, Zbigniew Woźniak, „12. Właściwość sądu”, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające*, red. Jacek Gołaczyński. 37-39. Warszawa: Wolters Kluwer, 2021.

- Jaśkowski Kazimierz, Eliza Maniewska, „Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy (art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c.)” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 9 (2020): 15-23. doi: 10.33226/0032-6186.2020.9.3.
- Maniewska Eliza, „Art. 8 k.p. (z orzecznictwa Sądu Najwyższego)” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 10 (2011): 37-38.
- Maniewska Eliza, „Konflikt zwolnionego pracownika z kierownictwem zakładu pracy lub współpracownikami jako przesłanka zasadzenia odszkodowania w miejsce dochodzonego w pozwie przywrócenia do pracy” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 9 (2023): 61-63. doi: 10.33226/0032-6186.2023.9.8.
- Piaskowska Olga Maria, „Komentarz do art. 191<sup>1</sup> Kodeksu postępowania cywilnego”, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Art. 1-505(39)*, t. I, red. Olga Maria Piaskowska. LEX/el. 2024.
- Rycak Artur, „§27. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy”, [w:] *Prawo pracy*, wyd. 5, red. Jakub Stelina. 205-210. Warszawa: C.H. Beck, 2020.
- Zarzycki Maciej, „Problematyczne konsekwencje rozszerzenia roszczenia o przywrócenie do pracy” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 1 (2024): 45-53. doi: 10.33226/0032-6186.2024.1.6.
- Żywolewska Katarzyna, „Obowiązek dalszego zatrudniania pracownika przywróconego do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania po nowelizacji art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c. – wybrane problemy” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 1 (2020): 25-31. doi: 10.33226/0032-6186.2020.1.4.

