

# Mieczysław Piekarski

---

## Rozpoznawanie przez sąd spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

---

Palestra 29/7-8(331-332), 1-11

---

1985

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## ORGAN NACZELNEJ RADY ADWOKACKIEJ

WYDAWNICTWO PRAWNICZE — ROK XXIX — 331 — 332 — LIPIEC — SIERPIEŃ 1985 R.

MIECZYŚLAW PIEKARSKI

### ROZPOZNAWANIE PRZEZ SĄDY SPRAW Z ZAKRESU PRAWA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

#### I. Wprowadzenie

Od 1 lipca 1985 r. wyspecjalizowane sądy rozpoznają u nas sprawy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Reforma w tym względzie stanowi początek integracji sądownictwa i zamyka długotrwały okres przeobrażeń, zapoczątkowanych jeszcze w 1928 r. przez wprowadzenie ławniczych sądów pracy.

W 1954 r. utworzono komisje rozjemcze rozpoznające w pierwszej instancji sprawy pracownicze jako organ społeczny i powierzono głównym zarządom związków zawodowych pełnienie funkcji kasacyjnych, a Centralnej Radzie Związków Zawodowych powierzone nadzór judykacyjny w tych sprawach. To zdecydowane odejście od państwowego wymiaru sprawiedliwości w omawianych sprawach nasuwało wiele zastrzeżeń co do zgodności z art. 56 Konstytucji PRL głoszącego, że w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej wymiar sprawiedliwości sprawują sądy.

Przepisy Konstytucji nie zawierają żadnych podstaw do takiego ograniczenia drogi sądowej.<sup>1</sup> Budzi ono zastrzeżenia co do swej słuszności i celowości. Nie zdało też egzaminu w praktyce. Także następne zmiany ustawodawcze w tej dziedzinie dotyczące komisji rozjemczych, które tylko z nazwy stały się rzekomo rozjemczymi, gdyż w istocie były pozasądowymi organami nie najlepiej rozstrzygającymi spory w sposób pozbawiony na ogół cech rozjemczych, zawiodły w praktyce. Ocena ta dotyczy nie tylko zakładowych i terenowych komisji rozjemczych, ale również komisji odwoławczych do spraw pracy wprowadzonych przez kodeks pracy. Także modyfikacje wprowadzone przez ustawę z dnia 24 października 1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych okazały się niewystarczające i dlatego ustawa ta wraz z wprowadzonym nią systemem utraciła moc z dniem 1 lipca 1985 r. przez wprowadzenie sądowego wymiaru sprawiedliwości w indywidualnych sprawach pracowniczych<sup>2</sup> — podobnie jak wcześniej uczyniono to w prawie spółdzielczym

<sup>1</sup> Patrz G. Bieniek: Sądownictwo pracy — Propozycje modelowe, „Nowe Prawo” 1981, nr 10—11—12, s. 7 i nast. oraz przytoczone tam piśmiennictwo.

<sup>2</sup> Zakres tych spraw omówił G. Bieniek i K. Michalik w artykule pt.: Uprawnienia związków zawodowych w indywidualnych sprawach pracowniczych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1984, nr 7, s. 48 i nast.

w spółdzielczych stosunkach pracy. Rozszerzono bowiem od dnia 1.I.1983 r. drogę sądową w sprawach ze spółdzielczej umowy o pracę i skrócono ją zarazem przez dopuszczenie dochodzenia przed sądem uchylecia uchwał rady nadzorczej spółdzielni dotyczących pozbawienia członkostwa. Dopuszczono mianowicie dochodzenie w drodze sądowej uchylecia takiej uchwały bez wyczerpania postępowania wewnątrzspółdzielczego z jednoczesną możliwością dochodzenia roszczeń majątkowych związanych z pozbawieniem zarobków w przedsiębiorstwie spółdzielni pracy (art. 197 i 198 prawa spółdzielczego z dnia 16 września 1982 r. — Dz. U. Nr 30, poz. 210). Przyczyniło się to do usprawnienia ochrony sądowej członków spółdzielni pracy bez dodatkowego obciążenia sądów. Jak więc widać, prawo spółdzielcze wskazało kierunek zmian dotyczących właściwości sądów w sprawach pracowniczych.

Właśnie w tym kierunku poszły też obie ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 r.: a) o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz b) o zmianie kodeksu postępowania cywilnego. Są one zgodne z postulatami wyrażonymi w piśmiennictwie, w którym liczni autorzy niemal zgodnie wypowiedzieli się za zniesieniem komisji odwoławczych do spraw pracy i zakwestionowali działalność komisji rozjemczych.<sup>3</sup> Podkreślono wtedy, że sprawy rozpatrywane przez te komisje są na ogół trudne. Przeważały w nich sprawy płacowe (44,1%) i powypadkowe (39,9%). W sprawach płacowych zakłady pracy wskutek reformy gospodarczej uzyskały znaczny zakres samodzielności w podziale funduszy i kształtowaniu wynagrodzeń, a rozstrzygnięcie sporu często przesądza o interesach załogi albo jej części, wobec czego nie powinno ono być dokonywane przez organ społeczny działający w zakładzie pracy m.in. dlatego, że pracownicy orzekający w komisjach rozjemczych często utożsamiali swe osobiste interesy z interesem macierzystego zakładu pracy. Ponadto wiele sporów pracowniczych dotyczyło konfliktów między członkiem załogi a załogą. Konieczne więc jest rozstrzygnięcie takich sporów przez niezależny organ sądowy poza zakładem pracy, przy czym w sprawach powypadkowych rozstrzygnięcie sporów często wymaga zasięgnięcia opinii biegłych i wiadomości przekraczających kwalifikacje członków komisji rozjemczych. Działalność tych komisji z czasem coraz bardziej zanikała, pracownicy zaś mieli coraz mniej zaufania

<sup>3</sup> Patrz m.in.: G. Bieniek cyt. w przypisie poprzednim; L. Domeracki: Tradycje czy po nowemu, „Trybuna Ludu” 1983, nr 122, s. 3; C. Jackowiak: Spory pracownicze, „Rzeczpospolita” 1983 nr 286, s. 6; J. Jończyk: Sądownictwo pracy, „Rzeczpospolita” 1983, nr 271, s. 6; A. Patulski: Sprawność systemu rozpoznawania, „Nowe Prawo” 1982, nr 11—12, s. 51 i n.; W. Siedlecki: Sprawozdanie na temat kierunków reformy organów wymiaru sprawiedliwości i gwarancji niezawisłości sądów, „Państwo i Prawo” 1982, z. 1—2, s. 174 i n.; O zmianę systemu rozstrzygnięcia sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy, „Nowe Prawo” 1981, nr 4, s. 74 i nast. Gwoźli prawdzie trzeba jednak nadmienić, że odzywały się także głosy w obronie komisji rozjemczych i komisji odwoławczych do spraw pracy. Omawianie tych głosów i wysuwanych przez nie postulatów dotyczących reorganizacji tych organów przekraczałoby ramy niniejszego artykułu. Trzeba jednak nawliżać tu do Konferencji naukowej Instytutu Badania Prawa Sądowego w Oleśnicy odbytej w dn. 12 i 13 listopada 1982 r., na której T. Zieliński przeprowadził dogłębną krytykę systemu rozstrzygnięcia sporów ze stosunku pracy i ubezpieczeń społecznych. Wśród podstawowych wad tego systemu wymienił on niezgodność z art. 58 Konstytucji PRL wskutek powierzenia orzecznictwa w sprawach organom pozasądownym, dalej — dwutorowość rozstrzygnięcia spraw: a) przez komisje rozjemcze i komisje odwoławcze do spraw pracy w sprawach o roszczenia pracowników, b) przez sądy w sprawach o roszczenia zakładów pracy w stosunku do pracowników, wreszcie — niejednorodność systemu rozstrzygnięcia sporów i nadmierne różnicowanie systemu nadzoru nad organami rozstrzygającymi omawiane spory. T. Zieliński krytycznie ocenił także system rozstrzygnięcia sporów z zakresu ubezpieczeń społecznych, kwestionując jednoinstancyjność sądowego nadzoru nad działalnością ZUS i rad nadzorczych ZUS, zgłosił też wiele zastrzeżeń do tych rad. Por. K. Krzekotowski: Zagadnienia kompetencyjne rozstrzygnięcia sporów prawnych, „Nowe Prawo” 1984, nr 4, s. 87.

do obiektywizmu i niezależności członków komisji. Dlatego przed wniesieniem spraw do tych komisji z reguły usiłowali załatwić je w postępowaniu wewnątrzzakładowym, interwencyjnym lub skargowym. Zawiodły także oczekiwania dotyczące szybkości postępowania w komisjach rozjemczych. Ponad 50% spraw rozpoznano bowiem po raz pierwszy w terminie przekraczającym 14 dni, a przeciętny czas trwania podobnego sporu w sądzie nie był dłuższy od przewlekłego nieraz postępowania w sprawach toczących się przed komisjami rozjemczymi. Orzeczenia tych komisji były często uchylane albo zmieniane w trybie odwoławczym przez okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych. Nieraz też w trybie rewizji nadzwyczajnej stwierdzano rażące niedociągnięcia w postępowaniu i w orzecznictwie komisji rozjemczych oraz komisji odwoławczych do spraw pracy.

Podział więc postępowania w sprawach pracowniczych na wewnątrzzakładowe, toczące się w pierwszej instancji przed komisjami, o których mowa, i na sądowe postępowanie odwoławcze — nie zasługiwał na utrzymanie. Także oparcie tego podziału na przesłance, z czyjej strony wyszła inicjatywa wszczęcia postępowania, nie miało racjonalnych podstaw. Słusznie więc powierzono w końcu sądom pracy rozpoznawanie wszystkich spraw z zakresu prawa pracy, pozostawiając możliwość prowadzenia fakultatywnego postępowania pojednawczego w sprawach pracowniczych.<sup>4</sup>

## II. Powierzenie sądom rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

W dniu 1 lipca 1985 r. weszła w życie ustawa z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.<sup>5</sup> Tytuł ustawy nie w pełni odpowiada treści, gdyż wprowadziła ona zmiany w prawie o ustroju sądów powszechnych i w kodeksie pracy. Dział XII tego kodeksu noszący tytuł: „Rozpatrywanie sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy” został poważnie zmieniony. Objęto więc nim również rozpatrywanie sporów o roszczenia zakładów pracy ze stosunku pracy oraz skreślono dotychczasowy art. 123 k.p. o rozpoznawaniu przez sądy powszechne sporów wytoczonych przez zakłady pracy pracownikom o naprawienie szkód wyrządzonych tym zakładom. Od 1 lipca 1985 r. ujednolicono właściwość sądu i tryb postępowania w sprawach pracowniczych zarówno wytoczonych przez pracowników przeciw zakładom pracy jak i przez zakłady pracy przeciw pracownikom. Jednocześnie ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r.<sup>6</sup> o zmianie kodeksu postępowania cywilnego rozszerzono zakres obowiązywania tego kodeksu także na normowanie postępowania w sprawach ze stosunków z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz w innych sprawach, do których zmienne omawianą ustawą przepisy tego kodeksu stosuje się z mocy ustaw szczególnych. Rozpoznawanie spraw z zakresu prawa pracy powierzono sądom pracy, które są odrębnymi jednostkami organizacyjnymi sądów rejonowych, oraz utworzono w sądach wojewódzkich sądy pracy i ubezpieczeń społecznych jako odrębne jednostki organizacyjne, właściwe wyłącznie do rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Sądy pracy stały się zatem częścią sądów rejonowych, a sądy pracy i ubezpieczeń społecznych — częścią sądów wojewódzkich.

<sup>4</sup> Patrz J. Wiśniewski: *Koncepcja zakładowego postępowania pojednawczego w sprawach pracowniczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1984, nr 10, s. 26—35.

<sup>5</sup> Dz. U. Nr 20, poz. 85.

<sup>6</sup> Dz. U. Nr 20, poz. 86.

Wypada tu dodać, że prościej byłoby nie nadawać tym częściom składowym sądów rejonowych i wojewódzkich nazw odmiennych od stosowanych dla sądów powszechnych. Operowanie nazwami „sąd rejonowy” i „sąd wojewódzki” było mniej skomplikowane i wystarczające, a wewnętrzny podział sądów na wydziały do spraw pracowniczych i ubezpieczeniowych nie wymagał użycia nazw sugerujących, że są to inne sądy. Jednakże ze względu na obowiązujące nasze państwo konwencje międzynarodowe utrzymano dotychczasowe odróżnienie sądów pracy oraz sądów pracy i ubezpieczeń społecznych, chociaż stały się one częścią składową sądów rejonowych i wojewódzkich. Noszące dotąd zbliżoną nazwę okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych przestały istnieć od dnia 1 lipca 1985 r., gdyż ustawa z dnia 24 października 1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych<sup>7</sup> utraciła od tego czasu moc. Oparte na przepisach tej ustawy dotychczasowe okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych stały się odrębnymi jednostkami organizacyjnymi sądów wojewódzkich, a sędziowie okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych stali się sędziami sądów wojewódzkich; konsekwentnie też pracownicy administracyjni i obsługi oraz ławnicy okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych stali się pracownikami lub ławnikami sądów wojewódzkich.

Dotychczasowe zakładowe komisje rozjemcze, terenowe komisje rozjemcze oraz terenowe komisje odwoławcze do spraw pracy działały tylko do dnia wejścia w życie omawianych tu ustaw z dnia 18 kwietnia 1985 r., czyli do dnia 1 lipca 1985 r. Od tej więc daty pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy w drodze sądowej w trybie unormowanym w kodeksie postępowania cywilnego, którego zasięg rozszerzono m.in. na sprawy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W kodeksie postępowania cywilnego w dziale normującym postępowanie odrębne w omawianych tu sprawach pracowniczych rozszerzono zakres nazwy „pracownik” stwierdzając, że przez to określenie rozumie się również osobę świadczącą pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą oraz członków rodziny i spadkobierców takiej osoby (czyli wykonawcy pracy nakładczej); przez pracownika rozumie się także członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej oraz osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy. Przez użyte (w dziale normującym w k.p.c. postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy) określenie „pracownik” rozumie się także osobę dochodzącą od zakładu pracy odszkodowania lub ustalenia uprawnień do świadczeń na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Nadal nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanowienia nowych warunków pracy lub płacy, stosowania norm pracy oraz mieszkań funkcyjnych i pomieszczeń w hotelach pracowniczych.

### III. Terminy dochodzenia w sądach roszczeń pracowniczych

Sprawy pracownicze są na ogół pilne, a dochodzone w nich należności często mają charakter alimentacyjny. Słusznie więc omawiana tu ustawa z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, zmieniając odpowiednie przepisy kodeksu pracy, utrzymała krótkie terminy dochodzenia roszczeń pracowniczych. Trzeba tu jednak zwrócić uwagę na to, że rozszerzając drogę sądową przy dochodzeniu roszczeń pracowniczych nowe prawo spółdzielcze obowiązujące od dnia 1 stycznia 1983 r. wprowadziło odmienne przepisy w omawianej materii.

<sup>7</sup> Dz. U. z 1974 r. Nr 39, poz. 231; zmiany: Dz. U. z 1975 r. Nr 16, poz. 31 i z 1982 r. Nr 23, poz. 163.

Od dnia 1 lipca 1985 r. według zmienionych od tej daty przepisów art. 264 § 1 kodeksu pracy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (także umowy o pracę nakładczą) wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego tę umowę. W tym zakresie między przepisem art. 264 § 1 kodeksu pracy w brzmieniu badanym mu omawianą tu ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych a art. 197 § 2 prawa spółdzielczego obowiązującego od dnia 1 stycznia 1983 r. istnieje różnica w zakresie spółdzielczych stosunków pracy. Wymieniony ostatnio przepis przewiduje bowiem 14-dniowy termin do wszczęcia postępowania przed sądem przez członka spółdzielni pracy w sprawach dotyczących wypowiedzenia warunków pracy lub płacy spółdzielczej umowy o pracę oraz jej wypowiedzenia. Przepis ten nakazuje liczyć omawiany termin dwutygodniowy nie od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę, jak czyni to wspomniany art. 264 § 1 k.p., lecz od dnia doręczenia członkowi pisemnego zawiadomienia o odpowiednim oświadczeniu spółdzielni pracy wraz z uzasadnieniem. Natomiast wymieniony art. 264 § 1 k.p. przewiduje wniesienie do sądu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w ciągu siedmiu (a nie 14) dni i nie uzależnia biegu tego terminu od doręczenia członkowi spółdzielni pracy na piśmie uzasadnienia wypowiedzenia. Moim zdaniem w odniesieniu do członków spółdzielni pracy obowiązuje tu 14-dniowy termin i jego bieg rozpoczyna się dopiero od dnia doręczenia zawiadomienia o wypowiedzeniu wraz z uzasadnieniem na piśmie. Doręczenie zatem spółdzielcy samego (nie uzasadnionego na piśmie) zawiadomienia o wypowiedzeniu nie rozpoczyna biegu omawianego terminu, jednakże członek spółdzielni pracy może od razu po doręczeniu mu takiego — pozbawionego pisemnego uzasadnienia — zawiadomienia o wypowiedzeniu zmieniającym mu warunki pracy lub płacy albo o tzw. definitywnym, czyli rozwiązującym wypowiedzeniu mu spółdzielczej umowy o pracę wnieść odwołanie do sądu. Prawo spółdzielcze w tym zakresie, jako ustawa szczególna, ma bowiem moc przed ogólnym unormowaniem tego zagadnienia w omawianym art. 264 § 1 k.p. w brzmieniu cyt. ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 r.

Dwa następne paragrafy tego przepisu przewidują 14-dniowy termin odwoławczy do wniesienia żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania oraz żądania rozwiązania umowy o pracę. Również i w tym zakresie w odniesieniu do spółdzielczych stosunków pracy istnieje różnica w zestawieniu z art. 197 § 2 prawa spółdzielczego, którego nie zmieniono w omawianej tu ustawie. W stosunku do spółdzielcy ów 14-dniowy termin biegnie bowiem nie od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia albo od dnia wygaśnięcia umowy, jak to przewiduje przepis art. 264 § 2 k.p. w obecnym brzmieniu, gdyż prawo spółdzielcze wymaga w art. 197 § 2, by takie zawiadomienie zostało doręczone spółdzielcy na piśmie „wraz z uzasadnieniem”. Ponadto wymienionych w art. 182 § 4 i w art. 192 § 2 tego prawa roszczeń wynikających z członkostwa spółdzielni pracy, tj. roszczeń o zawarcie spółdzielczej umowy o pracę i o odszkodowanie oraz roszczenia o ponowne nawiązanie tej umowy, można skutecznie dochodzić przed sądem dopiero po wyчерpaniu postępowania wewnątrzspółdzielczego lub po bezskutecznym upływie terminów ustalonych w statucie pozwanej spółdzielni pracy do podjęcia uchwały przez organ odwoławczy. W tych wypadkach zgodnie z art. 197 § 3 prawa spółdzielczego termin czternastodniowy określony w paragrafie poprzednim biegnie od dnia doręczenia członkowi spółdzielni pracy zawiadomienia wraz z uzasadnieniem o uchwale organu odwoławczego podjętej w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym lub od upływu terminu ustalonego w statucie pozwanej spółdzielni pracy do podjęcia tej uchwały. Dodać należy, że członek spółdzielni może wystąpić w trybie odwoławczym

na drogę postępowania wewnątrzspółdzielczego także w innych wyżej nie wymienionych sprawach dotyczących spółdzielczej umowy o pracę lub spółdzielczej umowy o pracę nakładczą; wówczas statut spółdzielni pracy określa termin wniesienia i rozpatrzenia odwołania członka. Termin ten biegnie od dnia zawiadomienia go o uchwale organu odwoławczego w sposób wskazany w ustawie lub w statucie spółdzielni. Na ogół statuty spółdzielni pracy wymagają w sprawach pracowniczych doręczenia członkowi pisemnego zawiadomienia z uzasadnieniem i „pouczeniem” o przysługującym mu prawie odwołania od uchwały we wskazanym w tym pouczeniu terminie przewidzianym w statucie spółdzielni. Organ odwoławczy powinien jednak rozpatrzyć również odwołanie wniesione po upływie terminu, jeżeli opóźnienie nie przekracza sześciu miesięcy, a odwołujący się usprawiedliwi zwłokę wyjątkowymi okolicznościami. Wniesienie odwołania do organów spółdzielni powoduje zawieszenie biegu przedawnienia lub terminów zawitych do dnia zakończenia postępowania wewnątrzspółdzielczego; zawieszenie to trwa jednak nie dłużej niż rok od dnia, w którym organ odwoławczy powinien rozpatrzyć odwołanie (art. 32, 33 § 2 i 197 § 4 prawa spółdzielczego).

W niespółdzielczych stosunkach pracy, zgodnie z art. 264 § 3 kodeksu pracy (w brzmieniu omawianej tu ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 r.), żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się w ciągu 14 dni od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę (także umowy o pracę nakładczą) bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia tej umowy. Natomiast żądanie nawiązania umowy o pracę (także umowy o pracę nakładczą) wnosi się w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Jeżeli pracownik (wykonawca pracy nakładczej itp.) nie dokonał bez swej winy w terminie czynności, o których wyżej mowa, to sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu; wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku trzeba uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Postępowanie w sprawach o omawiane tu roszczenia pracownicze jest wolne od opłat sądowych, a wydatki z nim związane ponosi tymczasowo Skarb Państwa; sąd w orzeczeniu kończącym to postępowanie rozstrzyga o tych wydatkach i w wypadkach szczególnie uzasadnionych może nimi obciążyć pracownika (wykonawcę pracy nakładczej).

#### IV. Postępowanie pojednawcze w sprawach pracowniczych

Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik (wykonawca pracy nakładczej) może (ale nie musi) żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed zakładową komisją pojednawczą, która wszczyna to postępowanie na wniosek pracownika, zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Zgłoszenie tego wniosku przerywa bieg wskazanych wyżej terminów dochodzenia roszczeń pracowniczych. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy wniosek do komisji pojednawczej wnosi się przed upływem wskazanych wyżej terminów, a postępowanie pojednawcze kończy się z mocy prawa (bez potrzeby wydania orzeczenia o jego umorzeniu) z upływem 14 dni od dnia złożenia wniosku, w innych zaś sprawach — z upływem 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja ta przekazuje sprawę sądowi pracy. Przekazanie następuje niezwłocznie na żądanie pracownika zgłoszone w terminie 14 dni od zakończenia po-

stępowania pojednawczego; wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik może jednak od razu wnieść pozew do sądu bez uprzedniego zgłoszenia wniosku o polubowne załatwienie sprawy.

Jeżeli w postępowaniu pojednawczym zawarto ugodę, wpisuje się ją do protokołu posiedzenia pojednawczego. Ugodę podpisują strony i członkowie zespołu komisji pojednawczej. Zespół ten składa się co najmniej z 3 członków. Powinien on dążyć do załatwienia sprawy w drodze ugody najpóźniej w ciągu 14 dni od złożenia przez pracownika wniosku o polubowne załatwienie sprawy. Pracownik w terminie 30 dni od zawarcia ugody może wystąpić do sądu z żądaniem stwierdzenia, że ugodą jest bezskuteczna z powodu naruszenia słusznego interesu pracownika. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy pracownik może wystąpić do sądu z takim żądaniem tylko przed upływem 14 dni od dnia zawarcia ugody.

Komisja pojednawcza odmówi wpisania zawartej przed nią ugody do protokołu, gdy treść ugody jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Także sąd odmówi stwierdzenia wykonalności takiej ugody, co nie wyłącza żądania stwierdzenia przez sąd bezskuteczności takiej ugody (art. 253, 255 § 2 i 156 k.p.).

Komisja pojednawcza w protokole posiedzenia zespołu pojednawczego stwierdza termin zakończenia postępowania pojednawczego.

W sprawach pracowniczych kierownika zakładu pracy lub jego zastępcy, głównego księgowego, radcy prawnego lub kierownika jednostki organizacyjnej do spraw osobowych, zatrudnienia i płac postępowanie pojednawcze przeprowadzają komisje pojednawcze przy sądach pracy.

Postępowanie pojednawcze w uspołecznionych zakładach pracy zatrudniających nie mniej niż 50 pracowników (wykonawców pracy nakładczej) prowadzą zakładowe komisje pojednawcze. Mogą one być powołane również w uspołecznionych zakładach pracy zatrudniających mniej niż 50 pracowników. Powstała wątpliwość, czy komisje te działają w spółdzielniach, czy wewnątrzspółdzielcze postępowanie wystarcza do celów pojednawczych? Otóż toczy się ono w spółdzielni bez udziału nie zainteresowanego czynnika mediacyjnego. Ustawa nadaje omawianemu postępowaniu pojednawczemu powszechny charakter fakultatywny i wyraźnie przewiduje powołanie w spółdzielniach (bez wyłączenia w tym względzie spółdzielni pracy) komisji pojednawczych wspólnie przez zakładowe organizacje związkowe i zakładowy komitet pracowniczy, a jeżeli któraś z wymienionych organizacji nie działa w spółdzielni, to komisję pojednawczą powołuje ta z nich, która działa (art. 244 kodeksu pracy w brzmieniu omawianej tu ustawy).

W odniesieniu do mniejszych zakładów pracy i nie uspołecznionych zakładów pracy oraz osób zajmujących eksponowane stanowiska (kierownika zakładu pracy lub jego zastępcy, głównego księgowego, radcy prawnego, kierownika jednostki organizacyjnej do spraw osobowych, zatrudnienia lub płac) postępowanie pojednawcze prowadzą komisje pojednawcze przy sądach pracy.

## V. Przekazanie sądom nie zakończonych spraw pracowniczych

Przepisy omówionych ustaw z dnia 18 kwietnia 1985 r. przekazały do dalszego rozpoznania właściwym sądom rejonowym nie zakończone do dnia wejścia ich w życie, tj. od dnia 1 lipca 1985 r., sprawy toczące się w komisjach rozjemczych i komisjach odwoławczych do spraw pracy. Nieprawomocne orzeczenia oraz decyzje wymienionych komisji podlegają zaskarżeniu do właściwych sądów wojewódzkich



i rozpoznaniu według przepisów dotychczasowych; także wznowienie postępowania w tych sprawach następuje przed właściwym sądem według przepisów dotychczasowych. Przepisy te normują też wniesienie rewizji nadzwyczajnej w tych sprawach. Postępowanie wszczęte przed dniem 1 lipca 1985 r. w podlegających od tej daty zniesieniu okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych toczy się odtąd przed właściwymi sądami według przepisów dotychczasowych, a nieprawomocne orzeczenia w sprawach przejętych do rozpoznania przez podlegające zniesieniu okręgowe sądy podlegają zaskarżeniu według przepisów dotychczasowych do Sądu Najwyższego.

Wszczęte przed dniem 1 lipca 1985 r. w sądach rejonowych i w sądach wojewódzkich sprawy, w których pracownik (wykonawca pracy nakładczej itp.) jest stroną pozwaną, podlegają rozpoznaniu przez te sądy według przepisów dotychczasowych. Jeżeli jednak orzeczenia kończące te sprawy zostaną w całości uchylone po wymienionym dniu, to sprawy te podlegają przekazaniu właściwym sądom do rozpoznania w trybie określonym w omawianej ustawie z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy oraz w ustawie o zmianie kodeksu postępowania cywilnego. Tryb ten starano się w wymienionych ustawach odformalizować i przyspieszyć, ułatwiając dochodzenie roszczeń pracowniczych.

Dokładniejsze omawianie zmian w tym zakresie nie mieści się w ramach niniejszego opracowania, należy jednak przypomnieć, że w zmienionym kodeksie postępowania cywilnego zdefiniowano sprawy z zakresu prawa pracy. Mianowicie są to sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane, o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy, oraz sprawy o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W omawianej ustawie o zmianie kodeksu postępowania cywilnego dokonano również zmiany w zakresie właściwości sądów. W szczególności do właściwości sądów wojewódzkich należą od dnia 1 lipca 1985 r. sprawy o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe — oprócz spraw z zakresu prawa rodzinnego oraz spraw o uchylenie uchwał organów spółdzielni. Te ostatnio wymienione sprawy spółdzielcze rozpoznają od tej daty sądy rejonowe, one też rozpoznają wszystkie sprawy o prawa majątkowe. Jeżeli jednak wartość przedmiotu sporu przewyższa 500.000 zł, a jedną ze stron jest jednostka gospodarki uspołecznionej — właściwy jest sąd wojewódzki. Wszczęte przed dniem 1 lipca 1985 r. przed sądem wojewódzkim sprawy m.in. o uchylenie uchwał organów spółdzielni i o prawa majątkowe, w których właściwość sądu wojewódzkiego zależna jest od wartości przedmiotu sporu, mimo że wartość ta nie przewyższa 500.000 zł — podlegają rozpoznaniu przez tenże sąd wojewódzki, jeżeli był on właściwy w chwili wniesienia sprawy. Jednakże sprawy, w których wyroki sądów wojewódzkich zostaną w całości uchylone przez Sąd Najwyższy po dniu 1 lipca 1985 r., będą przekazane właściwym sądom rejonowym. Dotyczy to także wszczętych przed dniem 1 lipca 1985 r. w sądach rejonowych i sądach wojewódzkich spraw, w których pracownik jest stroną pozwaną, podlegających rozpoznaniu przez te sądy według przepisów dodatkowych.

## VI. Skrótowa charakterystyka postępowania sądowego w sprawach pracowniczych

W postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy rozszerzono krąg osób, które mogą wytaczać sprawy pracownicze i być pełnomocnikami pracownika. Uzależniono odbiór przez pełnomocnika należności zasądzonych na rzecz pracownika od pełnomoc-

nictwa szczególnego udzielonego po powstaniu tytułu egzekucyjnego. Utrzymano ograniczenia w zakresie odrzucenia pozwu oraz wstępne badania sprawy przez przewodniczącego, utrzymano przeprowadzenie bez udziału ławników — w zależności od wyników wstępnego badania sprawy — czynności wyjaśniających, dopuszczając wydanie na posiedzeniu niejawnym postanowień dowodowych określających środki dowodowe i fakty podlegające udowodnieniu. Termin rozprawy powinien być tak wyznaczony, aby od daty zaskarżenia czynności wyjaśniających (a jeżeli ich nie podjęto — od daty wniesienia pozwu lub odwołania) do rozprawy nie upłynęło więcej niż dwa tygodnie, chyba że istnieją nie dające się usunąć przeszkody. Przewidziano skłanianie strony za pomocą grzywny do wykonania w toku postępowania postanowień lub zarządzeń sądu. Gdy stroną jest jednostka gospodarki uspołecznionej, grzywnie podlega jej pracownik odpowiedzialny za wykonanie postanowień lub zarządzeń, a w razie niewyznaczenia takiego pracownika lub niemożności jego ustalenia — kierownik tej jednostki.

Sąd może dokonać z urzędu dopozwania osoby, która powinna być stroną pozwaną w sporze pracowniczym i może z urzędu uwzględnić alternatywne roszczenie pracownika (wykonawcy pracy nakładczej itp.). Uznając wypowiedzenie umowy o pracę (także o pracę nakładczą) za bezskuteczne, sąd na wniosek pracownika (wykonawcy pracy nakładczej) może w wyroku nałożyć na zakład pracy obowiązek jego dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy.

Przyspieszenie postępowania w omawianych sprawach wyraża się m.in. w ograniczeniu podstaw uchylenia zaskarżonego wyroku w sytuacjach, gdy nie jest rzeczą konieczną przeprowadzenie w drugiej instancji postępowania dowodowego w całości lub w znacznej części. W razie uchylenia wyroku i przekazania sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania sąd ten rozpoznaje sprawę w innym składzie.

Zasądzając roszczenie pracownicze, sąd rewizyjny nadaje z urzędu klauzulę wykonalności w dniu ogłoszenia orzeczenia i wydaje tytuł wykonawczy uprawniającemu.<sup>8</sup> Jeżeli w orzeczeniu przywracającym do pracy lub w ugodzie uzależnionej wypłatę wynagrodzenia od podjęcia przez pracownika (wykonawcę pracy nakładczej) pracy, to klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się po stwierdzeniu podjęcia pracy.

Omawiane tu ustawy zmieniające kodeks postępowania cywilnego wprowadziły też od dnia 1 lipca 1985 r. uproszczenia w sporządzaniu i doręczaniu orzeczeń sądowych. Mianowicie uzasadnienie orzeczenia wydanego po dniu 1 lipca 1985 r. sporządza się na żądanie strony zgłoszone w terminie tygodniowym od dnia ogłoszenia sentencji wyroku. Dotychczas uzasadnienie wyroku (wydanego przed dniem 1 lipca 1985 r.) sporządzało się z urzędu w sprawach, w których pozwany zakład pracy jest jednostką gospodarki uspołecznionej lub w których brał udział prokurator. Od dnia 1 lipca 1985 r. w omawianych sprawach pracowniczych, w których stroną jest uspołeczniony zakład pracy, nie sporządza się już z urzędu uzasadnienia orzeczenia. Uzasadnienie orzeczenia sporządza się natomiast na wniosek w terminie tygodniowym od złożenia wniosku, a gdy wniosku o sporządzenie uzasadnienia nie zgłoszono — od dnia zaskarżenia wyroku. Wyrok wydany po dniu 1 lipca 1985 r. doręcza się z uzasadnieniem tylko tej stronie, która zażądała sporządzenia uzasadnienia.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Nie dotyczy to jednak Sądu Najwyższego.

<sup>9</sup> Trzeba jednak pamiętać, że zgodnie z (nie wymienionym przez omówioną wyżej ustawę z dnia 18 kwietnia 1985 r.) art. 392 k.p.c. sąd rewizyjny nadal uzasadnia wszelkie orzeczenia kończące postępowanie w drugiej instancji. Sporządzenie uzasadnienia powinno nastąpić w ciągu dwóch tygodni, a w Sądzie Najwyższym w terminie do czterech tygodni od ogłoszenia sentencji orzeczenia, a jeżeli ogłoszenia nie było, to termin liczy się od dnia wydania orzeczenia.

Postanowienia ogłoszone po dniu 1 lipca 1985 r. na posiedzeniu jawnym sąd uzasadnia tylko wtedy, gdy podlegają zaskarżeniu i tylko na żądanie strony zgłoszone w terminie tygodniowym od dnia ogłoszenia postanowienia. Postanowienia doręcza się tylko tej stronie, która zażądała sporządzenia uzasadnienia i doręczenia postanowienia z uzasadnieniem. Jeżeli postanowienie wydano na posiedzeniu jawnym, termin tygodniowy liczy się od dnia, w którym zażądano jego doręczenia, a gdy żądania takiego nie było, od dnia wniesienia zażalenia.

W omawianych sprawach utrzymano rewizję nadzwyczajną.

Ramy niniejszego artykułu nie pozwalają, oczywiście, na wyczerpujące omówienie wszystkich zmian wprowadzonych przy rozpoznawaniu przez sądy sporów o rozszczenia ze stosunku pracy. Starałem się zwrócić wyżej uwagę na ważniejsze dla praktyki zmiany lub uzupełnienia. W skróty sposób omówię także zmiany dotyczące rozpoznawania przez sądy spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych.

## VII. Rozpoznawanie przez sądy spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych

Pod rządem omówionych wyżej ustaw (o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz o zmianie kodeksu postępowania cywilnego) przez sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych rozumie się sprawy, w których wniesiono odwołanie od decyzji organów rentowych, dotyczących ubezpieczeń społecznych i ubezpieczeń rodzinnych, emerytur i rent, świadczeń z funduszu alimentacyjnego i innych świadczeń w sprawach należących do właściwości Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz w sprawach dotyczących odszkodowań przysługujących w razie wypadków i chorób pozostających w związku ze służbą wojskową albo służbą w Milicji Obywatelskiej lub Służbie Więziennej.

Od decyzji Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i innego organu rentowego (są one wymienione w omawianych ustawach) przysługuje odwołanie do sądu wojewódzkiego w terminie miesiąca od doręczenia odpisu decyzji. Odwołanie wnosi się na piśmie do oddziału Zakładu, który wydał decyzję, lub do protokołu sporządzonego przez ten oddział. Oddział Zakładu przekazuje niezwłocznie sprawę do sądu za pośrednictwem rady nadzorczej oddziału, może jednak, jeśli uzna odwołanie w całości za słuszne, zmienić albo uchylić zaskarżoną decyzję w terminie 14 dni od wniesienia odwołania i wówczas nie nadaje się odwołaniu dalszego biegu. Jeżeli oddział Zakładu nie skorzysta z wyżej wskazanego uprawnienia, to rada nadzorcza oddziału, w razie uznania odwołania w całości za słuszne, zwraca uwagę na stwierdzone uchybienia i poleca oddziałowi Zakładu dokonanie ponownej oceny odwołania. Oddział Zakładu nie jest związany tym poleceniem, jednakże w razie nieuwzględnienia stanowiska rady nadzorczej przekazuje sprawę do sądu z dołączeniem stanowiska tej rady.

Odwołanie do sądu przysługuje także od decyzji Biura Rent Zagranicznych oraz w razie niewydania przez organ rentowy decyzji w terminie dwóch miesięcy od zgłoszenia rozszczenia przez ubezpieczonego.

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych od orzeczeń sądów wojewódzkich nie przysługują środki odwoławcze. W wymienionych sprawach nie jest dopuszczalne zawarcie ugody. Zmiana przez organ rentowy zaskarżonej decyzji przed rozstrzygnięciem sprawy przez sąd w trybie odwoławczym w razie wydania przez wymieniony organ decyzji uwzględniającej w całości albo w części żądanie strony — powoduje umorzenie postępowania w całości albo w części. W pozostałym zakresie taka zmiana lub wykonanie decyzji nie ma wpływu na bieg sprawy.

Omawiana ustawa z dnia 18 kwietnia 1985 r. o zmianie kodeksu postępowania cywilnego stwierdziła w art. 476 § 5 tego kodeksu w nowym brzmieniu, że przez użyte w przepisach normujących postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych określenie „pracownik” rozumie się również wymienione wyżej pod II liczne osoby, którym przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy. W świetle ostatnio wskazanego przepisu przez określenie „ubezpieczony” rozumie się osobę ubiegającą się o świadczenie z ubezpieczeń społecznych lub rodzinnych, o emeryturę lub rentę. Ubezpieczonym w rozumieniu omawianego przepisu jest również osoba ubiegająca się o ustalenie istnienia albo nieistnienia obowiązku ubezpieczenia, jego zakresu lub wymiaru składki z tego tytułu oraz osoba ubiegająca się o świadczenie z funduszu alimentacyjnego albo o inne świadczenie w sprawach należących do właściwości Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub osoba ubiegająca się o odszkodowanie przysługujące w razie wypadku i choroby pozostającej w związku ze służbą wojskową lub ze służbą w Milicji Obywatelskiej lub w Służbie Więziennej. Omawianie odrębności dotyczących tych ubezpieczeń przekraczałoby oczywiście ramy niniejszego opracowania, które nie wyczerpuje tematu i nie zawiera omówienia przepisów przejściowych w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

KAZIMIERZ PIASECKI

## PROCEDURY POPRZEDZAJĄCE SĄDOWE POSTĘPOWANIE CYWILNE

### 1. Ogólne zagadnienia postępowań poprzedzających sądowe postępowanie cywilne

Sądowe postępowanie cywilne jest pomyślane jako naturalna forma rozstrzygnięcia spraw cywilnych. Wyjątki od tej zasady są określone w sposób generalny w art. 2 § 2 i 3 k.p.c. Klasyczny model procedury cywilnej zapewnia możliwość zwrócenia się wprost do sądu powszechnego lub sądu szczególnego o udzielenie ochrony w sprawach cywilnych. Jednakże w niektórych wypadkach sądowe postępowanie w sprawach cywilnych jest z mocy przepisów szczególnych, zamieszczanych w innych aktach ustawodawczych niż kodeks postępowania cywilnego, poprzedzane innymi postępowaniami, a które ogólnie można określić mianem przedsądowych, prejurysdykcyjnych.<sup>1</sup> Istota tego zjawiska polega na tym, że strona dochodząca ochrony prawnej ma możliwość lub obowiązek wykorzystania najpierw innego trybu załatwienia sprawy.

Formy i tryby postępowań prejurysdykcyjnych są bardzo zróżnicowane. Można jednak wyodrębnić dwie ich zasadnicze grupy. Pierwsza grupa obejmuje wszelkiego

<sup>1</sup> Określenie tych bardzo różnorodnych pod względem kształtu prawnego postępowań mianem postępowań „prejurysdykcyjnych” uzasadnione jest charakterem stosunku zachodzącego między tymi postępowaniami a postępowaniem przed sądem powszechnym lub sądem szczególnym. Stosunek między tymi diametralnie różnymi postępowaniami charakteryzuje się tym, że stronie przysługuje uprawnienie do zwrócenia się o udzielenie ochrony prawnej do sądu jako konstytucyjnie ustanowionego organu jurysdykcyjnego, który wyłącznie jest uprawniony do rozstrzygnięcia sporu cywilnoprawnego.