

ANNA BOGUSKA

ORCID: 0000-0003-3618-2769

Uniwersytet Warszawski

ŁUKASZ PISARCZYK

ORCID: 0000-0001-9312-7489

Uniwersytet Warszawski

## FUNKCJA OCHRONNA PRAWA PRACY A ZMIANY W PRZEPISACH KODEKSU POSTĘPOWANIA CYWILNEGO

Abstrakt: Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie funkcji ochronnej prawa pracy w kontekście sporów z zakresu prawa pracy. Autorzy rozważają, w jakim zakresie prawo procesowe oddziałuje na sferę materialną. Szczególną uwagę poświęcono nowym instytucjom procesowym wprowadzonym w ramach reformy k.p.c. z lipca 2019 roku i ich wpływowi na pozycję procesową stron stosunku pracy.

Słowa kluczowe: funkcja ochronna prawa pracy, reforma k.p.c., spory pracownicze

### 1. UWAGI WSTĘPNE

Podejście do funkcji prawa pracy, w tym jego funkcji ochronnej, ewoluuje. Pierwotnie była ona postrzegana przede wszystkim przez pryzmat nierównorzędnej pozycji stron stosunku pracy. Ustawowe prawo pracy oraz relacje zbiorowe miały tę nierówność niwelować, w rezultacie gwarantując warunki zatrudnienia<sup>1</sup>, które mogły być uznane za sprawiedliwe (z punktu widzenia wkładu pracy pracownika) i godziwe (koncepcja *decent work*<sup>2</sup>). Aby osiągnąć ten cel, ustawodawca stosował złożony system rozwiązań prawnych, odnoszących się do różnych aspektów relacji między pracownikiem a pracodawcą. Elementami funkcji ochronnej były:

<sup>1</sup> Na takim założeniu opierały się między innymi koncepcje Hugo Sinzheimerera oraz Otto Kahna-Freunda (na ten temat zob. między innymi R. Dukes, *Constitutionalizing Employment Relations: Sinzheimer, Kahn-Freund, and the Role of Labour Law*, „Journal of Law and Society” 35, 2008, s. 343 n.).

<sup>2</sup> Zob. między innymi D. Ghai, *Decent work: Concept and indicators*, „International Labour Review” 142, 2003, nr 2, s. 113 n.

treść przepisów prawa pracy (gwarancje minimalnych warunków zatrudnienia<sup>3</sup>), mechanizm działania prawa pracy (oparty na zasadzie *favor laboratoris*), wreszcie mechanizmy gwarantujące przestrzeganie prawa pracy: działanie inspekcji pracy, lecz również określony kształt procedury sądowej, gdy o ochronę występuje pracownik<sup>4</sup>. Z czasem ochronę zaczęto ujmować szerzej, zwracając uwagę na promocyjną (proaktywną) funkcję prawa pracy i jego rolę w kreowaniu (ochronie) miejsc pracy<sup>5</sup>. W ostatnich dziesięcioleciach widać tendencję, aby w ogóle odchodzić od ujęcia opartego na wyrównaniu pozycji stron i określania roli prawa pracy w kontekście pozycji jednostki — jej wolności i praw<sup>6</sup>. Zagwarantowanie człowiekowi możliwie szerokiej sfery wolności<sup>7</sup> wymaga zastosowania różnych mechanizmów prawnych, które będą uwzględniać rzeczywistą pozycję jednostki w poszczególnych sferach. W szczególności trudno byłoby abstrahować od faktycznej nierówności, która charakteryzuje niektóre stosunki społeczne. Ustawodawca powinien brać czynnik ten pod uwagę (jego wyrazem są rozbudowywane regulacje prawa konsumenckiego czy ochrona najemców). Również w sferze zatrudnienia państwo musi gwarantować takie warunki zatrudnienia (wynikające z ustawy lub ustalone przez partnerów społecznych), które zapewnią pracownikowi (i osobom z nim powiązany) możliwość wszechstronnego rozwoju<sup>8</sup>.

## 2. WPŁYW PRZEPISÓW PRAWA PROCESOWEGO NA PRAWO MATERIALNE

Przepisy proceduralne mają w pewnym sensie charakter akcesoryjny, co w żaden sposób nie umniejsza ich znaczenia prawnego i społecznego. W szczególności

<sup>3</sup> Minimalne standardy zatrudnienia były ustalane przez państwo, lecz również przez partnerów społecznych — w wyniku rokowań zbiorowych. Pozycja podmiotów zbiorowych reprezentujących pracowników (w tym związków zawodowych) ma gwarantować równowagę, pozwalającą wypracować rozwiązania kompromisowe. Na temat znaczenia relacji zbiorowych w koncepcji ochrony pracownika zob. między innymi R. Dukas, *op. cit.*, s. 342–344; oraz Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.

<sup>4</sup> Zob. między innymi Z. Salwa, *Nowy ład pracy w Polsce a ochronna funkcja prawa pracy*, [w:] *Nowy ład pracy w Polsce i w Europie*, red. M. Matey, Warszawa 1997, s. 79–80. Na temat specyfiki postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy zob. też M. Mędrała, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011.

<sup>5</sup> M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 139 n.

<sup>6</sup> Zob. zwłaszcza A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.

<sup>7</sup> Por. B. Langille, *Labour Law's Theory of Justice*, [w:] *The Idea of Labour Law*, red. G. Davidov, B. Langille, Oxford 2011, s. 101 n.

<sup>8</sup> Uwaga ta opiera się na założeniu, że jakkolwiek jednostce przysługują publiczne prawa podmiotowe odnośnie do państwa, stosunek pracy nie ma charakteru publicznoprawnego. Realizując swoje obowiązki wobec jednostki, państwo może (a nawet musi) oddziaływać w pewien sposób na relację między pracownikiem a pracodawcą (horyzontalne oddziaływanie praw podstawowych). Na ten temat zob. między innymi M. Safjan, *Efekt horyzontalny praw podstawowych w prawie prywatnym: autonomia woli a zasada równego traktowania*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2009, nr 2.

ich kształt i funkcjonowanie w pewien sposób decydują również o rzeczywistym funkcjonowaniu prawa materialnego<sup>9</sup>. Z punktu widzenia realizacji celów prawa materialnego przepisy proceduralne mogą: 1. mieć charakter neutralny; 2. wzmacniać działanie prawa materialnego; 3. osłabiać działanie prawa materialnego. Oddziaływanie prawa procesowego na sferę materialną może stanowić konsekwencję uwarunkowań faktycznych lub celowych działań ustawodawcy. W wypadku postępowań w sprawach z zakresu prawa pracy, nawet odrywając się od prostego schematu faktycznej nierówności stron, trudno nie dostrzec znacznej liczby specyficznych czynników faktycznych. Mają one wpływ na przebieg i wynik postępowania, a w rezultacie na działanie i efektywność prawa materialnego.

Czynniki te częściowo mają źródło w sytuacji i potencjale stron, w pewnym zaś zakresie są cechą samego postępowania, ale ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy mogą wywoływać skutki niepożądane z punktu widzenia celów ustawodawcy. Okolicznościami faktycznymi dotyczącymi bezpośrednio stron jest ich przygotowanie do prowadzenia postępowania oraz posiadane zasoby materialne i organizacyjne, jak również szeroko rozumiana wiedza. Stroną mającą większy (w wielu przypadkach zdecydowanie większy) potencjał we wszystkich tych sferach pozostaje pracodawca. W rezultacie pracodawcy łatwiej sprostać formalnym wymogom postępowania, zbudować przewagę merytoryczną (opartą na fachowej pomocy prawnej, z której korzysta), a nawet stworzyć mechanizmy, które dodatkowo mogą osłabiać procesową pozycję pracownika (przykładem są tak zwane umowy prorogacyjne)<sup>10</sup>.

Opierając się wyłącznie na formalnej równości stron, ustawodawca akceptowałaby swoiste profilowanie wyników postępowań na korzyść pracodawców — ze względu na ich faktyczne położenie, nie zaś na realizację wartości konstytucyjnych. Jednocześnie oznaczałoby to, że te same okoliczności faktyczne powodują ograniczenie konstytucyjnie chronionej sfery wolności pracownika. Z kolei przykładem cechy procesu mającej istotny (a przy tym zróżnicowany) wpływ na sytuację stron jest długotrwałość postępowań sądowych. Znaczący upływ czasu między wystąpieniem zdarzenia mającego znaczenie prawne a rozstrzygnięciem sprawy przez sąd w istotny sposób osłabia oddziaływanie przepisów — w wypadku prawa pracy przede wszystkim tych służących ochronie pracowników. Jest to widoczne zwłaszcza na przykładzie roszczeń pracowniczych, mających za przedmiot realizację świadczeń pieniężnych czy też roszczenie o przywrócenie do pracy<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Por. w kontekście ochronnej funkcji prawa pracy Z. Salwa, *op. cit.*, s. 79–80.

<sup>10</sup> Należy zatem podzielić pogląd Sądu Najwyższego o szczególnej i wyczerpującej regulacji właściwości miejscowej sądu (art. 461 k.p.c.), który wyłącza każdą właściwość ustaloną zgodnie z przepisami o postępowaniu zwykłym. Można ją określić jako szczególnie przypadek właściwości wyłącznej, do której art. 46 § 1 k.p.c. (dopuszczający zawieranie umów prorogacyjnych) nie ma zastosowania; zob. postanowienie SN z dnia 13 lutego 2014 roku, II PZP 1/13, LEX nr 1438647; oraz wyrok SN z dnia 20 maja 2014 roku, I PK 285/13.

<sup>11</sup> Tym bardziej że nawet w przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia pracownik jest uprawniony do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy tylko za okres dwóch miesięcy,

Stosunek pracy i uzyskiwane w jego ramach wynagrodzenie pełnią funkcję alimentacyjną, mając zasadniczy wpływ na pozycję jednostki. Pozbawienie pracy lub nieuzyskanie (w całości lub w części) świadczeń ze stosunku pracy pogarsza sytuację ekonomiczną i społeczną człowieka (często również jego rodziny). Utrudnia jego rozwój i prowadzić może nawet do wykluczenia społecznego. Dla pracodawcy przedłużanie postępowania sądowego może okazać się korzystne, stanowiąc na przykład jeden z elementów skłaniających pracownika do zawarcia ugody. Co więcej, pracodawca może podejmować różnego rodzaju działania przedłużające postępowanie (element taktyki procesowej). Z jednej strony ingerencja ustawowa nie powinna nadmiernie ograniczać autonomii uczestników postępowania, z drugiej jednak brak reakcji ustawodawcy może oznaczać akceptację znaczącej rozbieżności między stanem zakładanym a rzeczywistością procesową. Prawne oddziaływanie przepisów prawa procesowego na sferę materialną jest z kolei konsekwencją celowych działań ustawodawcy. Powstaje oczywiście pytanie, czy prawo procesowe w ogóle powinno odgrywać taką rolę, czy też z założenia powinno być neutralnym instrumentem przyczyniającym się do rozstrzygania sporów (a w rezultacie też zastosowania prawa materialnego). Nie można jednak wykluczyć, że ustawodawca będzie co najmniej reagował na praktyczne problemy funkcjonowania regulacji. Swoiste preferencje dla jednej ze stron, które ostatecznie przyczyniają się na przykład do zapewnienia rzeczywistej równości i równowagi w procesie, w konsekwencji będą służyć realizacji określonych celów prawa materialnego.

### 3. CZY PROCESOWE PRAWO PRACY PEŁNI FUNKCJĘ OCHRONNĄ?

Istnienie szczególnych mechanizmów rozstrzygania sporów mających swoje źródło w sferze zatrudnienia ma długą historię<sup>12</sup>. Odrębności uwzględniają zarówno specyfikę świata pracy (określona wiedza potrzebna do załatwienia sprawy), jak i położenie uczestników sporu. Ich wyrazem jest charakter i organizacja podmiotów rozstrzygających spory, jak też kształt procedury, w ramach której spory są załatwiane<sup>13</sup>. Cechami postępowań związanych ze sferą pracy było mię-

---

a jeśli okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące — tylko za miesiąc. Wyjątek stanowią niektóre grupy pracowników szczególnie chronionych, którzy są uprawnieni do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.).

<sup>12</sup> Szerzej na ten temat piszą między innymi: K.W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996, s. 54 n.; oraz A. Dziadzio, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 6. *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 55 n. Zob. także W. Sanetra, *W dwustulecie powołania conseils de prud'hommes*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2, s. 2 n.; oraz K. Antonów, [w:] *Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Antonów, A. Jabłoński, Warszawa 2014, s. 26 n.

<sup>13</sup> Na ten temat zob. zwłaszcza M. Mędrala, *op. cit.*

dzy innymi wykorzystywanie mechanizmów polubownego rozstrzygnięcia sporów, wykorzystywanie konstrukcji parytetowych czy włączanie czynnika społecznego. Tradycyjnie dostrzegano ochronny wymiar przepisów regulujących postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy. Jakkolwiek w ostatnich dziesięcioleciach zrezygnowano z części szczególnych rozwiązań, postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy zachowuje swoją specyfikę<sup>14</sup>. Opiera się ona na tradycyjnym założeniu faktycznej nierówności stron, którą ustawodawca w pewien sposób niweluje<sup>15</sup>. Realizując cele ochronne, ustawodawca ułatwia dostęp do sądu (koszty postępowania), łagodzi wymogi formalne, a nawet w pewien sposób ogranicza formalną równość stron<sup>16</sup>. Takie ujęcie może być kontestowane zarówno z perspektywy ogólnych zasad procesu (dążenie do ujednolicenia procedury), jak i zmieniającego się spojrzenia na rolę prawa pracy. Zwłaszcza ta druga perspektywa w kontekście trwającej dyskusji na temat obecnego kształtu i przyszłości prawnych ram zatrudnienia wydaje się istotna.

Dążąc do zapewnienia człowiekowi możliwie szerokiej sfery wolności, jego sytuację należy postrzegać kompleksowo. Dotyczy to zarówno rzeczywistego położenia jednostki (faktycznych możliwości zabezpieczenia własnych interesów oraz rozwoju), jak i jej statusu prawnego — w sferze prawa materialnego oraz prawa procesowego. Procedura ukształtowana w sposób abstrahujący od rzeczywistej sytuacji jej uczestników nie może pozostawać bez wpływu na realizację celów prawa materialnego. Ich osiągnięcie wymaga nie tylko stworzenia odpowiednich podstaw materialnych, lecz również mechanizmów umożliwiających ochronę wolności i praw, w tym w postępowaniu sądowym. Ochrona pracy to element systemu demokratycznego państwa prawnego, które urzeczywistnia zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji), a elementem systemu wolności i praw jednostki jest także prawo do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji)<sup>17</sup>. Jest ono rozumiane jako prawo do rzeczywistego dostępu do wymiaru sprawiedliwości oraz odpowiednio ukształtowanej procedury<sup>18</sup>. Dlatego prawo do sądu musi uwzględniać specyfikę sfery, w której spór powstaje (co można chyba uznać za jeden z warunków sprawiedliwości proceduralnej)<sup>19</sup>. Co więcej, zachowanie tej specyfiki wydaje się konieczne niezależnie od sposobu ujmowania roli prawa pracy: czy jako mechanizmu przywracania zachwianej równowagi, czy jako gwaranta wszechstronnego rozwoju ludzi pracy. W żadnym z tych ujęć nie można bowiem abstrahować od

<sup>14</sup> Jego formalnym potwierdzeniem jest odrębny dział „Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy” w strukturze k.p.c. Zob. między innymi *Postępowanie odrębne w sprawach...*

<sup>15</sup> Por. M. Skąpski, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 6, s. 45 n.

<sup>16</sup> Szerzej na ten temat zob. między innymi M. Mędrala, *op. cit.*, s. 167 n.

<sup>17</sup> Szerzej na temat prawa do sądu w kontekście pracowniczym K.W. Baran, *op. cit.*, s. 102 n.

<sup>18</sup> Szerzej na ten temat zob. między innymi P. Grzegorzczak, K. Weitz, [w:] *Konstytucja RP. Komentarz*, t. 1, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, s. 1085 n. oraz przywołaną tam literaturę i orzecznictwo.

<sup>19</sup> Por. K.W. Baran, *op. cit.*, s. 275–277; oraz M. Skąpski, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 6, s. 45 n.

faktycznej pozycji pracownika i realnej możliwości występowania z roszczeniami w ramach procedur ogólnych. Szczególne rozwiązania procesowe są konieczne, aby zapewnić realizację celów prawa materialnego (symbioza prawa materialnego i procesowego<sup>20</sup>).

Kwestią otwartą pozostaje natomiast zakres i kształt modyfikacji. Te zależności będą od wielu czynników związanych z sytuacją stron, lecz również funkcjonowaniem całego społeczeństwa i gospodarki, w tym sfery pracy. W tym kontekście warto ocenić zmiany, które ustawodawca wprowadził w ramach nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego dokonanej ustawą z 4 lipca 2019 roku o zmianie ustawy — Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw<sup>21</sup>. Była to jedna z największych zmian procedury w ostatnim trzydziestoleciu i w znaczącym zakresie dotknęła nie tylko postępowanie rozpoznawcze, ale także przepisy dotyczące postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy. Warto przyjrzeć się w szczególności trzem instytucjom, których znaczenie dla pozycji uczestników postępowania wydaje się największe, to jest pisemnym zeznaniom świadków (art. 271<sup>1</sup> k.p.c.), pouczeniu o prawdopodobnym wyniku sprawy (art. 156<sup>1</sup> k.p.c.) oraz obowiązki dalszego zatrudniania pracownika (art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c.). Refleksja wydaje się niezbędna w szczególności na płaszczyźnie praktycznej, gdyż ostatecznie to praktyka stosowania przepisów jest kluczowa dla zapewnienia gwarancji procesowych stron, między innymi prawa do sądu i rzetelnego procesu.

#### 4. ZEZNANIA ŚWIADKÓW

Zeznania świadków są jednym z najczęściej stosowanych dowodów w postępowaniu przed sądem pracy. Wynika to ze specyfiki tego rodzaju spraw. Gdy sprawę przed sądem inicjuje pracownik, nie obowiązują bowiem ograniczenia dowodowe dotyczące dopuszczalności dowodów ze świadków i z przesłuchania stron (art. 477<sup>7</sup> k.p.c., art. 473 k.p.c.). Oznacza to, że zeznania dopuszczalne są co do wszystkich faktów spornych lub niemożliwych do udowodnienia przy pomocy dowodu z dokumentu, a nawet ponad osnowę dokumentu i przeciwko niej. Prawo do złożenia zeznań przez świadków na piśmie zapewnia art. 271<sup>1</sup> k.p.c. Do upowszechnienia tego rozwiązania w postępowaniach z zakresu prawa pracy przyczyniła się przede wszystkim pandemia COVID-19. Wobec ograniczeń sanitarno-epidemiologicznych sądy pracy zaczęły korzystać z instytucji, do której wcześniej odnoszono się dość sceptycznie. Nie było to pobawione podstaw, zwłaszcza wobec prawie całkowitego braku jakiegokolwiek regulacji szczegółowej w tym zakresie.

<sup>20</sup> Por. M. Skąpski, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 6, s. 45 n.

<sup>21</sup> Dz.U. z 2019 r. poz. 1469 i 2089; oraz Dz.U. z 2020 r. poz. 1086.

Na gruncie sporów z zakresu prawa pracy stosowanie na dużą skalę tego rozwiązania może budzić wątpliwości, zwłaszcza wobec dyrektywy wzmocnienia procesowej pozycji pracownika, który uważany jest za słabszą stronę stosunku pracy<sup>22</sup>. Wynika to z kilku powodów. Pisemne zeznania świadków wymagają sporządzenia listy pytań do świadka. Niewykluczone, że będzie to źródło trudności dla pracownika, który w sprawie nie jest reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, co jest dość częstym przypadkiem. Ustawodawca nie zdecydował się przede wszystkim ustalić, czy złożenie zeznań na piśmie wyklucza możliwość późniejszego wezwania świadka na rozprawę i przesłuchania go. W uzasadnieniu projektu nowelizacji kodeksu wskazano, że „wypracowanie szczegółowych zasad stosowania tej instytucji [...] należy pozostawić praktyce, a w konsekwencji — już po kilku latach — wykształcą się w praktyce wymogi uznania tak złożonych zeznań za wartościowy dowód”<sup>23</sup>. Opracowywanie listy pytań sprowadza się zatem do konstruowania wielowariantowych konstrukcji uwzględniających potencjalne odpowiedzi świadka. Strony starają się bowiem przewidzieć, jakich odpowiedzi udzieli świadek, a sąd nie jest związany wnioskiem strony o ewentualne uzupełnienie zeznań świadka na rozprawie. Problematyczny może być też sam sposób udzielania odpowiedzi — poczynając od bardzo lakonicznego przekazywania informacji, po obszernie opracowania. Wielokrotnie odpowiedzi świadka mogą być także niejasne albo nie dotyczyć istoty zagadnienia. W przypadku ustnego składania zeznań istnieje duże prawdopodobieństwo, że wątpliwości byłyby wyjaśniane na bieżąco. Poza tym umożliwia to większą kontrolę sądu, który — zwłaszcza wobec pracowników niekorzystających z pomocy profesjonalnego pełnomocnika — może w większym wymiarze angażować się w takiej sytuacji w przesłuchanie świadka.

Inną kwestią jest zweryfikowanie wiarygodności świadka składającego zeznania na piśmie. Poza ich treścią na wiarygodność świadka wpływ ma przecież także jego zachowanie. Podczas zeznań na rozprawie istnieje możliwość obserwacji świadka, innymi słowy tego, w jaki sposób zeznaje. Zadając mu dodatkowe pytania, sąd lub strona ma sposobność sprawdzić (podważyć) wiarygodność jego zeznań. Znaczenie ma przy tym nie tylko skonfrontowanie zeznań świadka na rozprawie z tymi złożonymi na piśmie i oczekiwanie spontanicznej odpowiedzi, ale także możliwość zadawania uzupełniających pytań, które mogą się nasunąć. Ponadto nie można wreszcie wykluczyć ukształtowania zeznań pisemnych przez uzgadnianie ich treści między świadkami, odtwarzanie zdarzeń z dokumentów, a nie z pamięci świadka, czy wreszcie przygotowanie zeznań za świadka przez inną osobę. Nie przekonują przede wszystkim argumenty, że sąd nie powinien ponad potrzebę angażować świadków, a zatem założeniem powinno być ograniczenie się

<sup>22</sup> M. Mędrala, *op. cit.*

<sup>23</sup> Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy — Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, druk nr 3137 Sejmu VIII kadencji, s. 59.

do zeznań złożonych przez świadka na piśmie, bez ich uzupełnienia ponownie na piśmie czy ustnie na rozprawie. Na tym tle pojawia się problem ważenia wartości wpisujących się w konstytucyjne prawo do sądu. Standardem ochrony prawnej udzielanej pracownikowi, ale także i pracodawcy powinna być szybkość postępowania sądowego. Odbieranie zeznań na piśmie może wielokrotnie przyspieszyć postępowanie. Pozwala bowiem uniknąć czasochłonnego wyznaczania terminów rozpraw i wielogodzinnych ustnych zeznań świadków. Z drugiej jednak strony nadużywanie tego rozwiązania może wywołać także negatywne skutki w postaci mniej dokładnie i rzetelnie ustalonych stanów faktycznych w konkretnych sprawach. Skutkiem tego może być z kolei konieczność powtórnego przesłuchania świadka na etapie postępowania w drugiej instancji czy rozpatrywanie sprawy ponownie wobec uchylenia zaskarżonego wyroku (art. 386 § 4 k.p.c.).

## 5. POUCZENIE STRON O PRAWDOPODOBNYM WYNIKU SPRAWY

Pozytywnie należy z kolei ocenić instytucję możliwości pouczenia stron o prawdopodobnym wyniku sprawy w świetle zgłoszonych twierdzeń i dowodów (art. 156<sup>1</sup> k.p.c.). W sprawach z zakresu prawa pracy można spodziewać się korzystnego wpływu tego rozwiązania na szybkość postępowań, a także na zrozumienie wydawanych przez sąd rozstrzygnięć. Dotyczy to zwłaszcza strony pracowniczej, częstokroć występującej przed sądem samodzielnie. Z tego względu wymagane jest jednak stosowanie tej instytucji z dużą rozważą. Nie powinna ona zwłaszcza wzbudzać w pracowniku obawy przed popieraniem swoich roszczeń i wniosków, w poczuciu braku bezstronności sędziego. W dotychczasowej praktyce sądów pracy, być może z uwagi na wspomniane wątpliwości, rozwiązanie to nie było wykorzystywane. Tymczasem, zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 17 października 2000 roku, prawo do sądu przewidziane w art. 45 Konstytucji RP

rozumiane jako prawo dostępu do sądu zawiera w sobie i ten aspekt, który łączy się z możliwością samodzielnej oceny szans na korzystne dla siebie rozstrzygnięcie sprawy w świetle obowiązującego porządku prawnego. Zakłada to zatem pewien stopień przewidywalności rozstrzygnięcia, bez którego prawo dostępu do sądu byłoby w istocie fikcją<sup>24</sup>.

Efektywne stosowanie pouczenia pozwalałoby natomiast rozważyć zasadność podtrzymywania przez strony żądań i wniosków, a w konsekwencji mogłoby skłonić je do zawarcia ugody, jeżeli dalsze prowadzenie sporu okazałoby się bezcelowe. Oznaczałoby też oszczędność czasu oraz kosztów.

<sup>24</sup> Wyrok TK z dnia 17 października 2000 roku, SK 5/99, OTK 2000, nr 7, poz. 254.



## 6. OBOWIĄZEK DALSZEGO ZATRUDNIANIA PRACOWNIKA

Z punktu widzenia zabezpieczenia interesów pracownika najistotniejsze znaczenie wydaje się mieć nowelizacja art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c., którą wprowadzono możliwość nałożenia na pracodawcę przez sąd w wyroku pierwszej instancji obowiązku dalszego zatrudniania pracownika (w przypadku uznania bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę) lub przywrócenia pracownika do pracy. Jest to odpowiedź na długotrwałość postępowań, która podważa, a przynajmniej znacznie ogranicza realne znaczenie przepisów chroniących przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (zagrożając podstawowym interesom pracownika, zasadniczo ograniczając jego możliwości rozwojowe, a pośrednio osłabiając także pozycję procesową). Przed wprowadzeniem zmian sąd pierwszej instancji mógł nałożyć obowiązek dalszego zatrudniania jedynie w wypadku uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Wyrok zatem musiał zostać ogłoszony jeszcze przed zakończeniem okresu wypowiedzenia.

W praktyce takie sytuacje zdarzały się bardzo rzadko — ze względu na czas trwania procesów sądowych w sprawach pracowniczych. Ochrona pracowników gwarantowana tym przepisem była zatem przed nowelizacją iluzoryczna. Obecnie uprawnienia sądu dotyczą także wyroków przywracających pracowników do pracy. Zmiana zakresu przedmiotowego przepisu może zatem istotnie wpłynąć na zwiększenie jego praktycznego zastosowania. Konieczną przesłanką nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania jest jednak wniosek pracownika, co jest uzasadnione ze względu na zasadę wolności pracy<sup>25</sup>.

W konsekwencji nałożenia tego obowiązku dochodzi do tymczasowego odtworzenia stosunku pracy o tej samej treści, co przed jego rozwiązaniem przez pracodawcę. Pracownikowi zapewniono zatem możliwość zarobkowania już od momentu wydania rozstrzygnięcia przez sąd pierwszej instancji, co bez wątpienia wpłynie na zmniejszenie jego szkody wywołanej utratą źródła dochodu. Może to mieć szczególne znaczenie odnośnie do pracowników, którzy w razie przywrócenia otrzymują wynagrodzenie tylko za stosunkowo krótki okres (jeden lub dwa miesiące) pozostawania bez pracy. Nieco inaczej możliwość tymczasowego przywrócenia należy ocenić w przypadku pracowników (korzystających z tak zwanej ochrony szczególnej), którym gwarantuje się wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.). Jednak nawet w ich kwestii wcześniejsze podjęcie pracy ogranicza stan niepewności i umożliwia szybsze uzyskanie świadczenia. Z praktycznego punktu widzenia ryzyko konieczności zatrudnienia pracownika jeszcze przed prawomocnym zakończeniem postępowania może stanowić istotny argument w negocjacjach ugodowych z pracodawcą. Można spodziewać się, że

<sup>25</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy (art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 9, s. 22.

pracodawcy będą dążyć do uniknięcia obowiązku włączenia pracownika w proces pracy, zwłaszcza w miarę wydłużania czasu trwania procesu i ewentualnych skutków związanych z nałożeniem obowiązku przez sąd (w szczególności, gdyby wyrok sądu pierwszej instancji okazał się nieprawidłowy). Może wreszcie się okazać, że nowa konstrukcja wpłynie na praktykę rozwiązywania z pracownikami umów o pracę. Pracodawcy będą starannie dokonywać oceny zgodności z prawem planowanych zmian kadrowych, co może pozytywnie wpłynąć na stabilizację zatrudnienia pracowników.

## ZAKOŃCZENIE

Mimo dokonujących się przemian społecznych, gospodarczych i technologicznych oraz prób nowego spojrzenia na prawo pracy nie ulega wątpliwości, że jego specyfika i właściwości wiążą się ze specyfiką położenia osoby zatrudnionej. Nawet przy kompleksowym ujęciu statusu jednostki i dążeniu do zapewnienia jej wszechstronnego rozwoju nie można abstrahować od zjawisk występujących w sferze zatrudnienia. Biorąc pod uwagę swoistą symbiozę prawa materialnego i procesowego, zjawiska te będą wpływać zarówno na kształt samego stosunku pracy (i stosunków z nim związanych), jak i na kształt przepisów postępowania cywilnego. Brak takiej relacji i stosowanie ogólnych mechanizmów proceduralnych (opartych na założeniu równorzędnej pozycji stron) musiałby powodować zmniejszenie efektywności prawa materialnego, a w rezultacie też niespójność systemową. Nawet odrzucając tradycyjne ujęcie prawa pracy, oparte na paradygmacie wyrównywania dysproporcji w położeniu stron, trzeba stosować mechanizmy, które zabezpieczą sferę wolności jednostki zagrożoną ze względu na właściwości świata pracy. Przyjmowane w tym zakresie rozwiązania muszą natomiast ewoluować, dostosowując się do zmian dokonujących się w środowisku, w którym funkcjonuje system prawny. Z tej perspektywy należy oceniać nowelizację przepisów kodeksu cywilnego dokonaną w 2019 roku. Istotny wpływ na sytuację pracowników i pracodawców będą mieć nie tylko zmiany dotyczące bezpośrednio odrębnego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, lecz także zmiany w przepisach ogólnych, które muszą być konfrontowane ze specyfiką relacji pracowniczych. Pozytywnie należy ocenić rozszerzenie obowiązku zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy (również w wypadku żądania przywrócenia do pracy). Rozwiązanie to łagodzi negatywny wpływ rzeczywistości procesowej na sytuację jednostki pozbawionej źródła dochodów i zagrożonej wykluczeniem społecznym. Korzystna z punktu widzenia postępowania odrębnego może również się okazać instytucja informowania o przewidywanych wynikach postępowania. Najwięcej wątpliwości budzą natomiast nowe zasady przesłuchiwania świadków. Jeśli potwierdzą się pierwsze, niepokojące spostrzeżenia, może

się okazać, że rozwiązania ogólne (które same w sobie mogą być uznane za neutralne) będą w jakimś stopniu wpływać na sytuację pracodawców, a zwłaszcza pracowników, w pewien sposób utrudniając dochodzenie ich roszczeń.

## PROTECTIVE FUNCTION OF LABOUR LAW AND AMENDMENTS TO THE CODE OF CIVIL PROCEDURE

### Summary

The purpose of this article is to present the safeguard role of the labour law in the context of labour law disputes. Authors deliberate to what extent the procedural law impacts the substantive law. Particular attention was paid to new institutions of the Polish code of civil proceedings introduced by the law of 4 July 2019 and their influence on the procedural position of the parties of the employment relationship.

Keywords: safeguard role of the labour law, reform of the Polish code of civil proceedings, labour law disputes

### BIBLIOGRAFIA

- Antonów K., [w:] *Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Antonów, A. Jabłoński, Warszawa 2014.
- Baran K.W., *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996.
- Baran K.W. (red.), *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2021.
- Dukes R., *Constitutionalizing Employment Relations: Sinzheimer, Kahn-Freund, and the Role of Labour Law*, „Journal of Law and Society” 35, 2008.
- Dziadzio A., [w:] *System Prawa Pracy*, t. 6. *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Grzegorzczak P., Weitz K., [w:] *Konstytucja RP. Komentarz*, t. 1, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016.
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy (art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 9.
- Langille B., *Labour Law's Theory of Justice*, [w:] *The Idea of Labour Law*, red. G. Davidov, B. Langille, Oxford 2011.
- Mędrala M., *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Safjan M., *Efekt horyzontalny praw podstawowych w prawie prywatnym: autonomia woli a zasada równego traktowania*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2009, nr 2.
- Salwa Z., *Nowy ład pracy w Polsce a ochronna funkcja prawa pracy*, [w:] *Nowy ład pracy w Polsce i w Europie*, red. M. Matey, Warszawa 1997.
- Sanetra W., *W dwustulecie powołania conseils de prud'hommes*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2.
- Skąpski M., [w:] *System Prawa Pracy*, t. 6. *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006.

Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.

Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy — kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 3137, 2019.

#### ORZECZNICTWO

Postanowienie SN z 13 lutego 2014 roku, II PZP 1/13, LEX nr 1438647.

Wyrok SN z 20 maja 2014 roku, I PK 285/13, LEX nr 1493913.

Wyrok TK z 17 października 2000 roku, SK 5/99, OTK 2000, nr 7, poz. 254.