

Kazimierz Korzon

Wykonanie i charakter orzeczeń o bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu do pracy

Palestra 26/1-3(289-291), 48-60

1982

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

zrzeczenie się ze względów społecznych, przede wszystkim wtedy, gdy odpowiedzialność za opóźnienie spoczywa na zakładzie pracy.²²

Wydaje się, że istnieje również podstawa do zrzeczenia się korzystania z przedawnienia, gdy dostarczenie w terminie potrzebnych dokumentów uniemożliwiły lub utrudniły pracownikowi długotrwała choroba, trudna sytuacja życiowa, szczególnie trudności w zdobyciu potrzebnej dokumentacji itp.²³

2. W przeciwieństwie do instytucji zrzeczenia się korzystania z przedawnienia — możliwość nieuwzględnienia upływu przedawnienia przez organ uprawniony do rozstrzygania sporów obwarowano określonymi warunkami. Opóźnienie w dochodzeniu roszczeń powinno być mianowicie usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie może być nadmierne (art. 292 § 2 k.p.).

Wydaje się, że wszystkie wymienione przykładowo w punkcie 1 okoliczności mogą — przy spełnieniu wymienionych warunków — również uzasadniać nieuwzględnienie upływu przedawnienia, gdyż mają charakter wyjątkowy.²⁴

Kodeks pracy nie określa natomiast, jakie opóźnienie należy uznać za nadmierne, gdyż zależy to przede wszystkim od charakteru okoliczności usprawiedliwiających to opóźnienie.²⁵ W praktyce przyjmuje się, że nie jest nadmierne opóźnienie nie przekraczające w zasadzie połowy terminu przedawnienia danego roszczenia.²⁶

Zmiana przepisów o gratyfikacjach może spowodować wzrost ilości sytuacji wymagających zastosowania przepisów o zrzeczeniu się korzystania z przedawnienia oraz nieuwzględnienia jego upływu. Umiarkowany liberalizm w tym zakresie wydaje się uzasadniony, jeśli uwzględnimy, że gratyfikacje jubileuszowe stanowią nagrodę za długoletnią, często nienaganną pracę.

²² Gdy na przykład — mimo posiadania kompletnych dokumentów — przez niedbalstwo lub pomyłkę nie wypłacone nagrody, dopuszczając przez to do przedawnienia.

²³ Por. J. Kruszevska: Jeszcze o nagrodach jubileuszowych, „Prawo i Życie” 1978, nr 12, s. 8.

²⁴ Por. np.: orzeczenie SN z dnia 17.VI.1969 r. II CR 189/69, OSNCP 1970, nr 3, poz. 48; orzeczenie SN z dnia 19.V.1970 r. II CR 179/70, OSNCP 1970, nr 12, poz. 224.

²⁵ Por. powołane wyżej (w przyp. 24) orzeczenie SN z dnia 17.VI.1969 r.

²⁶ Patrz: Kodeks pracy, Komentarz (...), s. 826.

KAZIMIERZ KORZAN

WYKONANIE I CHARAKTER ORZECZEŃ O BEZSKUTECZNOŚCI WYPOWIEDZENIA I O PRZYWRÓCENIU DO PRACY

Po wykazaniu istnienia rozbieżności poglądów na temat charakteru orzeczeń przywracających do pracy i orzekających o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, autor uznaje te orzeczenia za deklaratywne i przez to nadające się do wykonania w trybie egzekucji świadczeń niezastępowalnych oraz w trybie pozaegzekucyjnym.

Wykonanie orzeczeń o bezskuteczności wypowiedzenia i przywróceniu do pracy wiąże się zarówno z ważnym — dla podmiotu zatrudniającego — zagadnieniem stabilizacji kadr, jak i z istotną dla pracownika kwestią odzyskania utraconego miejsca

pracy w następstwie wydania tych orzeczeń. Mimo doniosłości postawionego zagadnienia, w literaturze nie poświęcono mu odrębnej publikacji. Jedynie bądź nawiązywano do niego przy analizie charakteru orzeczeń przywracających do pracy i orzekających o bezskuteczności wypowiedzenia, bądź też zajmowano się nim tylko ubocznie przy omawianiu innych problemów. Należy więc ustalić, czy i kiedy dopuszczalne jest wykonanie tych orzeczeń w trybie przymusu.

Jak wiadomo, wykonaniu podlegają wyłącznie orzeczenia wyposażone w cechę wykonalności. Cechę taką mają wszystkie orzeczenia deklaratywne zasądające świadczenie oraz niektóre (o czym niżej) orzeczenia konstytutywne. Rozstrzygnięcie więc interesującego nas zagadnienia zależy od ustalenia, czy orzeczenia przywracające do pracy i orzekające o bezskuteczności wypowiedzenia mają charakter deklaracyjny czy konstytutywny.¹

Problem ten, w odniesieniu do orzeczeń przywracających do pracy, wyłonił się już w czasie obowiązywania dekretu z 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późn. zm.). Dyskusja więc na temat charakteru wymienionych orzeczeń toczy się już od 1959 r. Wprawdzie po pewnym czasie dyskusja ta ustała, nie doprowadzając do ujednoczenia poglądów, ale refleksje przed i po wejściu w życie kodeksu pracy co do potrzeby wzmocnienia funkcji ochronnych ustawodawstwa pracy pobudziły do podjęcia na nowo próby określenia charakteru orzeczenia przywracającego do pracy łącznie z orzeczeniem o bezskuteczności wypowiedzenia, aby w ostatecznym wyniku udzielić odpowiedzi na pytanie, czy nadają się one do wykonania w trybie przymusu. Jednakże również i obecnie zarysowuje się na temat tego określenia odmiennosc poglądów.

Jedni, kierując się koniecznością zapewnienia pracownikom realizacji podstawowego prawa obywatelskiego, tj. prawa do pracy, a gospodarce narodowej — siły roboczej niezbędnej do wykonywania zadań planowych, uznają orzeczenia przywracające do pracy i orzekające o bezskuteczności wypowiedzenia za deklaratywne zasądające świadczenie i przez to nadające się do wykonania w trybie przymusu.²

Drudzy — nie licząc się ze wspomnianą koniecznością — zajmują stanowisko przeciwstawne pierwszemu. Ich zdaniem oba rodzaje orzeczeń³ bądź też tylko jedno z nich, tj. przywracające do pracy,⁴ mają charakter konstytutywny. Należy zaznaczyć, że zwolennicy koncepcji konstytutywnej omawianych orzeczeń nie wypracowali dotychczas jednolitej konstrukcji, lecz doprowadzili — na skutek sztucznego

1 Gdyby się bowiem okazało, że orzeczenia te nie zasądają świadczenia, to wiązanie z nimi cechy wykonalności nie byłoby możliwe. W razie zaś braku wspomnianej cechy kwestia wykonania, o której mowa, w ogóle nie powstaje.

2 Por. np. K. Korzan: Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 28 maja 1976 r. V PZP 12/75, OSPiKA 1978, z. 6, s. 242 i n.; tegoż autora: Egzekucja świadczeń niepieniężnych, ZPP Katowice 1965/66, nr 6, s. 47 oraz Konstytutywny czy deklaracyjny charakter orzeczenia o przywróceniu do pracy, PIZS 1969, nr 11, s. 7 i n. Z dawniejszych poglądów dotyczących orzeczenia przywracającego do pracy należy wymienić wypowiedzi: M. Święcickiego: Prawo wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1963, s. 184 i n.; J. Kruszewskiej: Z problematyki przywrócenia do pracy, NP 1960, nr 1, s. 88 i n.; M. Rafacz-Krzyżanowskiej: Sytuacja prawna pracowników w ciąży w świetle dekretu z 18 stycznia 1956 r. NP 1960, nr 3, s. 50; E. Wengerek: Problem wykonania orzeczeń przywracających do pracy, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zagadnień Socjalnych” 1959, nr 4, s. 17 i n.

3 Patrz m.in. M. Gersdorf: Charakter prawny i skutki orzeczeń o bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu do pracy, PiP 1978, nr 4, s. 41 i 50.

4 Por. np. A. Józefowicz: Niedopuszczenie pracownika do pracy, NP 1978, nr 1, s. 50; T. Liszcz: Sankcje prawne wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez podmiot zatrudniający, NP 1976, nr 2, s. 171 i 176.

„przeteoretyzowania” rozważań — do ukształtowania się różnych poglądów, wzajemnie się zwalczających.

Fakt ten stał się bezpośrednią przyczyną, dla której T. Zieliński⁵ podjął próbę położenia tamy „hipertrofii pomysłów” przez przedstawienie rozwiązań, które by się określiły „maksymalną prostotą i jasnością”. Jednakże zapowiedź ta nie została w pełni zrealizowana. M. Gersdorf⁶ podkreśla, że głoszony przez T. Zielińskiego pogląd jest skomplikowany, a ponadto wywołuje wątpliwości natury jurystycznej i społeczno-ekonomicznej, nie mniejsze niż konstrukcje przez niego zwalczane.

W poszukiwaniu prawidłowego rozwiązania omawianego problemu, M. Gersdorf ustosunkował się krytycznie do pięciu koncepcji, jakie się ukształtowały na ten temat. W wyniku wspomnianych poszukiwań dochodzi on do wniosku, że ubezskutecznienie wypowiedzenia w czasie trwania okresu wypowiedzenia odnosi się tylko do postępowania przed komisją odwoławczą, natomiast nie dotyczy ono sądu drugiej instancji, wskutek czego sąd ten orzeka o ubezskutecznieniu wypowiedzenia mimo upływu terminu wypowiedzenia, kasując samo wypowiedzenie i jego skutki (bieg terminu wypowiedzenia).⁷ Z powyższym założeniem M. Gersdorfa nie można się jednak zgodzić, gdyż nie znajduje ono uzasadnienia prawnego. Żaden bowiem przepis nie mówi o tym, że obowiązek ubezskutecznienia wypowiedzenia w czasie trwania okresu wypowiedzenia odnosi się tylko do postępowania przed komisją rozjemczą.

Zdając sobie z tego sprawę, inni zwolennicy koncepcji konstytutywnej omawianych orzeczeń zajmują odmienne stanowisko. I tak np. K. Kolaśński,⁸ uznając oba orzeczenia za konstytutywne, twierdzi, że jeżeli zakład pracy złoży odwołanie od orzeczenia odwoławczej komisji do spraw pracy o bezskuteczności wypowiedzenia, a okres wypowiedzenia upłynie przed zakończeniem postępowania przed okręgowym sądem pracy i ubezpieczeń społecznych, to wymieniony sąd uwzględni ten fakt i zmieni orzeczenie komisji przez przywrócenie pracownika do pracy.

Stanowisko K. Kolaśńskiego jest również dowolne. Dlatego M. Jędrzejewski⁹ wypowiada odmienny pogląd. Jego zdaniem sąd pracy i ubezpieczeń społecznych przy sugerowanej przez K. Kolaśńskiego zmianie musiałby zasądzić na rzecz pracownika wynagrodzenie z art. 47 w związku z art. 280 § 4 k.p. Taka jednak zmiana pozostawałaby, jako dokonana na niekorzyść skarżącego, w kolizji z art. 59 ustawy z 24 października 1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 39, poz. 231 z późn. zm.).

W wypadku gdy orzeczenie o ubezskutecznieniu uprawomocniło się po upływie okresu wypowiedzenia dlatego, że nie odwołano się od niego, zmiana tego orzeczenia na przywrócenie do pracy nie może nastąpić.¹⁰

⁵ T. Zieliński: Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę (w:) Kodeks pracy w praktyce, Warszawa 1976, s. 73.

⁶ M. Gersdorf: op. cit., s. 44.

⁷ M. Gersdorf: op. cit., s. 43 i 46.

⁸ K. Kolaśński: Sankcje wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, Palestra 1975, nr 12, s. 13 i n.

⁹ M. Jędrzejewski: Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczną czy przywrócenie do pracy?, PIZS 1976, nr 4, s. 31 i n.

¹⁰ W. Piotrowski (Charakter sankcji wadliwego rozwiązania umowy o pracę, PIP 1975, nr 12, s. 83 i n.) stara się zapobiec ujemnym konsekwencjom, jakie wypływają z koncepcji konstytutywnego charakteru omawianych orzeczeń, przez związanie z nimi natychmiastowej skuteczności. Trzeba podkreślić, że takie związanie jest możliwe tylko wtedy, gdy ustawodawca wyraźnie odstępuje od zasady, iż cecha skuteczności powstaje dopiero po uprawomocnieniu się.

W Piotrowski wymienionego odstępstwa dopatruje się w art. 45 k.p. Prowadzi to jednak

Jak z powyższego wynika, zwolennikom koncepcji konstytucyjnej omawianych orzeczeń nie udało się rozwiązać w sposób jednoznaczny kwestii, czy i na jakiej podstawie organ procesowy w postępowaniu zmierzającym do wydania orzeczenia orzekającego o bezskuteczności wypowiedzenia może wydać z urzędu orzeczenie przywracające do pracy. Nie są również w stanie usunąć innych sprzeczności¹¹ w wypowiedzianych poglądach.

Skoro więc przeszło 20-letnia dyskusja prowadzona na postawiony temat zastrzyła jedynie wymienione sprzeczności, to nie wydaje się — co nietrudno dostrzec — by można było oczekiwać, żeby zwolennicy konstytucyjnej koncepcji omawianych orzeczeń zdołali kiedykolwiek uzgodnić wypowiedziane przez siebie poglądy. Już samo to podważa trafność całej tej koncepcji.

Należy zauważyć, że jej uwzględnienie stawia orzeczenia przywracające do pracy i orzeczenia orzekające o bezskuteczności wypowiedzenia w rzędzie rozstrzygnięć zastępujących oświadczenie woli z art. 1047 k.p.c., których istota wyczerpuje się w samym fakcie ukształtowania danego stosunku prawnego. Wykonanie takich rozstrzygnięć staje się zbędne, gdyż wszelkie skutki powstają z chwilą ich uprawomocnienia się. Jeżeli przy takim ustosunkowaniu się do zagadnienia zakład pracy odmówi zatrudnienia pracownika, konieczne stanie się wytoczenie dodatkowego powództwa o dopuszczenie do pracy. Dopiero uwzględniające je orzeczenie zasądzi świadczenie nadające się do wykonania w drodze przymusu. W razie zaś respektowania poglądów, że kodeks pracy nie zna powództwa o dopuszczenie do pracy, omawiane orzeczenia nigdy nie mogłyby być wykonane w drodze wspomnianego przymusu. Nie można by ich również wprowadzać w życie za pomocą wykorzystywania sankcji grzywny określonej w art. 282 § 2 k.p., gdyż przepis ten stosuje się tylko w razie odmowy wykonania orzeczeń zasądających świadczenie. A za takie nie mogą przecież uchodzić orzeczenia przywracające do pracy i orzekające o bezskuteczności wypowiedzenia przy nadawaniu im konstytucyjnego charakteru.

Z przytoczonego względu oraz z powodu niemożności wykonywania tych orzeczeń w trybie omawianego przymusu stają się one tylko „opinią”, niezdołną — wbrew woli zakładu pracy odmawiającego dobrowolnego wykonania — wywołać skutku określonego w art. 45, 46 i 56 k.p.

Jak z tego widać, przyjęcie koncepcji konstytucyjnej orzeczeń przywracających do pracy i orzekających o bezskuteczności wypowiedzenia jest wysoce szkodliwe. Prowadzi ona bowiem nie tylko do wykazanej już degradacji tych orzeczeń, ale i do degradacji zastosowanych przez nie norm prawnych, które — używając terminologii W.I. Lenina¹² stają się „niczym bez aparatu przymusu.”

Należy podkreślić, że krytykowana koncepcja, wskutek niemożności przymusowego wykonania orzeczenia, nie tylko eliminuje działanie art. 45, 46 i 56 k.p., ale

do wykładnia *contra legem*. Ten ostatni bowiem przepis w ogóle nie wypowiada się na temat natychmiastowej skuteczności orzeczenia ani w formie nadania jej przez organ procesowy, ani z mocy ustawy. Z przytoczonego powodu M. Gersdorf (op. cit., s. 41 i n.) również odnosi się sceptycznie do poglądu W. Piotrowskiego.

11 Dla pomnożenia przykładów tych sprzeczności warto jeszcze zwrócić uwagę, że W. Uziak (Głosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 28 maja 1978 r. V PZP 12/75, PiP 1979, nr 1, s. 173 i 174) mówi o „odżyciu” stosunku pracy ukształtowanego orzeczeniem przywracającym do pracy. T. Liszcz natomiast (Głosa do uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 28 maja 1976 r. V PZP 12/75, NP 1978, nr 2, s. 320) dyskredytuje ten pogląd. Autorka ta uważa, że przywrócenie do pracy nie jest „restytucją” („odżyciem”) tego samego, rozwiązanego już stosunku pracy, lecz polega na nawłązaniu — wskutek orzeczenia o przywróceniu do pracy — na poprzednich warunkach nowego stosunku pracy o takiej treści, jaką miał rozwiązany stosunek.

12 W.I. Lenin: Dzieła, t. 25, s. 452.

ma i tę ujemną cechę, że stwarza doskonałe warunki do obcego naszemu ustrojowi „administrowania” prawami podmiotowymi w stosunkach pracy, podrywając zaufanie mas pracujących do ukształtowanego przez nie porządku prawnego pod pozorem budowania źle pojętego autorytetu kierownika jednostki gospodarki społecznej, który naruszył chronione konstytucyjnie prawo pracownika do pracy i który przez odmowę podporządkowania się prawomocnym orzeczeniom organów procesowych (w tym także sądów) podważa autorytet wymiaru sprawiedliwości. A jak wiadomo, uchwała VIII Zjazdu PZPR przywiązuje wielką wagę do konieczności podnoszenia wymienionego autorytetu i stałego umacniania stosunków pracy. Na konieczność tę wskazuje także preambuła kodeksu pracy. W świetle zaś powyższych wywodów jest oczywisty fakt, że konstytucyjna konstrukcja orzeczeń przywracających do pracy i orzekających o bezskuteczności wypowiedzenia przeciwstawia się w sposób zakamuflowany wspomnianemu umacnianiu stosunków pracy, skoro przez zawile i sprzeczne ze sobą poglądy doprowadza do niemożności wykonywania tych orzeczeń w drodze przymusu.

Sąd Najwyższy, zdając sobie sprawę ze szkodliwości społecznej respektowania podważanej tu koncepcji, zmienił swoje dotychczasowe stanowisko. W uchwale bowiem z dnia 28 maja 1976¹³ dostrzega element deklaracyjny (zasądający) orzeczenia przywracającego do pracy. Przez eksponowanie wspomnianego elementu uzewnętrznia negatywny stosunek do wyłącznie konstytucyjnej konstrukcji tego orzeczenia. Daje ponadto wyraz przekonaniu, że wskutek zasądzenia przez takie orzeczenie świadczenia nadaje się ono do wykonania w drodze przymusu. W ten sposób Sąd Najwyższy usuwa szkodliwe skutki krytykowanej konstrukcji, które wyrażają się w niemożności wykonania — we wspomnianej drodze — orzeczenia przywracającego do pracy.

Istnieją jednak zastrzeżenia co do zasadności stwierdzenia przez SN w uzasadnieniu powyższej uchwały, że orzeczenie to ma charakter mieszany, konstytucyjno-deklaracyjny. Kwestionują to stwierdzenie także niektórzy zwolennicy konstytucyjnej konstrukcji omawianych orzeczeń.¹⁴ W swoich rozważaniach podkreślają oni niemożność pogodzenia charakteru konstytucyjnego i deklaracyjnego decyzji w odniesieniu do tego samego przedmiotu rozstrzygnięcia.

Zastrzeżenia te są słuszne, jak to wykazałem w głosie do analizowanej uchwały.¹⁵ Orzeczeń bowiem o mieszanym charakterze deklaracyjno-konstytucyjnym w ogóle nie ma. Konstatacja charakterystyczna dla orzeczenia deklaracyjnego ma na celu zabezpieczenie integralności danego stosunku. Konstytucyjna natomiast działalność organu procesowego zawsze w jakiś sposób narusza tę integralność. Polega ona na przekształceniu wymienionego stosunku przez jego zmianę itp. Trudno jest więc nawet wyobrazić sobie sytuację, w której organ procesowy tym samym orzeczeniem zabezpiecza trwałość tego stosunku i jednocześnie go rozrywa. Odmienny punkt widzenia prowadzi do wewnętrznej sprzeczności.

Zgodnie ze współczesnymi poglądami nauki socjalistycznej, stojącej na gruncie konstatacji,¹⁶ należy przyjąć, że orzeczenie może być albo konstytucyjne, albo deklaracyjne. Nie może niszczyć danego stosunku

¹³ Uchwałę tę przytoczono wyżej w przypisie 2.

¹⁴ Patrz: W. Uziak: op. cit., s. 174; T. Liszcz: Głosa (...), s. 321.

¹⁵ Patrz: K. Korzan: Głosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 28 maja 1976 r. V PZP 12/76 (patrz wyżej przypis 2).

¹⁶ Por. K. Korzan: Orzeczenia konstytucyjne w postępowaniu cywilnym, Warszawa 1972, s. 98—100, 54 i 118.

prawnego i zarazem chronić go przed jakimkolwiek przeobrażeniem.

Konstytutywnej koncepcji orzeczenia przywracającego do pracy i orzekającego o bezskuteczności wypowiedzenia nie da się również obronić za pomocą argumentu, że orzeczenia te są aktami kształtującymi, którymi organ procesowy zasądza świadczenie. Jak już zaznaczono wyżej, orzeczenia konstytutywne zasądzające świadczenie znane są naszemu systemowi prawnemu. Zapadają one jednak w tych nielicznych wypadkach (np. w sprawie o podwyższenie ryczałtu — art. 632 § 2 k.c.), w których istnieje już stosunek prawny.¹⁷ W wypadku zaś orzeczenia przywracającego do pracy — przy założeniu, że ma ono charakter konstytutywny — sprawa przedstawia się inaczej. Świadczenie w postaci obowiązku zatrudnienia pracownika powstanie dopiero z chwilą uprawomocnienia się tego orzeczenia. Wcześniejsze więc zobowiązanie dłużnika do wykonania wymienionego obowiązku przez organ procesowy jest, logicznie rzecz biorąc, niemożliwe, skoro w czasie orzekania w ogóle on (tzn. ten obowiązek jako składnik stosunku prawnego) nie istnieje. Przeciwny punkt widzenia jest jednoznaczny z dopuszczeniem możliwości zasądzenia świadczenia, którego nie ma.

Trzeba dodać, że ustawodawca zezwala na przekształcenie stosunków prawnych w drodze orzeczenia organu procesowego w wypadkach wyjątkowych i kazuistycznie wyliczonych przez normy prawne.¹⁸ Ponadto dopuszcza on możliwość wydania mających charakter konstytutywny orzeczeń zastępujących oświadczenie woli tylko w razie ziszczenia się w sposób kumulatywny co najmniej dwóch przesłanek w formie uzewnętrzniającej istnienie:

- normy statuującej obowiązek złożenia właściwego oświadczenia woli,
- kompetencji organu procesowego do kształtowania.

Jednakże przepisy kodeksu pracy ani wspomnianej kompetencji, ani też wymienionego obowiązku nie konstatają w odniesieniu do wypadków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę i jej rozwiązania. W żadnym razie za takie przepisy nie można uznać art. 45, 46 i 56 k.p. Mówią one bowiem o stwierdzeniu bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu pracownika do pracy. Żadnej natomiast wzmianki o nawiązaniu nowego stosunku pracy nie zawierają — odmiennie niż art. 123 § 4, 133 § 2 i 133 § 6 ustawy z 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach (Dz. U. Nr 12, poz. 61) w brzmieniu ustawy z 17 grudnia 1974 r. (Dz. U. Nr 47, poz. 281) czy art. 66 § 2, 53 i 218 § 3 k.p.¹⁹ Gdyby orzeczenie orzekające o bezskuteczności wypowiedzenia i przywracające do pracy miało tworzyć nowy stosunek pracy, to ustawodawca sformułowałby art. 45, 46 i 56 k.p. w sposób analogiczny do art. 133 § 4 cytowanej ustawy bądź do art. 66 § 2 k.p.²⁰ Nie czyniąc tego,

¹⁷ Patrz K. Korzan: Glosa (...) (patrz wyżej przypis 2).

¹⁸ P. Schlosser: *Gestaltungsklagen und Gestaltungsurteile*, Bielefeld 1966, s. 275.

¹⁹ Orzeczenia wydawane na podstawie tych przepisów są orzeczeniami konstytutywnymi. Por. w tej kwestii K. Korzan: *Orzeczenia zastępujące oświadczenia woli w sądowym postępowaniu cywilnym*, Warszawa 1977, s. 198 i n.

²⁰ Z przepisu tego wypływa obowiązek ponownego zawarcia umowy o pracę z pracownikiem, z którym umowa ta wygasła z powodu tymczasowego aresztowania, a pracownik został rehabilitowany w postępowaniu karnym.

Odmowa dobrowolnego wykonania wymienionego obowiązku może doprowadzić do wydania orzeczenia konstytutywnego tworzącego stosunek pracy.

Wbrew twierdzeniom T. Zielińskiego (*Seminarium prawa pracy, ZPP, część 3, Warszawa 1977, s. 28*) orzeczenie to nie ma charakteru przywracającego, gdyż art. 67 zd. 1 k.p. mówi o „odpowiednim” stosowaniu art. 56 i n. tegoż kodeksu (a nie — jak sądzi T. Zieliński — wprost), i to tylko w zakresie roszczeń.

dał wyraz woli, że art. 45, 46 i 56 k.p. nie uzasadniają podstawy do kształtowania. Skoro w świetle powyższych wywodów nie jest ono możliwe w oderwaniu od podłoża prawnego, to dopatrywanie się w orzeczeniu przywracającym do pracy i stwierdzającym bezskuteczność wypowiedzenia cech konstytutywnych należy uznać za dowolne, nawet przy założeniu, że czynność wadliwa, której wyrazem jest nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, prowadzi do unicestwienia stosunku pracy.

Można by właściwie na tych ustaleniach poprzestać, gdyby nie fakt uznawania przytoczonego założenia przez zwolenników koncepcji konstytutywnej omawianych orzeczeń za koronny argument głoszonych przez nich poglądów.

U podstaw tego argumentu leży proste i aprioryczne stwierdzenie, że skoro czynność wadliwa, polegająca na nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia, ma charakter kształtujący, to nie może mieć innego charakteru orzeczenie przywracające do pracy czy orzekające o bezskuteczności wypowiedzenia.²¹

Stwierdzenie to jest bezzasadne, choć logicznie poprawne. Czynności bezprawne (wadliwe),²² o których mowa, można by uznać za kształtujące jedynie wtedy, gdyby rzeczywiście pociągały za sobą skutek rozwiązujący umowę o pracę w sposób definitywny. Tak jednak nie jest.²³ Do jego powstania (tj. wymienionego skutku) doprowadza tylko oświadczenie woli zgodne z obowiązującymi przepisami.²⁴ Sprzeczne zaś z nimi oświadczenie woli skutku unicestwiającego stosunek prawny nie wywołuje. Nauka socjalistyczna uznaje sprzeczne z przepisami oświadczenie woli co do rozwiązania umowy o pracę — podobnie jak i orzeczenie wadliwe — za czynność nie będącą w stanie „ani znieść nieprawidłowo zaprzeczonego prawa, ani też stworzyć nieprawidłowo przyznane prawo.”²⁵ Z tych względów nie sposób imputować polskiemu ustawodawcy, aby wbrew przytoczonej i sprzecznej z założeniami ustrojowymi zasadzie łączył z bezzasadnym oświadczeniem woli podmiotu, zatrudniającego

²¹ Por. np. T. Liszcz: Glosa (...), s. 321.

²² Określenie „bezzasadne” jest zbiorczym ujęciem wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy (art. 45, 46 i 56 k.p.).

²³ Łączenie skutku unicestwiającego stosunek pracy z czynnością bezprawnie rozwiązującą lub wypowiedzającą ten stosunek nie znajduje uzasadnienia prawnego. Żaden bowiem przepis kodeksu pracy (podobnie jak poprzednie przepisy), takiego skutku z wymienioną czynnością nie wiąże. Stąd cała dotychczasowa teoria względnej nieważności jednostronnego oświadczenia woli zakładu zatrudniającego nie wytrzymuje krytyki [patrz K. Korzan: Deklaratywny czy konstytutywny charakter (...), s. 18]. To samo dotyczy wypracowanej na tle kodeksu pracy instytucji względnej bezskuteczności, co do której również zwolennicy konstytutywnej koncepcji omawianych orzeczeń nie mogą się pogodzić. Na przykład T. Zieliński mówi o tzw. bezskuteczności następczej, M. Gersdor natomiast (op. cit., s. 37 i n.) nadaje wspomnianej instytucji znaczenie równoznaczne z instytucją unieważnienia czynności względnie nieważnej. Omawiana sprzeczność poglądów stanowi dodatkowy argument do podważania konstytutywnej koncepcji analizowanych orzeczeń.

²⁴ W literaturze dotyczącej spółdzielczego stosunku pracy następstwo wymienionej zgodności określa się „prawidłowym rozwiązaniem” w odróżnieniu od nieprawidłowego. Por. w tej kwestii M. Piekarski: Zmiany w unormowaniu spółdzielczych stosunków zatrudnienia, PIP 1975, nr 8—9, s. 36.

²⁵ Tak w odniesieniu do orzeczeń wadliwych M. Sawczuk (Wznowienie postępowania cywilnego, Lublin 1963, s. 170) i Z. Stalew (Istota powagi rzeczy osądzonej w procesie cywilnym, RPEiS 1960, nr 4, s. 96), a w stosunku do oświadczenia woli co do rozwiązania umowy o pracę — Komentarz do czechosłowackiego kodeksu pracy (patrz: Zakonik práce a predpisy souvislici, Praga 1968, s. 105).

w zakresie wypowiedzenia umowy, skutek w postaci likwidacji ukształtowanego stosunku pracy.

Odmienne poglądy nie przekonuje z innego jeszcze powodu. Jest nim fakt, że w świetle powyższych założeń orzeczenie wadliwe wydane przez sąd lub inny organ procesowy nie mogłoby wywołać skutku niweczącego stosunek pracy. Mógłby natomiast doprowadzić do powstania takiego skutku kierownik zakładu pracy, który jest mniej przygotowany do samodzielnej oceny problemów prawnych niż wspomniane organy.

Trzeba dać, że akceptacja krytykowanego tu poglądu doprowadziłaby do nie nadającego się do przyjęcia podwójnego porządku prawnego, określonego według wzorów norm ogólnych i abstrakcyjnych oraz według partykularnych ocen poszczególnych podmiotów. A jak wiadomo, takiemu porządkowi hołdują systemy oparte na prawdzie formalnej. Widać to zwłaszcza na tle fetysyzacji powagi rzeczy osądzonej, przez którą dąży się w tych systemach do utrzymania tezy, jakoby orzeczenie wadliwe stało się m.in. samodzielnym tytułem (causa) nabycia lub utraty prawa, czyli aktem mogącym dać faktyczne prawa tam, gdzie praw nie było, i odbierać prawa tam, gdzie były.²⁶

Wywody te uwypuklają, co nietrudno dostrzec, istotny fakt. Wyraża go mianowicie wypowiedź, że łączenie z czynnością bezprawną (wadliwą), podjętą przez zakład zatrudniający pracowników, skutku likwidującego stosunek pracy w celu podbudowania konstytutywnej koncepcji orzeczeń określonych w art. 45, 46 i 56 k.p. jest niedopuszczalne także ze względów ustrojowych.

Prezentowane stanowiska nie podważa użyte w art. 45 k.p. sformułowanie: „rozwiązanie.” Nie usprawiedliwia ono też w żadnym razie krytykowanego tu podwójnego porządku prawnego. Z kontekstu art. 45 k.p. wynika, że we wspomnianym sformułowaniu chodzi o rozwiązanie bezskuteczne — nieprawidłowe. Ustawodawca użył tego sformułowania dla odgraniczenia sytuacji, w której pracownik po okresie wypowiedzenia został faktycznie pozbawiony stanowiska mimo trwania stosunku pracy, od sytuacji, w której jeszcze do takiego pozbawienia nie doszło. Zagadnienie więc przedstawia się analogicznie jak w czechosłowackim kodeksie pracy z 16 czerwca 1965.²⁷ Różnica jest tylko taka, że § 61 tego kodeksu mówi (zamiast o rozwiązaniu bezskutecznym) o rozwiązaniu nieważnym.

Fakt, że w naszym porządku prawnym bezskuteczne wypowiedzenie i rozwiązanie, o którym mowa, nie narusza stosunku pracy, znajduje również potwierdzenie w art. 47 k.p. Przewiduje on bowiem — za oznaczony w nim okres nieświadczenia pracy — wynagrodzenie, a nie odszkodowanie, jak to ma miejsce np. w sytuacji przewidzianej w art. 50 k.p.

Warto podkreślić, że wymienione wynagrodzenie dotyczy okresu poprzedzającego uprawomocnienie się orzeczenia o przywrócenie do pracy. Jeżeli po dacie tego uprawomocnienia dłużnik nie dopuszcza pracownika do pracy, może on dochodzić na podstawie art. 81 k.p. dalszego wynagrodzenia za czas jej niewykonania.

Podobnie kwestię roszeń pieniężnych pracownika, w stosunku do którego nie wykonano orzeczenia przywracającego do pracy, rozwiązuje art. 407 k.p.c. z 11 czerwca 1964 RSFR.²⁸

²⁶ Bliżej o tym K. Korzan: *Orzeczenia konstytutywne (...)*, s. 84 i n.

²⁷ *Zakoník práce predpisy souvisící* (patrz wyżej: przypis 25, s. 105).

²⁸ Tekst tego przepisu przytaczam w głosie do uchwały siedmiu sędziów SN z dnia 28 maja 1976 r. V ZP 12/75 (patrz wyżej: przypis 2).

U nas podstawę do dochodzenia tego rodzaju szkody stanowi art. 114 i nast. k.p. Ze względu na dyscyplinujące znaczenie wspomnianego dochodzenia przepisy te powinno się wykorzystywać we wszystkich wypadkach wyrządzenia zakładowi zatrudniającemu szkody na skutek zawinionego niewykonania orzeczenia przywracającego lub orzekającego o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę.

Wracając do istoty i charakteru orzeczenia przywracającego, trzeba stwierdzić, że rozważania od strony analizy terminu: „rozwiązuje” użytego w art. 45 k.p. również dostarczają argumentów na korzyść tezy, iż orzeczenie w formie przywrócenia do pracy konstatuje nakaz czynienia (*facere*) w postaci obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy w trakcie trwania stosunku pracy.²⁹ Orzeczenie to zasądza więc świadczenie, którego nikt za dłużnika wykonać nie może.

Dokonane ustalenia przesądzają o deklaratywnej konstrukcji tego orzeczenia. Nie podważa jej zwrot „przywraca” użyty w art. 45 i 46 k.p. Zwrot ten jest wypełniony, odmiennie niż się niekiedy twierdzi w literaturze, wyłącznie treścią konstatującą.

W nauce radzieckiej³⁰ podkreśla się, że przy ochronie prawnej w postaci „przywrócenia do pierwotnego stanu” nie chodzi o „odbudowę” czy „odtworzenie” naruszonego prawa. Naruszenie czyni jedynie dane prawo spornym. Przywrócenie zaś zawiera w sobie „potwierdzenie” dotychczasowego stanu prawnego.

W tych warunkach również poglądy oparte na tzw. „reaktywizowaniu” stosunku pracy czy odtworzeniu go nie uzasadniają konstytutywnego znaczenia orzeczenia przywracającego. Reaktywizacja oznacza mniej więcej tyle co przywrócenie do poprzedniego stanu. Dlatego należy uznać za błędne dążenie zmierzające do utożsamiania restytucji czy reaktywizacji z ukształtowaniem stosunku prawnego.

Warto podkreślić nawiasem, że w literaturze czechosłowackiej także uznaje się czynności przywracające za czynności deklaratywne.³¹

Powyższe uwagi w pewnym zakresie odnoszą się także do wypadku, w którym wydane są orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę.

Dla potwierdzenia słuszności tezy o braku podstaw do uznawania tych orzeczeń za konstytutywne (prawotwórcze) należy wyeksponować jeszcze jeden, im tylko właściwy argument.

W świetle powszechnie przyjętych poglądów orzeczenie konstytutywne charakteryzuje się skutkiem prawotwórczym (kształtującym) w postaci ustanowienia lub np. uchylecia danego stosunku prawnego. Wyrażając tę myśl w sposób bardziej ogólny można powiedzieć, że o orzeczeniach tego rodzaju można mówić tylko wtedy, gdy przeobrażają one w jakimś zakresie dotychczasowy stosunek prawny lub tworzą nowy.

W analizowanym wypadku taka sytuacja w ogóle nie powstaje. Orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia wydawane są w trakcie trwającego stosunku pracy i w niczym go nie przeobrażają. Przeciwnie, zabezpieczają jego integralność i trwanie przez obywatelstwo oświadczenia woli co do wypowiedzenia umowy o pracę. Są więc one typowymi orzeczeniami konstatującymi dotychczasowy stan prawny. Z tego powodu orzeczenia te, tak jak i orzeczenia przywracające do pracy, należą do grupy

²⁹ W tym stanie rzeczy traktowanie wymienionego orzeczenia jako konstytutywnego doprowadziłoby do decyzyjnego *superfluum*: tworzenia stosunku pracy, który w trakcie rozpoznawania sprawy egzystuje.

³⁰ M.A. Gurwicz: Rzeszenie sowjetskiego suda w iskowom proizwodstwie, Moskwa 1955, s. 28.

³¹ F. Zoulik: Konstitutivni rozsudky, „Pravnik” 1966, nr 5, s. 433.

orzeczeń deklaracyjnych zasądających świadczenie. Wskutek tego korzystają one z cechy wykonalności.

Jak z powyższego wynika, orzeczenie przywracające do pracy i o bezskuteczności wypowiedzenia deklarują nakaz czynienia (*facere*) w postaci obowiązku umożliwienia pracownikowi wykonania pracy w trwającym stosunku pracy.

Trzeba dodać, że problem wykonania orzeczenia o bezskuteczności powstanie tylko wówczas, gdy po jego uprawomocnieniu się lub wcześniej zakład pracy pozbawi pracownika pracy przez faktyczne odsunięcie go od jej świadczenia.

Ponieważ omawiane orzeczenia są wyposażone w cechę wykonalności, odmowa dobrowolnego podporządkowania się treści tych orzeczeń doprowadzi do ich realizacji w trybie przymusu. Mówiąc o wspomnianym trybie należy odróżnić przymus w formie indywidualnego aktu administracyjnego od egzekucji i od czynności wierzyciela zmierzających do zaspokojenia się na koszt dłużnika.

Przymus przybierający formę wymienionego aktu w stosunku do państwowych jednostek organizacyjnych przewiduje wyraźnie art. 1065 § 1 zd. drugie k.p.c. Przymus ten polega na wydaniu tej jednostce na wniosek wierzyciela odpowiednich zarządzeń.

Inaczej przedstawia się sytuacja, gdy dłużnikiem jest podmiot nie będący państwową jednostką organizacyjną. W wypadku takim niespełnienie świadczenia pociągnie za sobą zastosowanie przymusu egzekucyjnego w trybie art. 1065 § 2 k.p.c.

Wypowiedź ta odnosi się do wykonania orzeczeń wydawanych przez sądy powszechne i zawartych przed nimi ugód. A jak wiadomo, nie rozpoznają one spraw o bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu do pracy. Sprawy te podlegają kognicji organów procesowych określonych w art. 242 k.p. Jednakże nie ulega wątpliwości fakt, że pochodzące od tych organów orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu do pracy również podlegają wykonaniu w trybie egzekucji przewidzianej w art. 1065 § 2 k.p.c. z mocy art. 280 § 2 k.p., jeżeli jednostka gospodarki uspołecznionej nie będąca państwową jednostką organizacyjną odmawia dobrowolnego wykonania tych orzeczeń.

Powstaje kwestia, jak powinny być wykonywane omawiane orzeczenia w razie odmowy spełnienia określonego w nich świadczenia przez dłużnika, który jest państwową jednostką organizacyjną.

Kwestii tej kodeks pracy nie reguluje w sposób odrębny. W sytuacji, w której dłużnikiem jest państwowa jednostka organizacyjna, art. 280 § 2 k.p. nie odsyła do art. 1065 § 1 zd. drugie k.p.c., ponieważ w przepisie tym jest mowa o przymusie różnym od egzekucji.³² Zawarte zaś w art. 280 § 2 k.p. odesłanie odnosi się wyłącznie do egzekucji. Gdyby ustawodawca miał zamiar zrównać z nią wymieniony przymus, to stwierdziłby, że podstawę jego stosowania stanowi tytuł wykonawczy, a nie tytuł egzekucyjny. Fakt zaś, że nie ma egzekucji w razie braku pierwszego z tych tytułów, wynika z art. 766 k.p.c. Ewentualne zatem twierdzenie, że art. 1065 § 1 zd. drugie k.p.c. ma również zastosowanie z mocy art. 280 § 2 k.p.c. do przymusowego wykonania tytułów egzekucyjnych pochodzących od organów procesowych określonych w art. 242 k.p. w wypadkach, w których dłużnikiem jest państwowa jednostka organizacyjna, nie znajdowałoby uzasadnienia normatywnego. Z tych względów pozostaje do wyboru jedno z dwóch możliwych rozwiązań: albo uznać, że istnieje luka w kodeksie pracy i w razie odmowy dobrowolnego spełnienia świadczenia oznaczonego w tych tytułach stosować art. 1065 § 1 zd. drugie k.p.c. przez analogię, albo też wykonywać je również w trybie egzekucji przewidzianej

³² Chodzi w nim o przymus w formie indywidualnego aktu administracyjnego, ściślej — o zarządzenie jednostki nadrzędnej (podobnie jak w sytuacji art. 280 § 3 k.p.).

w art. 1065 § 2 k.p.c. na podstawie odesłania zawartego w art. 280 § 2 k.p.c., a więc identycznie jak w sytuacji, w której dłużnikiem jest podmiot nie będący państwową jednostką organizacyjną.

Sąd Najwyższy w cytowanej wyżej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 28 maja 1976 r. wybrał pierwszą z przytoczonych możliwości. Wprawdzie wyraźnie nie powołał się na analogię, ale była ona — jak się wydaje — bezpośrednią przyczyną zastosowania art. 1065 k.p.c. Za stanowiskiem Sądu Najwyższego, poza wspomnianą analogią, przemawia w pewnym sensie charakterystyczna dla prawa socjalistycznego zasada jedności porządku prawnego: konieczność identycznego wykonywania tytułów egzekucyjnych pochodzących od sądów powszechnych i innych organów procesowych. Trzeba jednak przyznać, że ta sama zasada dostarcza poważnego argumentu przeciw założeniom wymienionego sądu, ponieważ przy jej uwzględnieniu można również bronić poglądu odmiennego, określonego w drugiej z przytoczonych możliwości. Można przecież twierdzić, że kodeks pracy, kierując się właśnie zasadą jedności, dąży do stworzenia jednakowego systemu wykonania wszystkich tytułów egzekucyjnych stwierdzających obowiązek spełnienia świadczenia niepieniężnego od jakiegokolwiek dłużnika, tj. bez względu na to, czy jest nim podmiot będący państwową jednostką organizacyjną, czy też inny, jeżeli tytuły te zostały wydane przez organy procesowe określone w art. 242 k.p.

Nie zajmując się dalej idącymi konsekwencjami, jakie wypływają z analizowanej zasady, warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną istotną okoliczność, a mianowicie na to, że wykładnia semantyczna art. 280 § 2 k.p. nie ujawnia luki w prawie. Przy jej braku stosowanie art. 1065 § 1 zd. drugie k.p.c. w drodze analogii nie znajduje uzasadnienia prawnego.

Ustawodawca celowo dopuścił wymienioną egzekucję we wszystkich wypadkach, ponieważ lepiej zabezpiecza ona roszczenia pracownika. Maksymalne zaś zabezpieczenie jest niezbędne, ponieważ wszelkie opóźnienia w ich dochodzeniu godzą w najżywniejsze interesy ludzi pracy. Widać to zwłaszcza na tle orzeczenia o przywróceniu do pracy w sytuacji, w której przewlekłość postępowania po wydaniu orzeczenia stawia pracownika w krytycznych warunkach z powodu niemożności zdobycia przez niego niezbędnych środków egzystencji.

Dopuszczenie pracownika do pracy zgodnie z orzeczeniem przywracającym do pracy jest (tak samo jak zachowanie się polegające na podporządkowaniu się przez zakład pracy treści orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia) czynnością niezastępowalną. Do realizacji więc tych orzeczeń stosuje się art. 1050 k.p.c.

Przepis ten pozwala za pomocą grzywnien przełamać opór dłużnika, który nie chce dobrowolnie podporządkować się tytułowi wykonawczemu stwierdzającemu obowiązek przywrócenia do pracy.³³

Grzywnom podlega pracownik odpowiedzialny za niewykonanie tego tytułu, a gdy ustalenie takiego pracownika jest utrudnione — kierownik danej jednostki organizacyjnej (art. 1053 § 2 k.p.c.).

Niekiedy odmowę podporządkowania się tytułowi wspomniana jednostka tłumaczy nie usprawiedliwionym zgłoszeniem się pracownika do pracy po upływie siedmiu dni (art. 48 § 1 k.p.). Fakt ten nie tamuje biegu egzekucji z art. 1050 k.p.c. Opóźnienie, o którym mowa w art. 48 § 1 kodeksu pracy, jest zdarzeniem często powodującym wygaśnięcie obowiązku ponownego zatrudnienia; jednakże zdarzenia te

³³ Dotyczy to także spółdzielczego stosunku pracy, jeżeli członek spółdzielni dysponuje wydanym na podstawie art. 129 ustawy z 17 grudnia 1974 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach i ich związkach (Dz. U. Nr 47, poz. 281 z późn. zm.) tytułem stwierdzającym obowiązek przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

mogą być przedmiotem badania w postępowaniu merytorycznym. Sąd rejonowy więc, jako organ egzekucyjny, ze względu na zakaz wstrzymania egzekucji wynikający z art. 804 k.p.c., będzie ją nadal prowadził. Zakład pracy jako dłużnik może w takim wypadku bronić się przed egzekucją tylko w trybie powództwa opozycyjnego z art. 840 k.p.c. z powołaniem się na fakt spóźnionego i nie usprawiedliwionego zgłoszenia przez pracownika gotowości świadczenia pracy.³⁴ Taka interpretacja wspomnianych przepisów jest zgodna z ich werbalnym brzmieniem. Umożliwia ona ponadto sprawne wykonanie każdego tytułu stwierdzającego obowiązek spełnienia świadczenia niepieniężnego zgodnie z postulatem zawartym w art. 280 § 2 k.p.c.

Nasuwa się pytanie, czy w trybie art. 1050 k.p.c. mogą być również wykonane ugody zawarte w postępowaniu zmierzającym do uzyskania orzeczenia stwierdzającego bezskuteczność wypowiedzenia oraz w postępowaniu, w którym pracownik domaga się przywrócenia go do pracy.

Na pytanie, to wypadnie odpowiedzieć twierdząco przy założeniu, że zawarcie takich ugod jest dopuszczalne w wymienionych postępowaniach. Respektowanie tego założenia prowadzi do odrzucenia poglądów, u podstaw których leży stwierdzenie, iż skutki określone w art. 45, 46 i 56 k.p. mogą wywołać tylko wymienione orzeczenia.

Na tle dotychczasowych przepisów sceptycznie do tego zapatrywania odniósł się T. Zieliński.³⁵ Jego zdaniem nie ma przeszkód, aby przywrócenie do poprzedniego stanu prawnego nastąpiło w stosunkach poza procesem na podstawie oświadczenia pracodawcy. Stanowisko T. Zielińskiego jest słuszne, lecz nie rozwiązuje poruszonej kwestii.

Wydaje się, że skoro strony mogą usuwać spór w stosunkach pozaprocesowych, to tym bardziej nie ma przeszkód do jego likwidacji przez zawarcie ugody w toku postępowania o przywrócenie do pracy lub o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia. Ugoda taka jest zawierana pod kontrolą organu procesowego, zabezpiecza więc prawidłowe zastosowanie prawa przy ustaleniu jej treści. Uznanie tej wypowiedzi za słuszną (a jak się wydaje, brak jest argumentów do jej podważania) prowadzi do wniosku, że zawarcie ugody może stanowić przeszkodę także do wydania orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia lub przywracającego do pracy. Jak wiadomo, ta i inne ugody stanowią podstawę do umorzenia postępowania. Niemniej jednak w cechę wykonalności są wyposażone (co także z powyższych uwag wynika) wymienione ugody, a nie postanowienia umarzające postępowanie.

Ponieważ ugody są tytułami egzekucyjnymi, należy czuwać przy ich zawieraniu, aby były formułowane w sposób nie nastrożający trudności przy ich wykonaniu.

Ugody nie są orzeczeniami, nie mogą więc być korygowane w trybie rektyfikacji (art. 350 i nast. k.p.c.). W razie zatem sformułowania ugody w sposób tak wadliwy, że nie jest możliwe jej wykonanie,³⁶ pracownik będzie mógł złożyć ponowny wniosek np. o przywrócenie do pracy.

Wynikający z powagi rzeczy osądzonej zakaz wszczęcia po raz drugi postępowania nie stanowi przeszkody do takiego wszczęcia, gdy postanowienie umarzające to postępowanie nie korzysta z wymienionej powagi. Jednakże przy ponownym wnie-

³⁴ Odmienne poglądy Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale wymienionej wyżej w przypisie 2 budzi zastrzeżenia. Również ja odniosłem się do tego poglądu krytycznie w artykule pt.: Wykonanie orzeczeń w sprawach ze stosunku pracy (w): Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej, t. 2, Katowice 1979, s. 162 i n.

³⁵ T. Zieliński: Dobrowolne zaspokojenie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy, MP 1966, nr 3, s. 304.

³⁶ W analogicznym wypadku za akt nie istniejący uchodzi również orzeczenie sądowe. Por. w tej kwestii K. Korzan: Wyroki nie istniejące, Acta Universitatis Wratislaviensis, No 307, „Przegląd Prawa i Administracji” VMI, Wrocław 1976, s. 196 i n.

sieniu sprawy zawsze będzie zachodziła konieczność dokonania oceny, czy przyczyna doprowadzająca do tego wniesienia uzasadnia usprawiedliwienie spóźnienia, o którym mowa w art. 269 § 4 k.p.²⁷ Wydaje się, że wypadki, w których ugoda jest aktem procesowym nie istniejącym (*non existens*), z reguły będą przemawiały za tym usprawiedliwieniem.

Warto podkreślić, że sama możliwość stosowania sankcji cywilnej określonej w art. 114 k.p. (o czym wyżej) oraz karnej przewidzianej w art. 282 § 2 k.p. powinna eliminować (a co najmniej ograniczać) potrzebę wszczęcia egzekucji z art. 1050 k.p.c.

Postępowania z art. 1050 k.p.c. nie można identyfikować z postępowaniem określonym w art. 232 § 2 k.p. W pierwszym bowiem wypadku chodzi o grzywnę jako środek przymuszający w toku egzekucji, w drugim natomiast o grzywnę jako karę wymierzoną w stosunkach pozaegzekucyjnych.

²⁷ Konieczność ta powstanie dlatego, że w analogicznym wypadku upłyne już termin 14 dni, przewidzianych do zgłoszenia wniosku o przywrócenie do pracy (art. 269 § 2 k.p.).

WŁODZIMIERZ KUBALA

KONTROWERSYJNE PROBLEMY KLASYFIKACJI ZNAMION PRZESTĘPSTW PRZECIWKO PORZĄDKOWI PUBLICZNEMU

Artykuł poświęcony jest problematyce znamion przestępstw przeciwko porządkowi publicznemu. Autor podjął próbę przedstawienia kontrowersyjnych zagadnień klasyfikacji znamion tej grupy przestępstw w kontekście poglądów wypowiadanych w nauce i judykaturze. Uwagę swą koncentruje autor na aspektach praworządnościowych znamion podkreślając, że właściwa ich klasyfikacja ma nie tylko znaczenie porządkujące, ale także poznawcze.

1. Uwagi wstępne

Wielkie jest znaczenie postulatu, aby prawo było zrozumiałe, jasne, proste, aby przepisy prawne w sposób jednoznaczny wytyczały granice zachowania zabronionego lub nakazanego, aby nie „zmuszały” sądów do „poprawiania” ustawodawcy.¹

Sztuce pisania kodeksów poświęcono wiele uwagi. Powiedzieliśmy „sztuce”, bo rzeczywiście jest swego rodzaju sztuką umiejętne połączenie w kodeksie potoczności języka z techniką prawniczą. Okazuje się, że na ich styku nie można całkowicie uniknąć kolizji. I. Andrejew źródła tego upatruje w trudnościach zgrania dwóch warstw treściowych ustawy: zewnętrznej — dla szerokiego kręgu czytelników i wewnętrznej a zarazem głębszej — dla prawników.² Zdaniem tego

¹ Por. np. W. Kubala: Głosa do uchwały Pełnego Składu Izby Wojskowej z dnia 9.VII.1975 r. U 3/74, PIP 1976, nr 3, s. 208; tegoż: Głosa do wyroku SN z dnia 29.VII.1977 r. Rs 8/77, PIP 1979, nr 1, s. 181.

² I. Andrejew: Ustawowe znamiona czynu — Typizacja i kwalifikacja przestępstw, Warszawa 1978, s. 26.