

Andrzej Patulski

Rodzaje sporów o nawiązanie stosunku pracy

Palestra 27/9(309), 18-27

1983

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.

3) prawo najmu garażu — zmodyfikowane obowiązkiem wniesienia kaucji odpowiadającej pełnym kosztom budowy.

3. Propozycje statutowe co do garaży. W § 69 przykładowego projektu statutu opracowanego przez Centralny Związek Spółdzielni Budownictwa Mieszkaniowego przewiduje się, że „spółdzielnia może budować garaże i oddawać je członkom w używanie: 1) na zasadzie spółdzielczego prawa do garażu bądź też 2) na zasadzie najmu”, przy czym „przed przystąpieniem do budowy garażu członek jest obowiązany wpłacić do spółdzielni wkład garażowy bądź kaucję w zależności od tego, na jakich zasadach zamierza korzystać z garażu”. W dalszych postanowieniach (§ 69—77) przykładowy statut CZSBM wskazuje, że spółdzielcze prawo do garażu jest ściśle związane z prawem do lokalu mieszkalnego lub użytkowego, i że w zależności od tego, czy członkowi przysługuje prawo lokatorskie czy też własnościowe, różne są przymioty przysługującego mu prawa do garażu. W szczególności może to być prawo niezwykłe albo prawo zwykłe i podlegające dziedziczeniu.

Natomiast Federacja Spółdzielni Mieszkaniowych w Warszawie w projekcie statutu opracowanym na użytek swoich członków wyszła z założenia, że „przydział garażu stanowi podstawę do zawarcia z członkiem umowy najmu (...)” (§ 60 ust. 3). W dalszych postanowieniach projekt Federacji przewiduje „wstąpienie w stosunki najmu «przez osoby bliskie», które uzyskały prawo do mieszkania w trybie art. 221 prawa spółdzielczego lub nabyły własnościowe prawo do mieszkania w drodze darowizny, dziedziczenia czy zapisu lub dokonały zamiany mieszkania obejmującej prawo do używania garażu” (§ 61 ust. 2). Projekt Federacji dopuszcza objęcie najmu garażu podziałem majątkowym małżeńskim (§ 61 ust. 2). Zasadniczym warunkiem zawarcia umowy najmu garażu oraz „wstąpienia w najem” według projektu Federacji jest posiadanie własnego pojazdu mechanicznego oraz członkostwa. Ustanie członkostwa stanowi przyczynę wygaśnięcia umowy najmu (§ 61 ust. 3).

Poprzestając na tych informacjach, zwracam uwagę na interesujące orzeczenie Sądu Najwyższego dotyczące garaży spółdzielczych zawarte w wyroku z dnia 13 kwietnia 1982 r. IV CR 472/81, opublikowane w OSNCP z 1983 r. (w nrze 2—3 pod poz. 35).

ANDRZEJ PATULSKI

RODZAJE SPORÓW O NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY

Artykuł analizuje źródła roszczeń pracowniczych o nawiązanie stosunku pracy (prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu, prawo do zatrudnienia, przyrzeczenie zakładu pracy), a także problematykę sporów o faktyczne zatrudnienie w aspekcie prawnno-ekonomicznym.

I. O tym, czy dany spór wywodzi się ze stosunku pracy, decyduje jego treść. Zakres pojęciowy sporu ze stosunku pracy (sporu pracowniczego) podlega wyraźnej ewolucji w kierunku rozszerzającym, co wiąże się z dynamicznym rozwojem szeregu instytucji prawa materialnego i procesowego, realizujących funkcję ochronną prawa pracy. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że spór należy do kategorii

dynamicznych, a nie statycznych. W związku z powyższym można zaobserwować powstawanie nowych kategorii sporów (jak np. o ustalenie uprawnień) oraz wystąpienie zjawiska polegającego na włączaniu do pojęciowego zakresu sporu ze stosunku pracy spraw wywodzących się przedtem z innych stosunków prawnych (jak np. spory na tle świadczeń przysługujących od zakładu pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, tudzież spory z zakresu bhp).¹

Powstaje tu jednakże problem, jak daleko może sięgać przedmiotowy zakres sporów pracowniczych. Odpowiedź na to nie jest bynajmniej prosta, a ważkie są jej konsekwencje. Od tego bowiem zależy demarkacja prawa pracy od innych gałęzi prawa (a także wewnętrzna demarkacja prawa pracy) w sensie formalno-prawnym i rozgraniczenie sposobów załatwiania sporów.

Przedmiotem prawa pracy są nie tylko stosunki pracy podporządkowanej, ale także inne stosunki ściśle związane z jej występowaniem. Wyodrębniając i rozgraniczając powyższe stosunki w sferze materialnoprawnej, można pokusić się o próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie, które z nich w sferze formalnoprawnej odpowiadają pojęciu „sporów pracy” (sporów ze stosunków prawa pracy — art. 1 k.p.c.), a które pojęciu „sporów ze stosunku pracy” (sporów pracowniczych).

Literatura prawnicza wyodrębnia jako stosunki ściśle związane ze stosunkami pracy podporządkowanej te z nich, które przygotowują nawiązanie stosunku pracy, wynikają z faktu zawarcia stosunku pracy, tudzież są następstwem istnienia stosunku pracy.² W literaturze prawa pracy wyrażono pogląd, iż normy prawne regulujące stosunki związane z rozdziałem siły roboczej (pośrednictwo pracy) podpadają pod pojęcie „administracji stosunków pracy”, stanowiącej przedmiot prawa pracy.³ Prowadzi to do wniosku, że spory na tle niewykonania zobowiązania poprzedzającego nawiązanie stosunku pracy należy zaliczyć do grupy sporów ze stosunków prawa pracy (sporów pracy). Jednakże kodeks pracy zakwalifikował powyższą kategorię sporów do grupy sporów ze stosunku pracy (art. 264 § 1 pkt 4 k.p.), co oznacza, że tradycyjne pojęcie procesowego roszczenia ze stosunku pracy uległo znacznemu rozszerzeniu.⁴

Na gruncie zatem kodeksu pracy spór o nawiązanie stosunku pracy należy zaliczyć do kategorii „sporu pracy” (sporu ze stosunku prawa pracy), przekazanego na mocy wyraźnego przepisu ustawy do właściwości terenowej komisji odwoławczej do spraw pracy. Oznacza to, iż tylko w procesowym znaczeniu można się posługiwać na jego określenie terminem „spór ze stosunku pracy”.

Spory o nawiązanie stosunku pracy, mimo stosunkowo niewielkiego wpływu spraw na tym tle, wywołują wiele kontrowersji zarówno w literaturze jak i orzecznictwie, szczególnie co do prawnej kwalifikacji.⁵ Stąd też potrzeba przybliżenia czytelnikowi tej problematyki.

1 J. Jończyk: Spory ze stosunku pracy, Warszawa 1965, s. 94.

2 Między innymi: M. Święcicki: Prawo pracy, Warszawa 1968, s. 17 i n.; W. Szubert: Zarys prawa pracy, Warszawa 1976, s. 7; T. Zieliński: Zarys wykładu prawa pracy, cz. I, Katowice 1977, s. 27.

3 T. Zieliński: Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego, Warszawa 1977, s. 216.

4 Przed wejściem w życie kodeksu pracy powyższe spory zaliczano do kategorii sporów związanych ze stosunkiem pracy (J. Jończyk: op. cit. i podana tam literatura, s. 120–122), natomiast judykatura zaliczała te spory do spraw ze stosunku pracy *sensu largo* (m.in. uchwała SN z dnia 26.III.1965 r. III PO/65 — OSNCP 1965, nr 11, poz. 79).

5 W roku 1979 t.k.o. załatwiły 750 sporów o nawiązanie stosunku pracy, tj. 2% ogółu załatwionych spraw.

II. Rodzaje sporów o nawiązanie stosunku pracy można wyodrębnić w zależności od źródła pracowniczego roszczenia, które z kolei może wynikać z:

a) prawa pierwszeństwa w zatrudnieniu (przywilej pierwszeństwa w zatrudnieniu),⁶

b) prawa do zatrudnienia,

c) przyrzeczenia zakładu pracy nawiązania stosunku pracy.

Ad a). Przywilej pierwszeństwa w zatrudnieniu przysługuje na mocy przepisów prawnych niektórym kategoriom osób i polega na możliwości nawiązania stosunku pracy, ale pod warunkiem, że zakład pracy istotnie dysponuje wolnym miejscem pracy, a uprawniony ma wymagane na tym stanowisku kwalifikacje i odpowiedni stan zdrowia. Wynika stąd, że na zakładzie pracy nie spoczywa bezwzględny obowiązek zatrudnienia danej osoby. Ma to ten skutek, że w razie wystąpienia przez uprawnionego kandydata do terenowej komisji odwoławczej do spraw pracy (skrót: t.k.o.) z wnioskiem o nawiązanie stosunku pracy w trybie art. 264 § 1 pkt 4 k.p. będzie on musiał wykazać, iż zakład pracy ma wolne miejsce odpowiadające jego kwalifikacjom, co w praktyce może mieć zasadnicze znaczenie.

Prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu przysługuje:

1) żonie żołnierza odbywającego zasadniczą służbę wojskową (art. 124 ust. 2 ustawy z dnia 21.XI.1967 r. o powszechnym obowiązku obrony PRL),⁷

2) pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn nie zawinionych — po ustaniu tych przyczyn (art. 53 § 5 k.p.),

3) pracownikowi skierowanemu przez terenowy organ administracji państwowej w sytuacji, gdy dotychczasowy zakład pracy nie ma możliwości przeniesienia go do innej pracy, jeżeli stał się on niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidów (art. 218 § 1 k.p.),

4) osobie zwolnionej z zakładu karnego i skierowanej przez terenowy organ administracji państwowej oraz skazanemu zobowiązanemu przez sąd do wykonywania pracy zarobkowej lub łóżenia na utrzymanie innych osób (§ 7 ust. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29.V.1974 r. w sprawie pomocy post-penitencjarnej⁸),

5) skierowanemu przez terenowy organ administracji państwowej żołnierzowi zwolnionemu z zasadniczej służby wojskowej (lub okresowej), jeżeli przed powołaniem nie był zatrudniony lub z ważnych przyczyn nie podjął poprzedniego zatrudnienia i zgłosił się do terenowego organu administracji państwowej w ciągu 30 dni od zwolnienia ze służby (§ 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7.IX.1979 r. w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i osób spełniających zastępczo obowiązek służby wojskowej oraz członków ich rodzin⁹).

Ponadto prawo do pierwszeństwa w zatrudnieniu mogą przewidywać niektóre układy zbiorowe pracy.¹⁰

Ad b). Przepisy szczególne nakładają w pewnych sytuacjach na zakład pracy bezwzględny obowiązek zawarcia umowy o pracę z danym kandydatem niez-

⁶ M. Świącicki kwestionuje termin „prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu”, jako wadliwy z punktu widzenia zarówno językowego jak i merytorycznego, i operuje pojęciem „pierwszeństwo w przyjęciu do pracy” (op. cit., s. 157—158). Niniejszy artykuł posługuje się terminami przyjętymi przez przepisy prawne.

⁷ Tekst jednolity: Dz. U. z 1979 r. Nr 18, poz. 111.

⁸ Dz. U. Nr 21, poz. 126.

⁹ Dz. U. Nr 21, poz. 125.

¹⁰ Na przykład art. 17 ust. 3 układu zbiorowego pracy dla pracowników handlu wewnętrznego z dnia 24.XII.1974 r.

leżnie od tego, czy w danym momencie zakład pracy dysponuje wolnym miejscem pracy. Odmowa zatrudnienia osoby, której przepisy szczególne przyznają prawo do zatrudnienia, rodzi po stronie tej osoby roszczenie o nawiązanie stosunku pracy.

Do korzystających z tego uprawnienia należą:

1) inwalidzi wojenni skierowani do pracy przez terenowy organ administracji państwowej (art. 17 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 29.V.1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin¹¹),

2) członkowie spółdzielni pracy (art. 182 § 1 i 4 ustawy z dnia 16.IX.1982 r. — Prawo spółdzielcze¹²).

Szczególna sytuacja ma miejsce wówczas, gdy pracownik, z którym umowa o pracę wygasła na skutek trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy spowodowanej tymczasowym aresztowaniem, zgłosi swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia o umorzeniu postępowania lub wyroku uniewinniającego (art. 66 § 2 k.p.). Rehabilitacja pracownika oraz fakt zgłoszenia przez niego powrotu do pracy w ustawowym terminie powodują powstanie stosunku prawnego, którego treść obejmuje bezwzględny obowiązek zakładu pracy ponownego zatrudnienia pracownika oraz prawo podmiotowe pracownika do odzyskania zatrudnienia.¹³ Jednakże przewidziany w art. 66 § 2 k.p. obowiązek zakładu pracy ponownego zatrudnienia pracownika nie obejmuje obowiązku zatrudnienia pracownika na tym samym co poprzednio stanowisku ani też obowiązku zapewnienia pracownikowi takiego samego wynagrodzenia, jakie otrzymywał poprzednio.¹⁴ W razie odmowy przez zakład pracy ponownego zatrudnienia zrehabilitowanego pracownika przysługuje mu roszczenie o nawiązanie stosunku pracy oraz o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy, równe utraconemu zarobkowi, które w zasadzie nie powinno przekraczać trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Roszczenie odszkodowawcze należy oprzeć — jak się wydaje — na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Należy jednak w tym kontekście mieć na uwadze, że koncepcja przyjęcia w takiej sytuacji roszczenia o nawiązanie stosunku pracy, jak i zastosowania przez art. 300 k.p. przepisu art. 471 k.c. budzi wątpliwości zarówno w doktrynie¹⁵ jak i *implicitę* w orzecznictwie.¹⁶

Zagadnienie należy niewątpliwie do kontrowersyjnych. Ale z drugiej strony należy podkreślić, że istotą tego sporu nie jest okoliczność rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę, lecz zachowania przez pracownika wymagań, od których zależy obowiązek zakładu pracy ponownego zatrudnienia pracownika. Najważniejszą zatem rzeczą wydaje się w tym wypadku roszczenie o nawiązanie stosunku

¹¹ Dz. U. Nr 21, poz. 117.

¹² W razie nienawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni członek może dochodzić przez cały czas trwania członkostwa zawarcia spółdzielczej umowy o pracę, a niezależnie od tego w ciągu roku od dnia powstania członkostwa odszkodowania według przepisów prawa cywilnego przed sądem powszechnym po wyczerpaniu postępowania wewnątrzspółdzielczego (art. 197 § 3).

¹³ M. Święcicki: op. cit., s. 158.

¹⁴ Orzeczenie SN z dnia 29.III.1978 r. I PR 65/78, „Służba Pracownicza” 1979, nr 4.

¹⁵ Na przykład W. Piotrowski uważa, że pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, zwane przez niego przywróceniem do pracy (Roszczenie pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w kodeksie pracy, PiP 1974, nr 10, s. 40), natomiast T. Zieliński opowiada się za przyznaniem pracownikowi roszczenia o przywrócenie do pracy (Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę — Studia i Materiały IPiSS, 1976, z. 17, s. 78).

¹⁶ Wyrok SN z dnia 29.III.1978 r. I PR 20/78, OSNCP 1978, nr 11, poz. 215.

pracy. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawia ponadto treść art. 264 § 1 pkt 4 i art. 269 § 3 k.p.¹⁷ Wydaje się oczywiste, iż pracownik zrehabilitowany nie mógłby żądać przywrócenia do pracy, gdyż wnioszek o przywrócenie — w świetle art. 269 § 2 k.p. — składa się w ciągu 14 dni od wygaśnięcia umowy o pracę (między wygaśnięciem umowy o pracę z upływem trzymiesięcznego okresu tymczasowego aresztowania a uprawomocnieniem się orzeczenia rehabilitującego pracownika upływa o wiele dłuższy okres). Natomiast art. 269 § 3 k.p. do złożenia wniosku o nawiązanie stosunku pracy przewiduje okres 14 dni od dnia doręczenia pracownikowi przez zakład pracy zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy. Trudno tu przyjąć — zgodnie z cytowanym w przypisie 14 wyrokiem SN z dnia 29.III.1978 r. — 14-dniowy termin do złożenia odwołania liczony od dnia powzięcia przez pracownika wiadomości o wygaśnięciu umowy o pracę, gdyż dzień ten nie zależy tu od uznania zakładu pracy (jak przy porzuceniu pracy), co powoduje, że pracownik może nie wiedzieć o tym przez dłuższy czas, lecz od upływu ściśle określonego przez ustawodawcę okresu trzymiesięcznego aresztowania, a więc stanu obiektywnie istniejącego, co do którego trudno — inaczej niż w wypadku porzucenia pracy — mieć wątpliwości.

Ponadto akcentowana przez zwolenników koncepcji roszczenia o przywrócenie do pracy treść art. 67 k.p., z której wynika potrzeba odpowiedniego stosowania art. 52—56 k.p. w zakresie roszczeń powstałych w wyniku wygaśnięcia umowy o pracę, nie przesądza — jak się wydaje — problemu, wynika zaś z niej tylko tyle, iż w pewnych sytuacjach przepisy rozdziału 6 stosować się będzie wprost, w innych — w sposób zmodyfikowany, a jeszcze w innych — nie będzie się ich stosować w ogóle i ten ostatni wypadek odnosi się, w myśl przyjętej tu koncepcji, do art. 66 § 2 k.p.

Ad c). Problematyka roszczeń pracowników o nawiązanie stosunku pracy, wynikających z przyrzeczenia zakładu pracy, ma bogatą judykaturę. Przyrzeczenie powyższe wynika z reguły z umowy przedwstępnej zobowiązującej zakład pracy do zatrudnienia pracownika w określonym terminie (art. 389 k.c.). Występuje to w praktyce w sytuacjach, w których pracownik związany umową o pracę poszukuje innego miejsca pracy albo gdy zakład pracy poszukuje innego pracownika. Artykuł pomija tu problematykę ujmowania umowy przedwstępnej jako środka pośrednictwa pracy (np. umowy przedwstępne absolwentów szkół wyższych), która sama w sobie jest wdzięcznym tematem do odrębnego opracowania.

Umowa przedwstępna (*pactum de contrahendo*) jest zatem instytucją przygotowującą zawarcie oznaczonej umowy o pracę między stronami. W myśl przepisów kodeksu cywilnego ważność umowy przedwstępnej jest zależna od określenia w jej treści istotnych postanowień umowy przyrzeczonej oraz od terminu, w ciągu którego ma ona być zawarta (art. 389 k.c.). Aby więc pracownik mógł skutecznie dochodzić zawarcia umowy przyrzeczonej, umowa przedwstępna musi określać: a) rodzaj umowy o pracę (art. 25 § 1 k.p.), b) rodzaj pracy i termin jej rozpoczęcia (art. 29 § 1 pkt 1 k.p.), c) wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.). W związku z tym, że kodeks pracy nie wymaga do ważności umowy o pracę formy pisemnej, brak tej formy nie wyłącza możliwości dochodzenia zawarcia umowy przyrzeczonej (art. 390 § 2 k.c.).

Judykatura Sądu Najwyższego już w okresie przedkodeksowym podzielała stanowisko, że instytucja umowy przedwstępnej nie pozostaje w sprzeczności z zasa-

17 G. Bieniek: (w:) Kodeks pracy — Komentarz, Warszawa 1977, s. 254.

dam i prawa pracy.¹⁸ Po wejściu w życie kodeksu pracy Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 22.IV.1977 r. I PZP 5/77¹⁹ podzielił stanowisko co do dopuszczalności zawarcia przedwstępnej umowy o pracę stwierdzając, że ma ona zastosowanie w prawie pracy na podstawie art. 300 k.p. w związku z art. 389 k.c., a także uznał, że roszczenia z art. 390 § 1 i 2 k.c. mają odpowiednie zastosowanie do stosunków pracy. W razie więc odmowy przez zakład pracy zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę poszkodowanemu przysługuje nie tylko odszkodowanie z art. 390 § 1 k.c., którego wysokość z reguły nie powinna przekroczyć kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia na stanowisku objętym umową przedwstępną, ale także może on żądać zawarcia umowy przyrzeczonej, gdyż są to dwa niezależne od siebie roszczenia. Powyższe zagadnienie znalazło również swoje odbicie w literaturze.²⁰

Roszczenie o zawarcie umowy przyrzeczonej, jak również roszczenie odszkodowawcze uzależnione jest od oceny organu rozstrzygającego spór w zakresie, czy umowa przedwstępna jest ważna w rozumieniu art. 389 k.c., jak również od ustalenia, czy roszczenie odszkodowawcze pracownika (zakładu pracy) znajduje się w związku przyczynowym z odmową zawarcia umowy przyrzeczonej. Należy przy tym zaznaczyć, że roszczenie o zawarcie umowy przyrzeczonej przysługuje wyłącznie pracownikowi, gdyż przymusowe zawarcie umowy o pracę na żądanie zakładu pracy pozostawałoby w sprzeczności z zasadami prawa pracy (zasada wolności pracy — art. 11 k.p.).²¹ Natomiast Sąd Najwyższy wypowiedział się negatywnie w kwestii dopuszczalności roszczenia o nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania w razie niedotrzymania przyrzeczenia nawiązania takiego stosunku pracy, a także w kwestii roszczenia o odszkodowanie w takiej sytuacji.²²

Umowa przedwstępna jest zatem instytucją prawa cywilnego stosowaną podobnie do stosunków prawa pracy na zasadzie art. 300 k.p. Jednakże kodeks pracy określił organ właściwy do rozpoznawania sporów o nawiązanie stosunku pracy, którym jest terenowa komisja odwoławcza do spraw pracy (art. 264 § 1 pkt 4). W świetle art. 264 § 1 pkt 4 k.p. sporem pracownika ze stosunku pracy jest spór dotyczący nawiązania tego stosunku, natomiast w orzecznictwie Sądu Najwyższego widoczna jest tendencja do rozszerzającej wykładni art. 264 k.p. i uznawania kompetencji t.k.o. również w sprawach o roszczenia wynikające na tle nawiązania stosunku pracy, a do takich roszczeń należy roszczenie odszkodowawcze z art. 390 § 1 k.c.²³ Przyjęcie rozszerzającej wykładni art. 264 § 1 pkt 4 k.p. w powyższym kontekście uzasadniane było przede wszystkim przeciwdziałaniem możliwości powstania dualizmu trybów rozstrzygania sporów na tle nawiązania stosunku pracy (sąd powszechny — t.k.o.), co zrodziło konieczność pozostawienia tej kategorii spo-

¹⁸ Na przykład uchwała SN z dnia 21.VI.1972 r. III PZP 13/72 (OSNCP 1972, nr 11, poz. 201), z tym zastrzeżeniem, że w niniejszej uchwale SN nie ustosunkował się do zagadnienia roszczenia z art. 390 § 2 k.c. (problematyka ta nie była zawarta w zgłoszonym pytaniu), dopuszczając jedynie możliwość dochodzenia przez pracownika roszczenia o naprawienie szkody. Por. też uchwałę SN z dnia 26.VII.1974 r. III PZP 22/74 (OSNCP 1975, nr 2, poz. 23), w której SN przyjął, że sprawa o naprawienie szkody jest sprawą ze stosunku pracy w rozumieniu art. XII p.w.k.c. oraz art. 459 § 1 k.p.c.

¹⁹ OSNCP 1977, nr 10, poz. 180.

²⁰ Między innymi: J. Kruszevska: Odmowa zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę, *PIZS* 1979, nr 8-9, s. 79-80; M. Gersdorf-Giaro: Umowa przedwstępna w prawie pracy, *PiP* 1979, nr 11, s. 84.

²¹ J. Kruszevska: Skutki prawne przyrzeczenia zawarcia umowy o pracę, *PUG* 1979, nr 3, s. 48 i n.

²² Uchwała SN z dnia 4.V.1979 r. I PZP 5/79, *OSPIKA* 1980, z. 2, poz. 20 — z głosem A. Kijowskiego.

²³ Orzeczenie SN z dnia 2.X.1975 r. I PRN 21/75, *OSPIKA* 1976, z. 9, poz. 267 — z głosem A. Mironczuka.

rów — w kognicji jednego organu, a ponadto pracowniczym charakterem żądania, wynikającym z okoliczności faktycznych przytoczonych przez wnioskodawcę. W tym kontekście pozytywnie należy przyjąć projekt reformy systemu rozpoznawania sporów pracowniczych, tak by wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy przekazać jednemu organowi (sądowi powszechnemu). Jest to rozstrzygnięcie tym bardziej palące, że obecnie nadal roszczenie odszkodowawcze zakładu pracy, które znajduje się w związku przyczynowym z odmową zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę, rozpatruje sąd powszechny, a takie samo roszczenie wniesione przez pracownika — t.k.o.

Przyrzeczenie nawiązania stosunku pracy może także wynikać wyjątkowo z umowy o świadczenie przez osobę trzecią (art. 391 k.c.). Jednakże gdy osoba trzecia nie zachowuje się w sposób spodziewany (nie nawiąże stosunku pracy), strona składająca przyrzeczenie (gwarant) obowiązana jest naprawić kontrahentowi wynikłą stąd szkodę.²⁴ Oznacza to, że brak przyrzeczonego zachowania się osoby trzeciej nie rodzi po stronie wierzyciela (pracownika) roszczenia o nawiązanie stosunku pracy w stosunku do osoby trzeciej, a jedynie powoduje powstanie roszczenia odszkodowawczego w stosunku do składającego przyrzeczenie. Artykuł 391 k.c. pozwala na stosowanie tego przepisu do różnych stosunków zobowiązaniowych, w tym — poprzez art. 300 k.p. — także do stosunku pracy.

W postanowieniu z dnia 13.V.1977 r. I PZ 23/77²⁵ Sąd Najwyższy stwierdził, iż „dopuszczalne jest zawarcie na podstawie art. 391 k.c. w związku z art. 300 k.p. umowy, w której zakład pracy wskutek rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem uczyni przyrzeczenie, że inny zakład pracy zatrudni tego pracownika”. W uzasadnieniu powyższego postanowienia Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że za stosowaniem art. 391 k.c. w stosunkach pracy przemawiają te założenia kodeksu pracy, które akcentują troskę zakładu pracy o zaspokojenie bytowych potrzeb pracownika (art. 16, 94 pkt 8 k.p.), tym zaś założeniom odpowiada takie zachowanie zakładu pracy, który rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę przejawia troskę o jego sprawy bytowe w przyszłości i przyrzeka mu zatrudnienie w innym zakładzie pracy. W związku z tym że spór dotyczy roszczeń odszkodowawczych wynikających z nienawiązania przyrzeczonej umowy o pracę, Sąd Najwyższy uznał — zgodnie z ukształtowaną linią judykatury dotyczącą roszczeń odszkodowawczych z umowy przedwstępnej — iż do rozpatrzenia sporu o odszkodowanie właściwa jest terenowa komisja odwoławcza do spraw pracy na podstawie art. 242 pkt 2 k.p. i art. 264 k.p.

Należy także wspomnieć, że w praktyce sądowej uznane zostało za skuteczne — jako element ciągłości zatrudnienia — rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron pod warunkiem uzyskania przez pracownika — w wyniku starań zakładu pracy — odpowiedniego zatrudnienia w innym zakładzie pracy.²⁶

III. W praktyce może powstać zagadnienie, w jaki sposób wykonać orzeczenie o nawiązaniu stosunku pracy. Wydaje się, że należy zastosować tu analogię do uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 28.V.1976 r. V PZP 12/75,²⁷ która uznaje, iż orzeczenie o przywróceniu do pracy ma charakter konstytutywno-deklaratoryjny. W tym więc kontekście — analogicznie orzeczenie o nawiązaniu stosunku pracy ma charakter konstytutywny, to jest kształtujący stosunek prawny, co oznacza, iż nie podlega wykonaniu w trybie egzekucji świadczeń niepieniężnych. Jednakże w orzeczeniu tym tkwi *implicitie* obowiązek umożliwienia pracow-

²⁴ Tak E. Łętowska: Umowa o świadczenie przez osobę trzecią, Warszawa 1970.

²⁵ OSPIKA 1979, z. 3, poz. 47 — z głosem J. Broła, PiZS 1980, nr 2, s. 77—79.

²⁶ Wyrok SN z dnia 28.VII.1976 r. I PRN 53/76 (nie publ.).

²⁷ OSNCP 1976, nr 9, poz. 187.

nikowi wykonywania pracy, tak że w razie odmowy wykonania przez zakład pracy takiego orzeczenia pracownik nie musi występować z kolejnym roszczeniem o faktyczne zatrudnienie (dopuszczenie do pracy), ale może żądać wykonania orzeczenia w trybie art. 1050 lub 1065 k.p.c.²⁸ Z chwilą zatem uprawomocnienia się orzeczenia o nawiązaniu stosunku pracy zakład pracy ma obowiązek zatrudnić pracownika, płacąc mu wynagrodzenie z tytułu wykonywania pracy. Natomiast bezprawna odmowa zakładu pracy dopuszczenia takiego pracownika do pracy rodzi po jego stronie roszczenie o wynagrodzenie za czas gotowości do wykonywania pracy. Prawomocne orzeczenie przyznające wynagrodzenie z art. 81 § 1 k.p. jest wiążące w stosunku do organów wykonujących orzeczenie o nawiązaniu stosunku pracy.

IV. Przy omawianiu problematyki sporów o nawiązanie stosunku pracy nie sposób pominąć wiążącego się z tym pośrednio zagadnienia dopuszczenia do pracy. Różnica pomiędzy roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy a żądaniem dopuszczenia do pracy tkwi w tym, że przesłanką dopuszczenia do pracy jest trwanie stosunku pracy oraz bezprawna odmowa spełnienia przez zakład pracy świadczenia w postaci faktycznego zatrudnienia w istniejącym aktualnie stosunku pracy. Przy dopuszczeniu zatem do pracy istnieje po stronie zakładu pracy obowiązek zatrudnienia określonego pracownika nie w sensie nawiązania stosunku pracy (on już trwa), lecz podjęcia realizacji istniejącego już stosunku pracy.²⁹ Roszczenie o dopuszczenie do pracy wynika więc z zawartego wcześniej stosunku pracy. Najczęściej takie sytuacje mają miejsce w wypadku zgłaszania przez pracownika gotowości podjęcia pracy po przerwie w zatrudnieniu spowodowanej odbywaniem służby wojskowej czy urlopu bezpłatnego, tudzież w wypadkach wskazanych w art. 65 § 3 k.p. lub art. 74 k.p.

W literaturze prawniczej na tle obecnego stanu prawnego istnieją kontrowersje co do możliwości dochodzenia nadal roszczenia o dopuszczenie do pracy.³⁰ Pogląd o możliwości dochodzenia nadal roszczenia o dopuszczenie do pracy prezentuje szereg autorów.³¹ Natomiast możliwość taką kwestionuje M. Piekarski.³²

Zwolennicy koncepcji roszczenia o dopuszczenie do pracy w obecnym stanie prawnym podnoszą przede wszystkim, że naruszenie obowiązku rzeczywistego zatrudnienia nie uzasadnia jeszcze przyjęcia domniemania o złożeniu przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, wobec czego nie może występować w tym wypadku sankcja nieważności względnej rozwiązania umowy o pracę w postaci roszczenia o przywrócenie do pracy. Należy zatem przyjąć, że istnieje tu sankcja za niewykonanie obowiązku rzeczywistego zatrudnienia w postaci roszczenia o faktyczne zatrudnienie, którego podstawy prawnej należy

²⁸ J. Broń, J. Szczerski i inni: Kodeks pracy — Komentarz, Warszawa 1977, s. 171—172.

²⁹ W. Piotrowski: Stosunek pracy, Poznań 1977, s. 24.

³⁰ Także na tle poprzedniego stanu prawnego nie było jednomyślności w tym względzie. Koncepcja roszczenia o dopuszczenie do pracy została przedstawiona po raz pierwszy w uchwale SN z dnia 24.III.1958 r. I CO 4/58 (OSNCP 1958, nr 3, poz. 89), wywołując różnicę poglądów co do podstaw prawnych takiego żądania (m.in.: M. Gersdorff: Ustanie spółdzielczego stosunku pracy, Warszawa 1969, s. 77 i n.; W. Piotrowski: Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy, Warszawa 1966, s. 48).

³¹ Por.: W. Piotrowski: Charakter sankcji wadliwego rozwiązania umowy o pracę, PiP 1975, nr 12, s. 90; tenże: jw., s. 24; K. Kolasieński: Bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę według kodeksu pracy, PiP 1975, nr 3, s. 60, przyp. 8; T. Zieliński: Wypowiedzenie warunków umowy o pracę według kodeksu pracy, NP 1975, nr 5, s. 658; A. Kijowski: Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy, Poznań 1978, s. 35 i n.

³² M. Piekarski: Prawa i obowiązki zakładu pracy i pracownika, NP 1975, nr 7—8, s. 591—592.

szukać w treści art. 22 § 1 k.p. oraz art. 477 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oznacza to, że pracownik niezależnie od żądania zasądzenia bezprawnie odmownego świadczenia pracy może dochodzić pełnego naprawienia wynikłej stąd szkody.

Spór „dopuszczeniowy” dotyczy obowiązku zatrudnienia przy umówionej pracy, dlatego też komisja odwoławcza zobowiązana jest do ustalenia, czy odmowa przyjęcia przez zakład pracy świadczenia w postaci faktycznego zatrudnienia była bezprawna, czy też uzasadniona. Natomiast co do wykonania prawomocnych orzeczeń zasądających faktyczne zatrudnienie (dopuszczenie do pracy), to słusznie A. Kijowski wskazuje na możliwość przyjęcia rozwiązania zawartego w przytoczonej uchwale SN z dnia 28.V.1976 r. a polegającego — w razie niewykonania orzeczenia w trybie kodeksu pracy — na przeprowadzeniu postępowania egzekucyjnego (art. 1050 i n. oraz art. 1065 k.p.c. o egzekucji świadczeń niepieniężnych).³³

V. Wiele wątpliwości wywołuje treść art. 26 k.p., w myśl którego stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono — w dniu zawarcia umowy. Opierając się na *stricte* literalnej wykładni treści art. 26 k.p. w razie ustalenia w umowie o pracę terminu rozpoczęcia pracy, w okresie pomiędzy zawarciem umowy o pracę a umówionym dniem rozpoczęcia jej realizacji nie istnieje stosunek pracy, a zawarta umowa o pracę ma charakter umowy przedwstępnej. W powyższej konstrukcji pracownik może co najwyżej żądać w razie odmowy zakładu pracy przyjęcia świadczenia pracy, tj. zawarcia — zgodnie z art. 390 § 2 k.c. — umowy przyrzeczonej, czyli może wystąpić w takim wypadku spór o nawiązanie stosunku pracy. Jednakże takie stanowisko, oznaczające degradację znaczenia umowy o pracę zawartej przed umówionym terminem rozpoczęcia pracy do roli umowy przedwstępnej, zostało w polskiej doktrynie prawa pracy odrzucone.³⁴ Przyjmuje się, że obowiązki pracownika istnieją z chwilą zawarcia umowy o pracę w formie potencjalnej i aktualizują się w umówionym terminie rozpoczęcia wykonywania pracy. Między więc zawarciem umowy a umówionym dniem rozpoczęcia pracy istnieje między stronami stosunek pracy, na który składają się obowiązki stron niepodejmowania żadnych działań, które uniemożliwiłyby realizację umowy i były sprzeczne z jej celem. W razie zawinienia przez zakład pracy niedopuszczenia pracownika do pracy w dniu jej rozpoczęcia powstaje po jego stronie, tj. pracownika, roszczenie o faktyczne zatrudnienie i zapłatę wynagrodzenia za gotowość do świadczenia pracy.

VI. Na zakończenie celowe wydaje się umieszczenie omawianej problematyki w kontekście wprowadzania niektórych elementów reformy gospodarczej. Otóż powstaje pytanie: jak pogodzić obowiązek zakładu pracy zatrudnienia pracownika z rozpoczęciem — zgodnie z reformą — procesów realokacyjnych w przedsiębiorstwach działających samodzielnie? Jak pogodzić zasadę wolności pracy ściśle związaną z racjonalizacją zatrudnienia z ograniczaniem swobody pracodawcy w doborze siły roboczej? Przeciwnie w literaturze ekonomicznej podkreśla się z naciskiem z jednej strony konieczność uwolnienia gospodarki od balastu zbędnych rąk do pracy (tzw. utajone bezrobocie), a z drugiej strony przemieszczenia siły roboczej z jednych dziedzin do innych.³⁵ W świetle powyższych okoliczności rozdzielenie funkcji socjalnej od ekonomicznej przemawia za uchYLENIEM w większości wypadków obowiązku zatrudniania pracowników przez samodzielne przedsiębiorstwa.

³³ A. Kijowski: Pracowniczy obowiązek (...), op. cit., s. 45—46.

³⁴ W. Piotrowski: Stosunek pracy, op. cit., s. 52—53.

³⁵ Między innymi J. Beksiak: Zmiany w gospodarce, Warszawa 1982, s. 235 i n.

Nie może to oczywiście oznaczać zwolnienia instytucji państwowych i społecznych od zapewnienia takim osobom środków egzystencji, a Funduszu Aktywizacji Zawodowej (na rzecz którego przedsiębiorstwa płać okazały kwoty podatkowe) — od konieczności umożliwienia im przekwalifikowania (najczęściej chodzi tu o osoby niepełnosprawne i niewykwalifikowane) i kreowania specjalnie dla nich nowych miejsc pracy, tak by nie czuli się niepotrzebni społecznie. Można w tym kontekście wskazać wiele budujących przykładów ze spółdzielczości inwalidzkiej, gdzie pracownicy nie tylko otrzymują „gorset socjalny”, lecz są bardziej przydatni w sensie produkcyjnym, uzyskując wyższą od przeciętnej wydajność w skali krajowej.

Skoro zatem w świetle reformy gospodarczej nie może być mowy o nakazach wiążących którąkolwiek ze stron, jeśli mają one charakter środków administracyjnego przymusu, to wyjścia z takiej sytuacji należy upatrywać z jednej strony we wprowadzeniu odpowiednich mechanizmów ekonomicznych umożliwiających swobodę zakładu pracy w doborze kadry pracowniczej, a z drugiej strony w zabezpieczeniu — w drodze środków prawnych o charakterze niewładczym — pracowników od pułapki „przymusu ekonomicznego”. Bywa bowiem w praktyce tak, że pracownik mający nieformalne zapewnienie zatrudnienia w innym zakładzie rozwiązuje umowę o pracę, a potem okazuje się, iż sprawa jego „angażu” jest nieaktualna. Przydatne w tym kontekście *de lege ferenda* mogłoby być przyjęcie konstrukcji trójstronnej umowy o pracę, wiążącej zarówno pracownika jak i przyszłego pracodawcę.³⁶ Umowa taka byłaby ekonomicznym, a nie administracyjnym środkiem polityki zatrudnienia, a kontrolę nad jej przestrzeganiem można by było przekazać np. radom pracowniczym przedsiębiorstw i związkom zawodowym. Spory wynikające z takiej umowy byłyby w tym świetle sporami o faktyczne zatrudnienie w nowym zakładzie pracy.

³⁶ T. Zieliński: Ludzie muszą wiedzieć, na czym stoją, PiŻ 1981, nr 46, s. 5.

JAN CISZEWSKI

ZMIANY I UZUPEŁNIENIA UMOWY MIĘDZY PRL A WRL O OBROTCIE PRAWNYM W SPRAWACH CYWILNYCH, RODZINNYCH I KARNYCH

Przedmiotem artykułu autora jest szczegółowe omówienie zmian wprowadzonych do umowy z dnia 6.III.1959 r. między Polską a Węgrami o obrocie prawnym w sprawach cywilnych, rodzinnych i karnych, a ujętych w Protokole sporządzonym w Warszawie w dniu 18.IX.1980 r. Protokół ten, zawierający owe zmiany dostosowane do obecnych w tej chwili potrzeb obrotu prawnego między obu krajami, obowiązuje od dnia 4 października 1981 r. (Dz. U. Nr 5, poz. 32 i 33).

Obowiązująca obecnie umowa między PRL a WRL o obrocie prawnym w sprawach cywilnych, rodzinnych i karnych została podpisana w Budapeszcie w dniu 6 marca 1959 r. Weszła ona w życie w dniu 26 lutego 1960 r. (Dz. U. z 1960 r. Nr 8, poz. 54 i 55).