

Tymczasowy charakter przywrócenia pracownika do pracy – transformacje



Robert Stefanicki

Profesor nauk prawnych, Zakład
Prawa Gospodarczego i Handlowego,
Instytut Prawa Cywilnego na Wydziale
Prawa, Administracji i Ekonomii Uni-
wersytetu Wrocławskiego, sędzia Sądu
Najwyższego orzekający w Izbie Pracy.

✉ robert.stefanicki@uwr.edu.pl

<https://orcid.org/0000-0002-6087-4231>

The Temporary Nature of Reinstating of an Employee to Work – Transformations

The temporary reinstatement of an employee has multiple functions, including, above all the protection of the permanence of the employment relationship, the protection of the employee, who is considered to be the weaker party to a contract. The issues of the optional or obligatory character of the jurisdiction of the labour court are also covered by the conducted analyses. The numerous amendments to legal provisions in this area in a short period of time warrant a question about the direction of evaluation of law in this area or the rationality of the enacted laws.

Słowa kluczowe: stosunek pracy, przywrócenie pracownika do pracy, tymczasowe przywrócenie do pracy, wypowiedzenie, umowa na czas określony, umowa na czas nieokreślony, nakaz zatrudnienia, zasady współżycia społecznego

Key words: employment relationship, reinstatement of an employee, temporary reinstatement, termination notice, fixed-term contract, indefinite-term contract, employment order, principles of social coexistence
[https://doi.org/10.32082/fp.1\(85\).2025.1303](https://doi.org/10.32082/fp.1(85).2025.1303)

1. Wprowadzenie

Problematyka odnosząca się do tymczasowego przywracania pracownika do pracy do niedawna pozostawała raczej w cieniu zainteresowań doktryny. Nie było to przypadkowe, zważywszy na fakt, że do czasu nowelizacji w 2019 r. art. 477² § 2 k.p.c. odnosił się wyłącznie do sytuacji orzekania przez sąd pracy w przedmiocie uznawania wypowiedzenia umowy za bezskuteczne. Dopiero w wyniku nowelizacji tego przepisu otwarta została możliwość nałożenia przez sąd pierwszej instancji w nieprawomocnym

wyroku przywracającym pracownika do pracy obowiązku dalszego jego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Konsekwencją tymczasowego przywrócenia do pracy było powstanie stosunku pracy na takich samych warunkach pracy i płacy, jak przed jego rozwiązaniem. W powyższy kontekst wpisują się także istotne kwestie związane z trybem orzekania. Reforma przepisów Kodeksu postępowania cywilnego z 2019 r. dotyczyła również usprawnienia i przyspieszenia postępowania w sprawach cywilnych.

2. Możliwość nałożenia przez sąd na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika

Znowelizowana ustawą z 2019 r. treść przepisu uległa znacznemu rozszerzeniu przez dodanie zwrotu „albo przywracając pracownika do pracy”¹. Zakres spraw, w których możliwe jest zastosowanie dyspozycji art. 477² § 2 k.p.c., obejmuje wszystkie przypadki jednostronnego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę². Do momentu wzmiankowanej nowelizacji przepisu sąd, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, mógł na wniosek pracownika nałożyć w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego jego zatrudnienia do chwili prawomocnego zakończenia postępowania. Orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia³ zapadało jedynie w okolicznościach, gdy umowa nie została rozwiązana.

Artykuł 477² § 2 k.p.c. o treści nadanej mu nowelizacją z 2019 r. stanowił⁴, że sąd na wniosek pracownika mógł w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego

zakończenia postępowania, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy. Niezależnie od sposobu i czasu złożenia wniosku przez pracownika sąd miał obowiązek jego rozpatrzenia, samo zaś zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika nie miało charakteru roszczenia. Zatem sąd miał możliwość nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika, ale nie był do tego zobligowany, a wymagany był wniosek pracownika⁵.

Ramy tymczasowego zatrudnienia pracownika, o którym tutaj mowa, wyznaczał z jednej strony nieprawomocny wyrok sądu pierwszej instancji, z drugiej zaś prawomocne orzeczenie kończące postępowanie. Miano tymczasowego charakteru odnoszone do przywrócenia pracownika do pracy jest określeniem doktrynalnym. Decyzja sądu miała charakter fakultatywny i zapadała na podstawie całokształtu okoliczności danej sprawy⁶. Sąd mógł w oparciu o zebrany materiał dowodowy rozpatrzyć pozytywnie wniosek lub nie. Zastosowanie formuły tymczasowego przywrócenia pracownika do pracy do momentu uprawomocnienia się orzeczenia wymagało wzięcia przez sąd pod uwagę „stopnia i rodzaju naruszeń, zasadności i legalności rozwiązania stosunku pracy”⁷. Zatem wniosek powinien dotyczyć jedynie naruszeń oczywistych, które czynią zasadnym przywrócenie pracownika do pracy. Ze względu na to, że tymczasowe przywrócenie do pracy miało trwać do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, zgłaszane były propozycje nowelizacji przepisu przez zaznaczenie w nim, że omawiany obowiązek pracodawcy może ustać przed prawomocnym zakończeniem postępowania w wypadku upływu terminu umowy zawartej na czas określony⁸. Wyrok nie mógł dotyczyć okresu przekra-

¹ J. May, *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych po nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2021, t. 29, s. 225.

² M. Raczkowski, K. Zielińska, *Art. 477² [Rygor natychmiastowej wykonalności; obowiązek dalszego zatrudnienia]*, w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, cz. 3, red. A. Olaś, P. Rylski, Legalis/el. 2023, nb. 10. Zmiana treści omawianego artykułu miała charakter porządkujący i ujednoliciający siatkę pojęciową. Dotyczy to wprowadzenia terminu „pracodawca” w miejsce określenia „zakład pracy”, a także określenia „do czasu prawomocnego zakończenia postępowania” w miejsce dotychczasowego zwrotu „do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy”. Zob. T. Demendecki, *Art. 477² [Rygor natychmiastowej wykonalności; obowiązek dalszego zatrudnienia]*, w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do wybranych przepisów nowelizacji 2019*, red. A. Jakubecki, Lex/el. 2019.

³ Zwraca uwagę fakt, że od połowy lat 90. ubiegłego wieku orzecznictwo Sądu Najwyższego zliberalizowało wymagania odnoszone do zasadności wypowiedzenia, traktując je jako zwykły sposób rozwiązania umowy. Zob. K. Jaśkowski, *Art. 45 [Orzeczenia sądu pracy]*, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, Lex/el. 2025, nb. 7,1; A.M. Świątkowski, *Art. 45 [Bezskuteczność wypowiedzenia; przywrócenia do pracy]*, w: tegoż, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 295–336; L. Florek, *Orzeczenia sądu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 322–346.

⁴ Do jego nowelizacji w 2023 r.

⁵ E. Stefańska, *Art. 477² [Rygor natychmiastowej wykonalności; obowiązek dalszego zatrudnienia]*, w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 1, red. M. Manowska, Warszawa 2021, s. 1592–1593.

⁶ G. Kochan, *Art. 477² [Rygor natychmiastowej wykonalności]*, w: *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 2, red. T. Szanciło, Warszawa 2023, s. 46–47; T. Demendecki, *Art. 477²...*, dz. cyt.

⁷ A. Olaś, *Art. 477²...*, nb. 14.

⁸ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy (art. 477² § 2 k.p.c.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 9, s. 15 i n. Na temat projektowanej zmiany – objęcia powszechną ochroną trwałości stosunku pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy

czającego przewidziany czas trwania umowy, zważywszy, że mieliśmy tu do czynienia z przywróceniem do pracy na poprzednich warunkach.

Ze względu na to, że przywrócenie do pracy ma miejsce, gdy stosunek pracy uległ już rozwiązaniu, a zatrudnienie ma trwać do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, w praktyce ujawnił się szereg wątpliwości w kwestii, w jaki sposób wyrok powinien zostać wykonany przez pracodawcę⁹. W piśmiennictwie są dwa podstawowe w tym zakresie stanowiska. W świetle jednego z nich zatrudnienie ma trwać do czasu prawo-

winność dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Korzyści i słabości tej konstrukcji należy postrzegać zarówno z punktu widzenia interesu pracownika, jak i pracodawcy, choć nie można tutaj stawiać znaku równości między pracownikiem a pracodawcą ze względu na słabszą pozycję ekonomiczną i informacyjną pracownika. Z punktu widzenia interesu pracownika mamy tu do czynienia ze wzmocnieniem jego pozycji. W kategorii zaś uciążliwości dotyczącej obie strony postrzegać należy wielomiesięczne, a czasem sięgające nawet kilku lat ocze-



Nałożenie na pracodawcę powinności dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania jest wzmocnieniem pozycji pracownika. Gdy zaś chodzi o interes pracodawcy, obowiązek ten może stawiać go w trudnej sytuacji. W kategorii zaś uciążliwości dotyczącej obie strony postrzegać należy wielomiesięczne, a czasem nawet kilkuletnie oczekiwanie na prawomocny wyrok.

mocnego zakończenia postępowania bez względu na upływ terminu, na jaki umowa była zawarta. W drugim podejściu pierwszeństwo nadaje się wykładni, w świetle której tymczasowe przywrócenie do pracy kończy się wraz z upływem terminu, na jaki umowa została zawiązana. Skoro mowa jest o przywróceniu do pracy, to niezbędne pozostaje spójne podejście do czasu trwania umowy, ponieważ następuje to na poprzednich warunkach. Znajdą tu zatem zastosowanie przepisy kodeksu pracy, w tym art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Brakuje zatem dostatecznych racji, które przemawiałyby za pierwszym z wymienionych podejść.

Nowelizacja otworzyła możliwość wydania wyroku, który po ustaniu stosunku pracy nakłada na pracodawcę

kiwanie na prawomocny wyrok. Natomiast gdy chodzi o interes pracodawcy, nałożenie na niego obowiązku dalszego zatrudnienia byłego pracownika – w wielu wypadkach niechcianego – może stawiać go w trudnej sytuacji. Zwłaszcza gdy zatrudniony w przeszłości utracił zaufanie pracodawcy, był nielojalny, utrudniał pracę zespołu lub wchodził w kolizję z prawem¹⁰.

Szczególnie dotyczy to przypadków poważnego, długotrwałego, głębokiego konfliktu. Istnieje też pogląd¹¹, że konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe. Restytucja stosunku pracy

na czas określony zob. D.E. Lach, *Art. 45 [Orzeczenia sądu pracy]*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, s. 589–592.

⁹ A. Skorupka, *Nakaz zatrudnienia pracownika jako zabezpieczenie roszczenia o przywrócenie do pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 7, s. 40 i n.

¹⁰ J. Stelina, *Nałożenie przez sąd obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania cywilnego (art. 477² § 2 k.p.c.)*, w: *Symbolae Andreae Marciniak dedicatae*, red. J. Jagieła, R. Kulski, Warszawa 2022, s. 476; A. Skorupka, *Nakaz zatrudnienia...*, s. 47.

¹¹ L. Mitrus, *Art. 45 [Bezskuteczność wypowiedzenia, przywrócenia do pracy]*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, s. 303–324.

oddziałuje na przyszłość, czyli doprowadza do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę¹². Prawomocne zakończenie postępowania wieńczące w wielu wypadkach długoletni proces może też zapaść na korzyść pracodawcy. Kwestią do rozwiązania byłoby zatem wprowadzenie mechanizmów zabezpieczenia interesu pracodawcy, np. w postaci odszkodowania¹³, ponieważ w niektórych sprawach już samo udzielenie zabezpieczenia może skutkować zaspokojeniem roszczeń powoda¹⁴.

3. Nowelizacja art. 477² § 2 k.p.c.

Wskazany przepis na przestrzeni kilku ostatnich lat ulegał zmianom. Przed nowelizacją z 2019 r. sąd na wniosek pracownika mógł – uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne – nałożyć w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego jego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia zapadało w okolicznościach, gdy okres wypowiedzenia jeszcze się nie skończył, a umowa nie została rozwiązana¹⁵. Dokonana ustawą nowelizacyjną z 2019 r. zmiana art. 477² § 2 k.p.c.

¹² Tamże; M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 383–410; W. Muszalski, M. Lewandowicz-Machnikowska, *Art. 45 [Bezskuteczność wypowiedzenia, przywrócenia do pracy]*, w: W. Muszalski, K. Walczak, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 132–142; M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Art. 45 [Orzeczenia sądu pracy]*, w: M. Gersdorf i in., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024, s. 467–468.

¹³ Pojawia się zarazem pytanie, czy fakt udzielenia pracownikowi zabezpieczenia, o czym dalej, ogranicza jego prawo do uzyskania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a jeżeli tak, to czy pracownik może w zamian uzyskać prawo do odszkodowania. Skoro wykładnia językowa przepisów k.p. prowadzi do konstatacji, że roszczenie o odszkodowanie przysługuje w tych wypadkach, w których pracownik nie zostaje przywrócony do pracy, to należy podnieść, że funkcją odszkodowania jest to, aby zrekompensować pracownikowi fakt niezgodnego z prawem zakończenia stosunku pracy, a nie sam brak możliwości uzyskania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

¹⁴ K. Baran, *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” 2023, nr 10, s. 24.

¹⁵ Zdaniem K. Żywolewskiej, *Obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika przywróconego do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania po nowelizacji art. 477² § 2*

objęła szerszy zakres regulacyjny, zważywszy, że przepis ten stanowi: „uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”. Przepis art. 477² § 2 k.p.c. w wyniku nowelizacji znajduje zastosowanie do wszystkich wyroków sądu rejonowego umożliwiających pracownikowi tymczasowe zatrudnienie¹⁶. Nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika może dotyczyć szerokiej gamy sytuacji, w których doszło do uprzedniego rozwiązania umowy o pracę. Ustawodawcy przy wprowadzaniu szerszego rozwiązania chodziło o umożliwienie pracownikowi realnego wykonywania pracy i otrzymywania za nią wynagrodzenia do czasu uprawomocnienia się wyroku¹⁷. Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy skupione zostało wokół wykreowania stosunku pracy na warunkach pracy i płacy sprzed rozwiązania. W praktyce zastosowanie tej konstrukcji było rzadkie. Sąd obowiązek dalszego zatrudnienia ograniczał do orzekania o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, co faktycznie ograniczało zastosowanie tego przepisu do wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. Obowiązująca przed nowelizacją regulacja zawarta w przepisie nie była w praktyce stosowana ze względu na jej ograniczenie do wyroku o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne¹⁸.

Wyrok nieprawomocny przywracający pracownika do pracy i zobowiązujący pracodawcę do jego dalszego zatrudnienia nie może wywoływać dalej idących skutków. Dotyczy on tylko upływu okresu, na który umowa została zawieszona¹⁹. Orzeczenie o przywróceniu do

k.p.c. – wybrane problemy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 1, s. 25 orzeczenia takie miały charakter konstytutywny.

¹⁶ J. May, *Postępowanie w sprawach...*, s. 225.

¹⁷ A. Góra-Błaszczkowska, *Art. 477² [Natychmiastowa wykonalność wyroków]*, w: *System Prawa Procesowego Cywilnego*, t. 2, cz. 3. *Postępowanie procesowe przed sądem pierwszej instancji. Postępowania odrębne w szczególnych kategoriach spraw*, red. S. Cieślak, Warszawa 2023, s. 769–771.

¹⁸ Zob. też J. Jaskulska, *Nowe zasady wypowiedzania umów o pracę na czas określony*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 2023, nr 2, s. 44 i n.

¹⁹ M. Zarzycki, *Problematyczne konsekwencje rozszerzenia roszczenia o przywrócenie do pracy*, „Praca i Zabezpieczenie

pracy powoduje restytucję wcześniej rozwiązanej umowy o pracę. Zważywszy na fakt, że roszczenia restytucyjne pracownika mają na celu przywrócenie stanu, jaki miał miejsce przed rozwiązaniem umowy przez pracodawcę, sąd nie może przedłużyć terminu jej rozwiązania poza ten, na który opiewała. Artykuł 477² § 2 k.p.c. stanowi wyjątek od zasady niewykonalności nieprawomocnego wyroku. Konsekwencją powyższego jest przyjęcie reguły o niedopuszczalności wykładni rozszerzającej. Celem nowelizacji tego przepisu w 2019 r. było przede wszystkim wzmocnienie ochrony interesu pracownika, któremu wadliwie wypowiedziano umowę lub rozwiązano ją bez wypowiedzenia.

4. Kierunek zmian

Jak już podniesiono, znowelizowany w 2019 r. art. 477² § 2 k.p.c. wprowadził możliwości wykonywania przez pracownika na jego wniosek pracy w czasie między przywróceniem go do pracy nieprawomocnym wyrokiem a prawomocnym zakończeniem postępowania. Mowa jest tutaj o możliwości, gdyż model ten został oparty na fakultatywnej jurysdykcji sądu pracy. Temu rozwiązaniu towarzyszyły – i dalej towarzyszą – rozbieżne oceny w piśmiennictwie pod kątem tego, czy prawidłowo wpisuje się ono w cele i istotę regulacji. Zdaniem niektórych autorów²⁰ z uwagi na celowość wykonywania przez pracownika pracy w okresie między wydaniem a uprawomocnieniem się wyroku sądu rejonowego orzekającego bezskuteczność wypowiedzenia lub przywracającego go do pracy uzasadniony wydaje się postulat *de lege ferenda* zmierzający do wzmocnienia jurysdykcji sądu co do nakładania na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika przez zastąpienie zwrotu „sąd może nałożyć” terminem „sąd nakłada”²¹. Należy jednak tutaj nadmienić, że jeszcze przepis objęty nowelizacją z 2019 r. nie obrósł stosownym orzecznictwem i pogłębionymi analizami doktryny, a już został ponownie znowelizowany na mocy art. 2 pkt 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych

oraz niektórych innych ustaw²². Ustawodawca w miejsce uprawnienia sądu do fakultatywnego rozstrzygania w oparciu o całokształt okoliczności sprawy wprowadził obligatoryjne orzekanie przez sąd o nakładaniu na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia w sprawach o uznanie wypowiedzenia umowy z pracownikiem za bezskuteczne oraz uwzględnienie wniosku o przywrócenie pracownika do pracy.

Formuła, na jakiej została oparta konstrukcja omawianego artykułu, zapewnia pracownikom prawo do dalszego wykonywania pracy na dotychczasowych warunkach płacy i pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w przypadku uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne albo przywrócenia pracownika do pracy, o ile złożył stosowny wniosek. Wniosek o przywrócenie do pracy może być wniesiony zarówno w pozwie, jak i w innym piśmie procesowym, a uczynić to można do momentu prawomocnego zakończenia postępowania. Sąd zgodnie z ostatnią nowelizacją art. 477² § 2 k.p.c. został zobligowany do nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika. Komentowany przepis nie pozostawia rozstrzygnięcia w obszarze dyskrecjonalnej władzy sądu pracy – jak to miało miejsce w modelu przyjętym w 2019 r. – jako że nakłada na organ orzekający obowiązek obligatoryjnego rozstrzygania. Zdaniem Beaty Bury²³ obligatoryjność,

²² Ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 1667).

²³ B. Bury, *Nałożenie 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 k.p.c.*, „Monitor Prawa Pracy” 2024, nr 1, s. 26–28. Wyprzedzając nieco dalsze rozważania, sposób sformułowania art. 755⁵ § 3 k.p.c. wskazuje na to, że zniwelowanie z inicjatywy pracodawcy skutku udzielenia zabezpieczenia w postaci konieczności dalszego zatrudnienia pracownika jest możliwe wyłącznie w drodze uchylenia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia z przyczyn, o których mowa w art. 52 § 1 k.p. Jeżeli by uznać, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem, któremu udzielono zabezpieczenia, stosunek pracy w trybie art. 32 § 1 lub 52 § 1 k.p., pracodawca osiągnąłby na ten czas skutek zniwelowania następstw prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia na drodze innej niż uchylenie prawomocnego postanowienia o udzieleniu

Spółeczne” 2024, nr 1, s. 45 i n.; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Tymczasowe przywrócenie...*, s. 15.

²⁰ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Tymczasowe przywrócenie...*, s. 22.

²¹ Taką propozycję składa wielu autorów, w tym m.in. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Tymczasowe przywrócenie...*, s. 23.

na jaką zdecydował się ustawodawca, zasadnie budzi niepokój, zwłaszcza z perspektywy brania pod uwagę interesów pracodawców. Istotnie ogranicza on władzę jurysdykcyjną sądu.

Podniesiono już, że nowelizacja art. 477² § 2 k.p.c. dokonana w 2023 r. w miejsce fakultatywnego uprawnienia sądu do zobowiązania pracodawcy do dalszego zatrudnienia wprowadza obligatoryjne orzekanie przez sąd o nałożeniu na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia w sprawach o uznanie wypowiedzenia umowy z pracownikiem za bezskuteczne oraz uwzględnienia wniosku o przywrócenie do pracy. W ten sposób wdrożono jednoznaczną dyrektywę adresowaną do sądu, w świetle której nakłada on na pracodawcę w wyroku uznającym wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracającym pracownika do pracy obowiązek dalszego jego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W aktualnym stanie prawnym Kodeks postępowania cywilnego nie precyzuje charakteru prawnego stosunku łączącego strony w okresie tymczasowego zatrudnienia pracownika od dnia rozwiązania umowy o pracę do momentu prawomocnego zakończenia postępowania. Niewątpliwie chodzi tutaj o stosunek pracy o tej samej treści, co przed rozwiązaniem²⁴.

zabezpieczenia. Zatem przepis ten ma również charakter materialny, gdyż stanowi podstawę dokonania oceny dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, któremu udzielono zabezpieczenia roszczenia. Zob. J. Zieliński, *Zabezpieczenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 2, s. 42 i n.

²⁴ Na marginesie można np. przywołać konstrukcję art. 68 k.c., w którym pierwszą przesłanką zastosowania jest przyjęcie oferty, wówczas zmiany lub uzupełnienia nie mogą odnosić się do proponowanej umowy, do której zawarcia doszło z chwilą przyjęcia oferty. Nie może zarazem chodzić o zmiany lub uzupełnienia treści umowy, która jest źródłem powstania i ukształtowania treści stosunku prawnego (A. Klein, *Dzieła wybrane*, t. 1. *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, red. G.M. Tracz, K. Łądkowski, Kraków 2021, s. 17–18), gdyż wraz z zawarciem umowy treść praw i obowiązków stron określa powstały stosunek prawny (G.M. Tracz, *O przyjęciu oferty z zastrzeżeniem zmian lub uzupełnień*, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2022, nr 3, s. 74).

5. Kilka refleksji na tle zmian wprowadzonych nowelizacją z 2023 r.

Zmiana treści art. 477² § 2 k.p.c. miała w założeniu legislacyjnym zmierzać do wzmocnienia jurysdykcji sądu co do nałożenia na pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika. W przypadku zastosowania omawianej regulacji według wymogu określonego nowelizacją z 2019 r. sąd był uprawniony do samodzielnej oceny możliwości nakładania na pracodawcę przedmiotowego obowiązku, przy uwzględnieniu nie tylko stanu faktycznego, ale również zmiennego w czasie stanu prawnego i indywidualnego charakteru każdej sprawy²⁵. Tego rodzaju konstrukcja umożliwiała sądowni dokonanie wszechstronnej oceny, z uwzględnieniem całokształtu okoliczności konkretnego przypadku. Nowelizacja z 22 września 2023 r. jest korzystna dla pracownika, ponieważ wiąże się z nią prawo do dalszego wykonywania pracy na dotychczasowych warunkach do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w przypadku uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne albo przywrócenia pracownika do pracy, o ile złożył stosowny wniosek.

Kompatybilny z rozwiązaniem zawartym w art. 477² § 2 k.p.c. jest dodany w ramach tej ostatniej nowelizacji nowy przepis art. 755⁵ k.p.c. Dotyczy on pracowników podlegających szczególnej ochronie prawnej²⁶. Niewątpliwie istniała potrzeba ochrony tej kategorii podmiotów, ale ocena wprowadzonych zmian wymaga pogłębionych analiz w odrębnych rozważaniach autorskich. Dodać tu jedynie należy, że również ta regulacja – podobnie jak koncepcja nowelizacji art. 477² § 2 k.p.c. – oparta została na konstrukcji obligatoryjnego rozstrzygnięcia. Na uwagę zasługuje stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku

²⁵ M. Zarzycki, *Problematyczne konsekwencje...*, s. 52.

²⁶ Prawo do dalszego wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia w przypadku dochodzenia przez niego przed sądem uznania wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, o ile złożył wniosek o takie zabezpieczenie. Przy czym przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie ma tu relewantnego charakteru, czego konsekwencją będzie to, że nadal będzie mógł wykonywać pracę i dokonywać interakcji z innymi pracownikami.

z 17 listopada 1999 r.²⁷, zgodnie z którym żądanie przywrócenia do pracy członka związków zawodowych, który swoimi działaniami polegającymi na bezpodstawnym sprawowaniu kontroli i zawiadomieniu organów ścigania o niemających potwierdzenia przypadkach nadużycia, zakłóca prawidłowy tok pracy.

wykonaniu w drodze egzekucji. Sąd pracy, uwzględniając wnioski o udzielenie zabezpieczenia, powinien zatem wydać uprawnionemu odpis postanowienia zaopatrzonego w klauzulę wykonalności²⁸. Materia objęta zakresem tego przepisu jest bardzo wrażliwa, dlatego wymaga elastycznego podejścia w stosowaniu prawa z wyakcento-



Nowy przepis Kodeksu postępowania cywilnego nie pozostawia rozstrzygnięcia w obszarze dyskrecyjnej władzy sądu pracy, ale nakłada na niego obowiązek określonego sposobu zabezpieczenia w razie złożenia przez uprawnionego wniosku. Pomimo krótkiego obowiązywania tego przepisu w doktrynie pojawiają się propozycje zmian w drodze zastąpienia obligatoryjności pełnozakresową fakultatywnością kompetencji sądu pracy.

Pomimo krótkiego obowiązywania art. 755⁵ k.p.c. w doktrynie pojawiają się propozycje zmian w drodze zastąpienia obligatoryjności pełnozakresową fakultatywnością kompetencji sądu pracy, zważywszy na fakt, że wspomniana już obligatoryjność znacznie ogranicza jurysdykcję sądów pracy. Artykuł 755⁵ k.p.c. nie pozostawia rozstrzygnięcia w obszarze dyskrecyjnej władzy sądu pracy, ale nakłada na niego obowiązek określonego sposobu zabezpieczenia w razie złożenia przez uprawnionego wniosku.

W tym miejscu wymaga się jedynie uprawdopodobnienia roszczenia, a sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne. Uprawniony pracownik nie musi przy tym uprawdopodobniać interesu prawnego w udzieleniu tego rodzaju zabezpieczenia, co stanowi istotny wyłom od reguły przewidzianej w art. 730¹ § 1 k.p.c. Postanowienie o zabezpieczeniu poprzez nakazanie dalszego zatrudnienia pracownika przez pracodawcę podlega

waniem w tym procesie aksjologicznych komponentów. Fakultatywność stwarza większe możliwości dostosowywania wykładni prawa do konkretnych okoliczności. Na charakter konstrukcji tymczasowego przywrócenia pracownika do pracy należy patrzeć z punktu widzenia ochrony indywidualnych i społecznych interesów. W pierwszej kolejności będzie to ochrona pracownika przed skutkami bezprawnego wypowiedzenia umowy lub jej rozwiązania. Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy sprzyjać ma realizacji zasady trwałości umów i realizacji ekonomicznych i socjalnych interesów pracownika. Nie można jednakże pominąć słusznych interesów pracodawcy. Nałożenie na pracodawcę

²⁷ Wyrok SN z 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 220; wyrok SN z 3 września 2020 r., II PK 215/18, OSNP 2021, nr 8, poz. 89.

²⁸ Zob. art. 743 § 1 k.p.c.; T. Partyk, *Art. 755⁵ [Zabezpieczenie w postaci obowiązku dalszego zatrudnienia]*, w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 2, red. O.M. Piaskowska, Warszawa 2024, s. 738; J. Misztal-Konecka, *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 2019, s. 46; M. Wujczyk, *Obowiązek „dalszego zatrudnienia” regulowany art. 755⁵ Kodeksu postępowania cywilnego jako forma zabezpieczenia powództwa (byłego) pracownika*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2024, t. 31, z. 4, s. 319–338.

obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania stanowi jeden z przejawów ochrony trwałości tego stosunku. Z punktu widzenia pracodawcy regulacja ta jest czasem określana jako „niesłuszna, krzywdząca, a przede wszystkim nieznajdująca logicznego uzasadnienia”²⁹. Jednak wypowiedaniu skrajnych ocen towarzyszyć powinno obiektywne uzasadnienie zastosowanej argumentacji, która dawałaby w systemie prawa podstawę takich ocen.

Atuty dokonanej nowelizacji należy zestawiać z realiami rozstrzygania tych problemów na drodze sądowej, zwłaszcza ze wspomnianą już długością oczekiwania na wyrok prawomocny. Jest to problem istotny choćby z punktu widzenia interesu pracodawcy, który w międzyczasie mógł zmienić profil prowadzonej działalności gospodarczej i tymczasowe zatrudnienie pracownika może nie wpisywać się w te zmiany. Trafnie podniesione zostało w literaturze przedmiotu³⁰, że cel omawianej nowelizacji był ukierunkowany na środki służące przeciwdziałaniu długotrwałym procesom jako niweczącym lub osłabiającym materialne gwarancje ochrony. Wzmocnienie ochrony interesu pracownika następuje m.in. w drodze tymczasowego przywrócenia go do pracy³¹. Nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia jest uważane³² za instytucję bardzo ważną z socjalnego punktu widzenia, albowiem pozwala pracownikowi na wykonywanie pracy za wynagrodzeniem, czego konsekwencją jest to, że nie pozostaje on bez środków do życia, a ponadto nie traci więzi społecznych oraz zawodowych z zakładem.

²⁹ K. Żywolewska, *Obowiązek dalszego...*, s. 29. Błędna wykładnia może doprowadzić do powstania w przypadku niektórych grup pracowników ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy o charakterze niemal bezwzględnym; nieoczekiwanie stosowanie art. 755⁵ k.p.c. może spowodować dodatkowe wydłużenie czasu trwania postępowania o przywrócenie do pracy. Zob. I. Jaroszevska-Ignatowska, M. Perchel-Ducka, *Instytucja prawna zabezpieczenia w postaci dalszego zatrudnienia pracownika podlegającego szczególnej ochronie – uwagi krytyczne*, „Przegląd Sądowy” 2024, nr 11–12, s. 89.

³⁰ B. Bury, *Nałożenie na pracodawcę...*, s. 25–26.

³¹ A. Skorupka, *Nakaz zatrudnienia...*, s. 41.

³² M. Mędrala, *Zasada szybkości postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji k.p.c.*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2021, t. 124, s. 96.

Z uzasadnienia projektu nowelizacji art. 477² § 2 k.p.c. dokonanej w 2019 r. oraz z praktyki zastosowań przepisu wynika, że niemal żaden proces o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne nie kończy się w terminie niezbędnym dla uzyskania efektywności jego stosowania³³. Nałożenie obowiązku dalszego zatrudnienia rodzi wiele problemów zarówno w aspekcie procesowym, jak i materialnoprawnym. Wśród nich na uwagę zasługują podnoszone wątpliwości, czy rygor natychmiastowej wykonalności, do którego odniesienie ma art. 477² § 1 k.p.c., znajduje zastosowanie do omawianego w niniejszym materiale § 2. Stanowiska w doktrynie są podzielone. Zdaniem Michała Raczkowskiego i Katarzyny Zielińskiej³⁴ wprowadzie ustawodawca w § 2 art. 477² k.p.c. odmiennie niż w § 1 nie posługuje się wprost formułą rygoru natychmiastowej wykonalności, to jednak należy upatrywać także takiego charakteru w odniesieniu do obowiązku zatrudnienia pracownika na czas postępowania. Znajduje to uzasadnienie systemowe.

Nadanie przez sąd z urzędu wyrokowi zasądzającemu należność w sprawach z zakresu prawa pracy na rzecz pracownika rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia ma charakter obligatoryjny. Powyższe może prowadzić do wniosku, że nałożenie obowiązku zatrudnienia pracownika nie ma charakteru samodzielnego, dzieli bowiem los orzeczenia i podlega kwestionowaniu łącznie z wyrokiem. Kwestia jednak pozostaje otwarta. Można z powodzeniem bronić stanowiska, że przypadki natychmiastowej wykonalności ustawodawca dookreśla w przepisach ogólnych. Jeśli chodzi o wykonanie orzeczeń wydanych z zakresu prawa pracy, zastosowanie ma zasada, że wykonywaniu w drodze egzekucji podlegają tylko orzeczenia zasądzające świadczenia³⁵. Wydane w omawianych sprawach wyroki zasądzające z mocy przepisu szczególnego, tj. art. 477² § 1 k.p.c., wyposażone są w rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W ten zakres wchodzi także wyroki zasądzające należność od pracodawcy będącego jednostką organizacyjną Skarbu

³³ K. Żywolewska, *Obowiązek dalszego...*, s. 25; M. Mędrala, *Zasada szybkości...*, s. 95 i n.

³⁴ M. Raczkowski, K. Zielińska, *Art. 477²...*, nb. 8

³⁵ S. Cieślak, *Wykonanie orzeczeń w sprawach z zakresu prawa pracy*, w: *System Prawa Pracy*, t. 6. *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 885.

Państwa. Odmienne stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w powołanej przez doktrynę uchwale z 6 marca 1986 r.³⁶, w której uznał, że wynikający z art. 477² § 1 k.p.c. obowiązek nadania wyrokowi z urzędu rygору natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika nie dotyczy wynagrodzenia zasądzonego warunkowo na rzecz pracownika w wyroku przywracającym go do pracy. Przesłanki obligujące sąd do nadania z urzędu wyrokowi rygору natychmiastowej wykonalności określone zostały w art. 333 § 1 k.p.c. Regulacja zawarta w 477² k.p.c. ma charakter *lex specialis* w stosunku do unormowań zawartych w art. 333–338 k.p.c.³⁷ Są to – oprócz zasądzenia świadczeń alimentacyjnych – zasądzenie roszczenia uznanego przez pozwanego albo wydanie wyroku zaocznego uwzględniającego powództwo. Natomiast art. 477² § 1 k.p.c. w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy przewiduje kolejną przesłankę obligatoryjnego zaopatrzenia wyroku z urzędu w rygor natychmiastowej wykonalności w postaci zasądzenia należności na rzecz pracownika.

Głównym celem regulacji zawartej w art. 477² § 1 k.p.c. jest zapewnienie pracownikowi środków finansowych na bieżące utrzymanie, które utracił z powodu niewypłacenia świadczeń przez zaskarżonego pracodawcę. Ani art. 477² § 2 k.p.c., będący podstawą wydania orzeczenia nakładającego na pracodawcę obowiązek dalszego jego zatrudnienia, ani żadna inna regulacja nie stanowią wprost o jego natychmiastowej wykonalności. Trzeba byłoby zatem uznać, że wyrok ten nie może być tytułem egzekucyjnym. Jednak są racje na rzecz stanowiska odmiennego, bazującego na wykładni funkcjonalnej, czyli metodzie interpretacji prawa, która skupia się na analizie celów i funkcji zakreślonych powyżej, jakie mają być osiągnięte przez omawiane przepisy prawne. Zakres tymczasowego związania wyrokiem nieprawomocnym kończy się z momentem uzyskania przezeń prawomocności. W pozytywnych ocenach dokonanej nowelizacji omawianego przepisu podkreśla się, że stworzona została realna możliwość czasowego zatrudnienia pracownika, któremu wręczono wypowiedzenie,

a sąd uznał je za bezskuteczne, w szczególności przez pracownika przywróconego do pracy nieprawomocnym wyrokiem³⁸.

6. Zastosowanie klauzuli generalnej

W wypowiedziach związanych z omawianą w opracowaniu materią podnosi się, że „w skrajnych sytuacjach, gdy mimo możliwości i celowości przywrócenia pracownika do pracy sąd uznaje nałożenie tego obowiązku na pracodawcę za nieuzasadnione, może odmówić uwzględnienia wniosku pracownika z powołaniem się na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego”³⁹. Skoro w świetle wcześniej zaprezentowanej argumentacji nowelizacja jest przejawem realizacji funkcji ochronnej prawa pracy, której celem jest umocnienie statusu pracowników szczególnie narażonych na rozwiązanie stosunku pracy, a ze względu na cel udzielenia zabezpieczenia pracodawca nie ma możliwości rozwiązania stosunku pracy podczas trwania zabezpieczenia, to pojawia się pytanie, co w sytuacji, jeżeli w danym wypadku jest to rozwiązanie o charakterze zbyt daleko ingerującym w równowagę stosunku pracy. Normy prawne przybierają taki, a nie inny kształt, ponieważ wyrażają pewien system wartości, a przeważają poglądy za stosowaniem klauzul generalnych w prawie pracy wyjątkowo, a więc gdy jest to konieczne, zważywszy na fakt, że sięganie po nie prowadzi do osłabienia pewności prawa i przewidywalności rozstrzygnięć zapadających na ich podstawie. W omawianym przypadku dotyczy to klauzuli zasad współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (art. 8 k.p.). Wskazuje się ponadto, że posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa musi mieć szczególnie wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Twierdzi się też, że klauzule generalne w prawie pracy nie mogą prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartych umów prawa pracy.

Stanowisko o wyjątkowym zastosowaniu klauzuli w prawie pracy, a zwłaszcza twierdzenie, jakoby stanowiły one konstrukcję pogarszającą sytuację ocenianego, nie są trafne. Racjonalny ustawodawca, wprowadzając

³⁶ Uchwała SN z 6 marca 1986 r., III PZP 11/86, OSNCP 1987, nr 1, poz. 11. Por. też wyrok SN z 16 kwietnia 2024 r., II PSKP 37/23, LEX nr 3705014.

³⁷ T. Demendecki, *Art. 477²...*, dz. cyt.

³⁸ K. Żywolewska, *Obowiązek dalszego...*, s. 31.

³⁹ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Tymczasowe przywrócenie...*, s. 23.

do przepisów prawa odesłania generalne do ocen pozaprawnych, czyni to celowo, mając na uwadze charakter regulacji i potrzebę uelastycznienia prawa, wypełnienia go aksjologicznymi komponentami. Klauzula ma służyć rozstrzygnięciu nietypowych przypadków, pełnić funkcję łagodzenia prawa, a nie stanowić mechanizm wzmacniania jego surowości. W płaszczyźnie funkcjonalnej art. 8 k.p. stanowi swoisty „wentyl” bezpieczeństwa w stosunkach pracy, który ma chronić uczestniczące w nich podmioty przed czynnościami obojętnej uczciwości. Nie można gubić z pola widzenia faktu, że wpływ sankcji

aksjologię pozaprawną⁴². Autonomia praktyki jurydycznej, usamodzielnienie się omawianej instytucji w ramach luzu decyzyjnego przyznanego organowi ją stosującego, skuteczność tego mechanizmu zależą przede wszystkim od trwałości instytucji demokratycznego państwa prawnego. Z powyższego punktu widzenia nie widać podstaw dla minimalizowania w praktyce zastosowań funkcji tej konstrukcji⁴³. Osadzenie prawa w faktach społecznych nakazuje sędziemu przyjmować, że istota prawa i jego sens wymagają, by wątpliwości dotyczące kwestii, do których odnosi się ono w sposób ułomny lub

Osadzenie prawa w faktach społecznych nakazuje sędziemu przyjmować, że istota prawa i jego sens wymagają, by wątpliwości dotyczące kwestii, do których odnosi się ono w sposób ułomny lub niewystarczający, były rozstrzygane z uwzględnieniem uniwersalnych, niespornych wartości aksjologicznych.

moralnych na skuteczność prawa jest wyższy niż sankcji prawnych, zachodzi tutaj bowiem pozytywna internacjonalizacja⁴⁰. Tadeusz Zieliński⁴¹ klasyfikował tę konstrukcję jako jedną z najbardziej oryginalnych wytworów myśli prawniczej, zrodzonej w wyniku odwiecznych poszukiwań idei prawa dającego sędziom stosującym prawo pewną swobodę w dostosowaniu sztywnych reguł *stricte* do potrzeb konkretnych wypadków, których prawodawca nie mógł przewidzieć i normować w abstrakcyjnie ujętych normach prawnych. Osiągnięcie korzyści z posługiwania się tymi konstrukcjami zależy od wielu czynników, poczynając od usytuowania w strukturze aktu, który je zawiera, relacji do pozostałych przepisów oraz otoczenia prawnego. Żadna inna konstrukcja normatywna nie otwiera prawa tak wyraźnie na

niewystarczający, były rozstrzygane z uwzględnieniem uniwersalnych, niespornych wartości aksjologicznych. Prawa pracownicze wyklądać należy ściśle, ale celowe wprowadzenie przez ustawodawcę klauzuli generalnej przesądza o potrzebie dyskusji na temat korzystania z tej konstrukcji w celu uelastycznienia i wyekspozowania słuszności w prawie.

Koncepcja klauzuli sprzeczności z zasadami współżycia zawarta w art. 8 k.p. jest oparta na konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego. Przepis zawierający tę

⁴⁰ Szerzej: W. Dziedzic, *Wpływ sankcji prawnych i moralnych na skuteczność prawa*, „Studia Iuridica Lublinensis” 2015, nr 1, s. 69 i n.

⁴¹ T. Zieliński, *Klauzule generalne w nowym porządku konstytucyjnym*, „Państwo i Prawo” 1997, z. 11–12, s. 134.

⁴² L. Leszczyński, *Właściwości posługiwania się klauzulami generalnymi w prawie prywatnym. Perspektywa zmiany trendu*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 1995, nr 3, s. 305.

⁴³ Nadto też relacje słuszności i prawa można rozpatrywać na różnych poziomach. Z kategorią słuszności, a raczej z wartościami aksjologicznymi, które ona uosabia, łączy się pewien ideał normatywny, wyznaczający kierunek tworzenia i interpretowania prawa. Zob. R. Stefanicki, *Funkcje „względów słuszności” przy weryfikacji świadczeń wyrównawczych w umowach przedstawicielstwa handlowego*, „Państwo i Prawo” 2020, z. 8, s. 99.

klauzulę stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Na bazie tego odesłania generalnego powstało bogate orzecznictwo, m.in. wpisujące się w podjętą w niniejszym materiale tematykę. W ramach omawianej nowelizacji z 2019 r. wprowadzono do Kodeksu postępowania cywilnego art. 4¹, w którym zawarto klauzulę nadużycia prawa procesowego. Istotą jej definicji jest założenie, zgodnie z którym strona lub uczestnik postępowania korzystają z uprawnień przyznanych zgodnie z prawem, lecz w kontrze do celu, do którego je ustanowiono⁴⁴. W uzasadnieniu wprowadzonej konstrukcji podniesiono m.in., że nie jest wystarczające wprowadzenie instytucji zapobiegających nadużyciu uprawnień procesowych w określonych sytuacjach, ale konieczne jest nadanie im wspólnego mianownika w postaci klauzuli generalnej umożliwiającej identyfikację konkretnego czynnika albo czynników prowadzących do poddania określonego zachowania stosownym sankcjom⁴⁵. Klauzule generalne nie zawierają konkretnej normy etycznego czy słusznego zachowania, ale ich wyodrębnienie następuje sytuacyjnie na etapie stosowania prawa⁴⁶. Z kolei w wyroku z 12 września 2000 r.⁴⁷ Sąd Najwyższy przyjął, że z ustawowych gwarancji wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy nie może korzystać działacz związkowy, któremu można

zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej do ochrony przed uzasadnionymi sankcjami⁴⁸. W wyroku z 10 stycznia 2023 r.⁴⁹ Sąd Najwyższy ponowił swoje stanowisko, że oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. wymaga rozważenia przez sąd wszystkich okoliczności sprawy, leżących zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, z uwzględnieniem dotyczących ciężaru naruszenia przez pracownika jego obowiązków, oceny, czy pracownik był jedyną osobą odpowiedzialną za stwierdzone nieprawidłowości, jak również pominięcia przez pracodawcę konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową, 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. W wyroku z 29 marca 2023 r.⁵⁰ Sąd Najwyższy wskazał, że aby stosować art. 8 k.p., w pierwszej kolejności należałoby uznać, że samo wypowiedzenie było zasadne, a kolejno, że naganność zachowania pracownika jest szczególna i tym samym pozwala na stosowanie klauzul generalnych, z tym, że zasady współżycia społecznego nie mogą pomijać ustawowej ochrony zatrudnienia z art. 39 k.p. Sprzeczność z zasadami współżycia może zachodzić zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika. Nadużycie prawa przez tego ostatniego może wystąpić w sytuacji żądania nadmiernie wygórowanych w stosunku do wkładu pracy świadczeń.

7. Zakończenie

Omawiana w opracowaniu tematyka zachowuje aktualność i ostatnio jest przedmiotem żywego zainteresowania doktryny. Obejmuje ważne problemy, oczekujące na dalsze pogłębione badania w kwestiach, takich jak ocena zasadności wprowadzonych zmian legislacyjnych w dwóch kolejnych nowelizacjach dokonanych w ciągu czterech ostatnich lat, a także ocena racjonalności stanowienia prawa w oparciu o rzeczywiste potrzeby, w tym także uzyskiwania korzyści ze stosowania klauzuli

44 P. Feliga, *Art. 4¹ [Nadużycie prawa procesowego]*, w: *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 1, red. T. Szanciło, Warszawa 2023, s. 27–35; por. P. Rylski, *O potrzebie definicji nadużycia prawa procesowego na gruncie art. 4¹ k.p.c.*, w: *Reforma czy kolejna nowelizacja? Uwagi na tle ustawy z 4 lipca 2019 r. zmieniającej k.p.c.*, red. P. Rylski, Warszawa 2020, s. 14; T. Ereciński, *Nadużycie praw procesowych w postępowaniu cywilnym. Tezy i wstępne propozycje do dyskusji*, w: *Nadużycie prawa procesowego cywilnego*, red. P. Grzegorzczak, M. Walasik, F. Zedler, Warszawa 2019, s. 14–15 (nakaz *honeste procedere*); A. Jakubecki, *Sankcje za nadużycie uprawnień procesowych w kodeksie postępowania cywilnego*, „Palestra” 2019, nr 11–12, s. 184.

45 A. Kubas, *Nadużycie prawa procesowego – próba oceny ostatnich zmian legislacyjnych*, „Palestra” 2019, nr 11–12, s. 174 i n.

46 Szerzej P. Rylski, *O potrzebie definicji...*, s. 1.

47 Wyrok SN z 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNPiUS 2002, nr 7, poz. 160.

48 A. Wiącek-Burmańczuk, *Normatywne gwarancje trwałości zatrudnienia działaczy związkowych a klauzule generalne z art. 8 Kodeksu pracy*, „Prawo i Więź” 2021, nr 4, s. 225 i n.

49 Wyrok SN z 10 stycznia 2023 r., III PSKP 2/22, OSNP 2023, nr 8, poz. 82.

50 Wyrok SN z 29 marca 2023 r., III PSKP 12/22, LEX nr 3511653.

generalnej wysłowionej w Kodeksie pracy. Sprawdzeniem jakości prawa jest praktyka orzecznicza. Zważywszy na fakt, że mamy tu do czynienia ze skromnym dorobkiem Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, istotne miejsce we wspomaganiu prawodawcy wypełniać powinna nauka. Nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego wyroku stanowi jedną z podstawowych konstrukcji normatywnych odnoszących się do ochrony trwałości stosunku pracy, zabezpieczenia interesu pracownika na etapie toczącego się postępowania sądowego. Efektem

całościowy ogląd sytuacji, operacyjną racjonalność i poznanie kierunków rozwiązywania problemów interpretacyjnych, jakie przepis ten przysparza, minie jeszcze trochę czasu. Część tych problemów dostrzeżono już w doktrynie, warto im się bliżej przyjrzeć z perspektywy wykładni operatywnej. Na szerszy dyskurs prawniczy zasługują oceny wprowadzenia zmian, zwłaszcza ostatnią nowelizacją, z perspektywy pracodawcy. Trudno jeszcze oceniać skutki wejścia w życie wprowadzonej w 2023 r. nowelizacji art. 477² § 2 k.p.c. oraz nowo wprowadzonego art. 755⁵ k.p.c., do którego w niniejszym materiale było



Zanim pojawi się orzecznictwo sądowe, które pozwoli ocenić oczywisty potencjał drzemiący w art. 477² § 2 k.p.c., minie jeszcze trochę czasu.

tymczasowego przywrócenia do pracy jest ponowne powstanie stosunku pracy na tych samych warunkach płacy i zatrudnienia, co przed jego rozwiązaniem przez pracodawcę. W kontekst podjętej tematyki wpisuje się też szereg wątpliwości związanych m.in. z kierunkiem zmian art. 477² § 2 k.p.c. od fakultatywności do obligatoryjnego rozstrzygania przez sąd. Przy czym rozwiązywanie sporu odnośnie do trybu rozstrzygania nie powinno ogniskować się wokół tego, który model jest lepszy, ale jakie konkretne racje przemawiają za wyborem fakultatywności lub obligatoryjności. W uzasadnieniu projektu nowelizacji z 2023 r. wprowadzenie obligatoryjności tłumaczono występującą w aktualnym stanie prawnym rozbieżną praktyką sądową. Trzeba jednak zaznaczyć, że sama rozbieżność nie świadczy o jakości prawa ani o konieczności wprowadzania do niego zmian.

Trafne wydaje się spojrzenie na omawiane kwestie w literaturze przedmiotu⁵¹, gdzie stwierdza się, że zanim pojawi się orzecznictwo sądowe, zwłaszcza Sądu Najwyższego, które pozwoli nam ocenić oczywisty potencjał drzemiący w art. 477² § 2 k.p.c., ale także umożliwi

jedynie krótkie nawiązanie i wymagałby on osobnego opracowania. Wbrew stanowisku ustawodawcy mamy tu do czynienia ze zbiorem różnego rodzaju aktów, które nie są ze sobą odpowiednio skoordynowane, czego przykładem może być wspomniana próba ujednolicenia terminów ustawowych, która nie ma charakteru systemowego, a w dalszym ciągu w kodeksie pracy mamy do czynienia z zakładem pracy, a nie z pracodawcą.

Bibliografia

- Baran K., *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” 2023, nr 10, s. 19–24.
- Bury B., *Nałożenie 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 k.p.c.*, „Monitor Prawa Pracy” 2024, nr 1, s. 25–29.
- Cieślak S., *Wykonanie orzeczeń w sprawach z zakresu prawa pracy*, w: *System Prawa Pracy*, t. 6. *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 855–856.
- Demendecki T., *Art. 477² [Rygor natychmiastowej wykonalności; obowiązek dalszego zatrudnienia]*, w: *Kodeks postępowania*

⁵¹ Oczekiwanie na prawomocny wyrok jest dla pracownika dodatkową uciążliwością, ponieważ trudno spodziewać się, aby przez cały ten czas zwolniony pracownik pozostawał w bezczynności; J. Stelina, *Nałożenie przez sąd...*, s. 471.

- cywilnego. *Komentarz do wybranych przepisów nowelizacji 2019*, red. A. Jakubecki, Lex/el. 2019.
- Dziedziak W., *Wpływ sankcji prawnych i moralnych na skuteczność prawa*, „*Studia Iuridica Lublinensis*” 2015, nr 1, s. 67–88.
- Ereciński T., *Nadużycie praw procesowych w postępowaniu cywilnym. Tezy i wstępne propozycje do dyskusji*, w: *Nadużycie prawa procesowego cywilnego*, red. P. Grzegorzczak, M. Walaśnik, F. Zedler, Warszawa 2019, s. 14–15.
- Feliga P., *Art. 4¹ [Nadużycie prawa procesowego]*, w: *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 1, red. T. Szanciło, Warszawa 2023, s. 27–35.
- Florek L., *Orzeczenia sądu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 322–346.
- Gersdorf M., Raczkowski M., *Art. 45 [Orzeczenia sądu pracy]*, w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, W. Ostaszewski, A. Zwolińska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024, s. 467–468.
- Góra-Błaszczkowska A., *Art. 477² [Natychmiastowa wykonalność wyroków]*, w: *System Prawa Procesowego Cywilnego*, t. 2, cz. 3. *Postępowanie procesowe przed sądem pierwszej instancji. Postępowania odrębne w szczególnych kategoriach spraw*, red. S. Cieślak, Warszawa 2023, s. 769–771.
- Jakubecki A., *Sankcje za nadużycie uprawnień procesowych w kodeksie postępowania cywilnego*, „*Palestra*” 2019, nr 11–12, s. 188–195.
- Jaroszewska-Ignatowska I., Perchel-Ducka M., *Instytucja prawna zabezpieczenia w postaci dalszego zatrudniania pracownika podlegającego szczególnej ochronie – uwagi krytyczne*, „*Przegląd Sądowy*” 2024, nr 11–12, s. 89–103.
- Jaskulska J., *Nowe zasady wypowiedzania umów o pracę na czas określony*, „*Radca Prawny. Zeszyty Naukowe*” 2023, nr 2, s. 43–54.
- Jaśkowski K., *Art. 45 [Orzeczenia sądu pracy]*, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, Lex/el. 2025.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Tymczasowe przywrócenie pracownika do pracy (art. 477² § 2 k.p.c.)*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2020, nr 9, s. 15–23.
- Klein A., *Dzieła wybrane*, t. 1. *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, red. G.M. Tracz, K. Łądkowski, Kraków 2021.
- Kochan G., *Art. 477² [Rygor natychmiastowej wykonalności]*, w: *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 2, red. T. Szanciło, Warszawa 2023, s. 46–47.
- Kubas A., *Nadużycie prawa procesowego – próba oceny ostatnich zmian legislacyjnych*, „*Palestra*” 2019, nr 11–12, s. 165–179.
- Lach D.E., *Art. 45 [Orzeczenia sądu pracy]*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, s. 589–592.
- Leszczyński L., *Właściwości posługiwania się klauzulami generalnymi w prawie prywatnym. Perspektywa zmiany trendu*, „*Kwartalnik Prawa Prywatnego*” 1995, nr 3, s. 289–307.
- May J., *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych po nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego*, „*Studia Iuridica Toruniensis*” 2021, t. 29, s. 211–236.
- Mędrala M., *Zasada szybkości postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji k.p.c.*, „*Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji*” 2021, t. 124, s. 85–100.
- Misztal-Konecka J., *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 2019.
- Mitrus L., *Art. 45 [Bezskuteczność wypowiedzenia, przywrócenia do pracy]*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, s. 303–324.
- Muszalski W., Lewandowicz-Machnikowska M., *Art. 45 [Bezskuteczność wypowiedzenia, przywrócenia do pracy]*, w: W. Muszalski, K. Walczak, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 132–142.
- Partyk T., *Art. 755⁵ [Zabezpieczenie w postaci obowiązku dalszego zatrudnienia]*, w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 2, red. O.M. Piaskowska, Warszawa 2024, s. 736–739.
- Raczkowski M., Zielińska K., *Art. 477² [Rygor natychmiastowej wykonalności]*, w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, cz. 3, red. A. Olaś, P. Ryłski, Legalis/el. 2023.
- Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 383–410.
- Ryłski P., *O potrzebie definicji nadużycia prawa procesowego na gruncie art. 4¹ k.p.c.*, w: *Reforma czy kolejna nowelizacja? Uwagi na tle ustawy z 4 lipca 2019 r. zmieniającej k.p.c.*, red. P. Ryłski, Warszawa 2020, s. 1–16.
- Skorupka A., *Nakaz zatrudnienia pracownika jako zabezpieczenie roszczenia o przywrócenie do pracy*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2023, nr 7, s. 40–48.
- Stefanicki R., *Funkcje „względów słuszności” przy weryfikacji świadczeń wyrównawczych w umowach przedstawicielstwa handlowego*, „*Państwo i Prawo*” 2020, z. 8, s. 99–112.
- Stefańska E., *Art. 477² [Rygor natychmiastowej wykonalności; obowiązek dalszego zatrudnienia]*, w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 1, red. M. Manowska, Warszawa 2021, s. 1592–1593.
- Stelina J., *Nalożenie przez sąd obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania cywilnego (art. 477² § 2 k.p.c.)*, w: *Symbolae Andreae Marciniak dedicatae*, red. J. Jagieła, R. Kulski, Warszawa 2022, s. 467–476.

- Świątkowski A.M., *Art. 45 [Bezskuteczność wypowiedzenia; przywrócenia do pracy]*, w: A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 295–336.
- Tracz G.M., *O przyjęciu oferty z zastrzeżeniem zmian lub uzupełnień*, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2022, nr 3, s. 73–83.
- Wiącek-Burmańczuk A., *Normatywne gwarancje trwałości zatrudnienia działaczy związkowych a klauzule generalne z art. 8 Kodeksu pracy*, „Prawo i Więź” 2021, nr 4, s. 225–238.
- Wujczyk M., *Obowiązek „dalszego zatrudnienia” regulowany art. 755⁵ Kodeksu postępowania cywilnego jako forma zabezpieczenia powództwa (byłego) pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2024, t. 31, z. 4, s. 319–338.
- Zarzycki M., *Problematyczne konsekwencje rozszerzenia roszczenia o przywrócenie do pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 1, s. 45–53.
- Zieliński J., *Zabezpieczenie roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 2, s. 42–50.
- Zieliński T., *Klauzule generalne w nowym porządku konstytucyjnym*, „Państwo i Prawo” 1997, z. 11–12, s. 134–147.
- Żywolewska K., *Obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika przywróconego do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania po nowelizacji art. 477² § 2 k.p.c. – wybrane problemy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 1, s. 25–32.