

POSTĘPOWANIE W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

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

BIBLIOTEKA SĄDOWA

POSTĘPOWANIE W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

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

BIBLIOTEKA SĄDOWA

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 czerwca 2021 r.

Recenzent

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Rybczyńska

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne rozdziały napisali:

Rozdziały 1–4 – Krzysztof W. Baran

Rozdział 5 – Izabela Florczak

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

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

Rozdział 9 – Marek Szymanowski

Rozdział 10 – Bohdan Bieniek

Rozdział 11 – Katarzyna Gonera

prawolubni

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

Szanujmy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

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

ISBN 978-83-8223-956-0

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O AUTORACH

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

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

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

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

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

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

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

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

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	15
Rozdział 1	
Spory pracy	21
1.1. Ogólna charakterystyka sporów pracy	21
1.2. Systematyka indywidualnych sporów pracy	23
Rozdział 2	
Organizacja systemu ochrony prawnej w sporach pracy	33
2.1. Modele ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy	33
2.1.1. Organy ochrony prawnej a wymiar sprawiedliwości w indywidualnych sporach pracy	33
2.1.2. Metody likwidowania indywidualnych sporów pracy przez organy ochrony prawnej	35
2.1.3. Modele organizacji ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracy	38
Rozdział 3	
Procedury polubownego likwidowania indywidualnych sporów pracy	49
3.1. Uwagi wstępne	49
3.2. Pozasądowe postępowanie pojednawcze	50
3.2.1. Podstawy prawne postępowania przed komisjami pojednawczymi	50
3.2.2. Podmioty pozasądowego postępowania pojednawczego	52
3.2.3. Przebieg pozasądowego postępowania pojednawczego	59
3.3. Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy	64
3.4. Sądowe postępowanie pojednawcze	70
3.4.1. Podstawy prawne sądowego postępowania pojednawczego	70
3.4.2. Podmioty sądowego postępowania pojednawczego	72
3.4.3. Przebieg sądowego postępowania pojednawczego	73

Rozdział 4

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

Rozdział 5

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

Rozdział 6

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

Rozdział 7

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

Rozdział 8

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

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

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

Rozdział 9

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

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

Rozdział 10

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

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

Rozdział 11

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

Rozdział 1

SPORY PRACY

1.1. Ogólna charakterystyka sporów pracy

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Systematyka indywidualnych sporów pracy

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

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

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

potęguje znaczne zróżnicowanie aparatury pojęciowej używanej w sposób dalece niekonsekwentny w piśmiennictwie prawniczym. Występuje swoisty konglomerat pojęć. Obok stosowanych w normach prawa obecnie, nader często pojawiają się określenia rodem z minionych epok. Istnienie takiego stanu wymaga zdefiniowania znaczenia poszczególnych terminów oraz wyznaczenia ich zakresów logicznych.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

W publikacji w sposób kompleksowy przedstawiono teoretyczne i praktyczne zagadnienia postępowania przed sądem w sprawach z zakresu prawa pracy oraz postępowania przedsądowego. Autorzy szeroko prezentują stanowisko judykatury i poglądy doktryny dotyczące rozumienia procedury cywilnej w tym aspekcie, uwzględniają również wielką nowelizację Kodeksu postępowania cywilnego z 2019 r.

Książka obejmuje rozwiązania proceduralne, które odnoszą się m.in. do:

- polubownego likwidowania indywidualnych sporów pracy;
- postępowania przed sądem pierwszej instancji;
- postępowania apelacyjnego i skargi kasacyjnej;
- kosztów procesu w sprawach z zakresu prawa pracy.

Opracowanie zostało przygotowane zarówno przez teoretyków, jak i praktyków prawa: sędziów (w tym Sądu Najwyższego), asystentów sędziów oraz radców prawnych. Umożliwiło to rozszerzenie prowadzonych w nim rozważań o kwestie proceduralne stosowania procesowego prawa pracy.

Książka jest przeznaczona dla sędziów, radców prawnych i adwokatów, będzie przydatna także pracownikom działów HR oraz pracodawcom.

Krzysztof W. Baran – profesor doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek Rady Doskonałości Naukowej; senior partner w kancelarii specjalizującej się w prawie pracy; autor i redaktor wielu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkudziesięciu monografii, komentarzy i podręczników, redaktor naczelny czternastotomowego *Systemu prawa pracy*.



9788382239560 W01P01

ISBN 978-83-8223-956-0



9 788382 239560

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL