

Janina Kruszewska

Systemowe zmiany rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy oraz roszczeń ze stosunku pracy lub z nim związanych : (rozważania dla praktyki)

Palestra 30/10-11(346-347), 51-62

1986

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.

ale dla podkreślenia swej równorzędności wobec partnera w małżeństwie. Na drugim miejscu ułożyły się lekarki (15 bądź 12%).^{28, 29}

Stosunkowo rzadkie są również nazwiska podwójne wśród adwokatów.

Jest rzeczą zrozumiałą, że chociaż ogólny odsetek kobiet zawierających małżeństwo w wieku od 30 lat wyraża się w miastach w skali krajowej liczbą 20,2,³⁰ to jednak w tych wyższych grupach wieku odsetek korzystających z prawa wyboru nazwiska złożonego jest o 50% wyższy niż w niższych grupach wieku. Te kobiety są mniej skłonne do zerwania ze swym nazwiskiem dotychczasowym.

Wśród niezbyt znacznego ogólnego odsetka wdów i rozwódek, które wstępują w drugie związki małżeńskie, liczba tych, które korzystają z dobrodziejstwa prawa, jest dość znaczna (15 lub 8%).

W mniejszych ośrodkach miejskich zjawisko wyboru nazwiska złożonego ma nieporównanie słabsze nasilenie,³¹ a w miastach o liczbie ludności poniżej 10.000 i na wsi — występuje ono niezwykle rzadko.

W świetle powyższych uwag, popartych danymi co prawda „wrywkowymi”, ale zgodnymi ze spostrzeżeniami poczynionymi w szeregu innych okręgów, można dojść do wniosku, że przepis zezwalający mężatkom na wybór nazwiska złożonego przyjął się w zasadzie tylko w większych i średnich miastach i że korzysta z niego w zdecydowanej większości inteligencja (z wyraźną przewagą studentek i absolwentek szkół wyższych).³²

²⁸ Według obliczeń dokonanych przeze mnie na podstawie „Spisu fachowych pracowników służby zdrowia” (Warszawa 1961, PZWL) ok. 13% lekarek, które ukończyły studia w latach powojennych, figuruje w spisie pod nazwiskami podwójnymi. Nawet w razie przyjęcia, że administracja służby zdrowia toleruje używanie w zgłoszeniach rejestracyjnych nazwisk złożonych przez lekarki, które prawnie noszą tylko nazwisko męża, odsetek ten na pewno przekroczy 10.

²⁹ Znamienny jest niski odsetek pracownic naukowych. Na Uniwersytecie Łódzkim zaledwie 17 kobiet — pomocniczych pracowników nauki (spośród kilkuset mężatek) nosi nazwiska złożone.

³⁰ Rocznik Statystyczny 1962, s. 35.

³¹ W Zgierzu (powiat miejski) utrzymuje się ono w ostatnich latach na poziomie 1—1,5%, przy czym jest rzeczą ciekawą, że kobiety wyższych grup wieku (ponad 25 lat) nie są tu w ogóle reprezentowane, w rachubę zaś wchodzi wyłącznie pracownice umysłowe i studentki. Podobnie przedstawia się sprawa w innych większych miastach woj. łódzkiego.

³² W jednym z felietonów Wiecha z 1947 r. (Wiech: Śmieć się pan z tego, Warszawa 1956, t. 2, s. 140) Teofil Piecyk, indagowany przez autora na temat prac wystawionych przez Bielską-Tworkowską i kilka innych znanych malarzek o nazwiskach złożonych, odpowiada, że jest zachwycony współpracą: „Jak Bielska widoczek maluje, to Tworkowska szarlotkę przez ten czas piecze”. Jest w tym *qui pro quo* oczywiście sporo żartobliwej przesady.

JANINA KRUSZEWSKA

SYSTEMOWE ZMIANY ROZPOZNAWANIA SPRAW Z ZAKRESU PRAWA PRACY ORAZ ROSZCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY LUB Z NIM ZWIĄZANYCH

(Rozważania dla praktyki)

Po przekazaniu Redakcji „Palestry” niniejszego artykułu ukazało się na temat częściowo nim objęty szereg innych artykułów, których autorami są m.in.: Z. Świe-

boda: Rozstrzyganie sporów w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Nowe Prawo 1985, nr 6; L. Brzozowski: Zmiany w przepisach o rozstrzyganiu sporów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, „Służba Pracownicza” 1985, nr 6; J. Broł: Sądownictwo pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1985, nr nr 7, 8/9 i 10. Jednym z ostatnio ogłoszonych jest artykuł A. Świątkowskiego: Droga sądowa z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Palestra 1986, nr 5—6. Jest to rodzaj komentarza, w którym autor omawia zmiany systemowe objęte jego treścią, stosując metodę historyczno-porównawczą (podobnie jak L. Brzozowski) oraz poddając szczegółowej analizie pojęcie spraw z zakresu prawa pracy, które w praktyce wzbudza wątpliwości. Autor ten zajmuje m.in. stanowisko (reprezentowane również przez J. Broła), że sprawy o ochronę dóbr osobistych pracownika oraz o wynalazki pracownicze nie powinny być uznane za sprawy z zakresu prawa pracy. Nasuwa się w związku z tym uwaga, że wątpliwości w rozumieniu pojęcia „sprawa z zakresu prawa pracy” oraz pojęcia „roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związanych” będą wymagały rozstrzygnięcia przez wiążącą wykładnię, jakiej dokona w przyszłości orzecznictwo Sądu Najwyższego, ponieważ określeń takich brak było w dotychczasowym stanie prawnym.

Cel i zakres niniejszego artykułu jest inny. Potrzeby codziennej praktyki nasuwają konieczność przedstawienia w jednym miejscu w odpowiednim kontekście całokształtu podstawowych zasad sądowego rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy, rozproszonych w różnych aktach prawnych po częściowej nowelizacji prawa o ustroju sądów powszechnych, kodeksu pracy i kodeksu postępowania cywilnego. Artykuł niniejszy stanowi zatem próbę przedstawienia podstawowych zasad postępowania sądowego w tych sprawach.

Należy jeszcze dodać, że potrzeba uporządkowania i ujednoczenia stanu prawnego w zakresie rozpoznawania spraw pracowniczych przez różnego rodzaju organy sądowe i pozasądowe narastała już od dawna, nasiliła się zaś szczególnie w końcu lat siedemdziesiątych. Kryzys zaufania społecznego do praworządności w państwie, w szczególności zaś w stosunkach pracy, wykrystalizował szereg postulatów zmierzających do jej przywrócenia, a m.in. do przywrócenia konstytucyjnej zasady wymiaru sprawiedliwości przez niezawisłe sądy (art. 56).

I. PODSTAWOWE ZASADY ROZPOZNAWANIA SPRAW Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Koncepcja nowego jednolitego systemu rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy przez organy sądowe została zrealizowana w drodze nowelizacji istniejącego dotychczas stanu prawnego przez ustawę z 18.IV.1985 r.¹ oraz przez ustawę z tej samej daty o zmianie ustawy-Kodeks postępowania cywilnego² z mocą obowiązującą od 1.VII.1985 r.

Pierwsza z tych ustaw wprowadziła m.in. zmiany w prawie o ustroju sądów powszechnych (art. 3) oraz w kodeksie pracy (art. 4). Na mocy tej ustawy tworzy się w sądach rejonowych odrębne jednostki organizacyjne dla spraw z zakresu prawa pracy (sądy pracy), a w sądach wojewódzkich — odrębne jednostki organizacyjne dla spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń

1 Ustawa z 18.IV.1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 20, poz. 85), w dalszym ciągu zwana w skrócie „ustawą”.

2 Dz. U. Nr 20, poz. 86.

społecznych (sądy pracy i ubezpieczeń społecznych), przy czym w niektórych sądach wojewódzkich mogą być utworzone sądy pracy wyłącznie dla spraw z zakresu prawa pracy oraz sądy ubezpieczeń społecznych wyłącznie dla spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W celu zapewnienia specjalistycznego charakteru tym sądom wyznacza się do ich składu sędziów i ławników, dobrze obeznanych z problematyką spraw pracowniczych oraz z celami ubezpieczenia i potrzebami ubezpieczonych.

Dotychczasowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych stały się z dniem 1.VII.1985 r. odrębnymi jednostkami organizacyjnymi sądów wojewódzkich dla miast będących ich siedzibami (art. 3 ustawy).

W związku z nowelizacją kodeksu postępowania cywilnego postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych toczy się według przepisów tego kodeksu (art. 1 k.p.c.). Natomiast w związku z nowelizacją kodeksu pracy uległ całkowitej zmianie Dział Dwunasty (art. 242—280) i otrzymał on tytuł „Rozpoznawanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy” (art. 242—280).

Zakładowe komisje rozjemcze, terenowe komisje rozjemcze oraz terenowe komisje odwoławcze przestały działać z dniem 1.VII.1985 r. oraz z tymże dniem utraciła moc ustawa z 24.X.1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych.

W uspołecznionych zakładach pracy zatrudniających nie mniej niż 50 pracowników zostają obligatoryjnie powołane zakładowe komisje pojednawcze, w zakładach zaś zatrudniających mniejszą liczbę pracowników komisje te mogą być powoływane.

Ponadto zostają powołane komisje pojednawcze przy sądach pracy stacjonarych odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych, właściwe do wszczęcia postępowania na wniosek pracowników zakładów zatrudniających mniej niż 50 pracowników, w których komisje te nie działają, dla pracowników nie uspołecznionych zakładów pracy oraz dla pracowników na stanowiskach kierowników zakładów pracy i ich zastępcy, głównego księgowego, radcy prawnego oraz kierownika jednostki organizacyjnej do spraw osobowych, zatrudniania i płac.³

Przed skierowaniem sprawy na drogę postępowania sądowego, pracownik może wszcząć postępowanie pojednawcze przed komisją pojednawczą, a więc wszczęcie tego postępowania nie jest obligatoryjne. Polubowne załatwienie sprawy — jak wiadomo — może nastąpić również w toku postępowania sądowego (art. 468 § 2 pkt 2 k.p.c.).

Tryb powołania członków komisji pojednawczych, jej skład i postępowanie określają art. 244—247 k.p. oraz normuje go rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 17.VI.1985 r.⁴

W wyniku stosowania przepisów kodeksu postępowania cywilnego nie tylko do spraw cywilnych określonych w art. 1 § 1 k.p.c., przed jego nowelizacją, lecz również do spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych, odpowiedniej zmianie ulega treść normatywna tego przepisu. Art. więc 1 k.p.c. w brzmieniu ustawy z 18.IV.1985 r.⁵ obecnie stanowi: „Kodeks postępowania cywilnego normuje postępowanie sądowe w sprawach ze stosunków z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego oraz prawa pracy, jak również w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz w innych sprawach, do których przepisy tego kodeksu stosuje się z mocy ustaw szczególnych (sprawy cywilne)”.

³ Pełnomocnikiem pracownika oraz zakładu pracy mogą być osoby wymienione w § 10 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 18.VI.1985 r. (Dz. U. Nr 28, poz. 123).

⁴ Dz. U. Nr 28, poz. 123.

⁵ Dz. U. Nr 20, poz. 86.

Uległo również uściśleniu pojęcie spraw z zakresu prawa pracy. Przez sprawy z zakresu prawa pracy — jak to stanowi art. 476 § 1 k.p.c. — rozumie się 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,⁶ oraz o odszkodowanie dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.”

Określenie „pracownik” użyte w art. 476 § 5 k.p.c. różni się od użytego w art. 2 k.p., jednakże zbieżne jest całkowicie z pojęciem osoby, której na mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy. Osoby te, również przed nowelizacją kodeksu postępowania cywilnego, korzystały z uprawnień pracowniczych w określonym zakresie, jak np. spadkobiercy pracownika uprawnieni do odprawy pośmiertnej (art. 93 k.p.).

Te podstawowe zasady obecnie obowiązującego stanu prawnego pozwalają na jego ogólne określenie w sposób następujący:

Wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy — z wyjątkiem spraw o ustanowienie nowych warunków pracy i płacy, stosowania norm pracy, mieszkań funkcyjnych i pomieszczeń w hotelach pracowniczych (art. 262 § 2 k.p.) — rozpoznają sądy pracy, stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych, oraz sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów wojewódzkich, według przepisów kodeksu postępowania cywilnego w odrębnym postępowaniu w tych sprawach (art. 1 ust. 3 ustawy oraz art. 1 k.p.c.).

Natomiast w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych utrzymany został w mocy jednoinstancyjny tryb postępowania przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych, rozpoznającymi odwołania od decyzji organów rentowych, według przepisów kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu odrębnym w tych sprawach (art. 477 k.p.c.).

II. POSTĘPOWANIE POJEDNAWCZE⁷

Celem tego postępowania — jak wskazuje jego nazwa — jest doprowadzenie do ugodowego załatwienia sprawy, a więc do wzajemnych ustępstw stron i do zawarcia ugody, którą zamieszcza się w protokole podpisanym przez strony oraz członków komisji.

Uгода ta stanowi tytuł wykonawczy (art. 777 pkt 2 k.p.c.), a w razie jej niewykonania przez zakład pracy, podlega ona wykonaniu w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego po stwierdzeniu przez sąd jej wykonalności (art. 255 § 1 k.p.). Sąd odmówi nadania ugodzie klauzuli wykonalności, jeżeli z akt przesłanych przez komisję wynika, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Niezależnie od tego uprawnienia sądu strona zainteresowana może dochodzić ustalenia niezgodności ugody z prawem lub z zasadami współżycia społecznego (art. 255 § 2 k.p.), wnosząc zażalenie na postanowienie sądu o nadaniu klauzuli wykonalności lub stwierdzeniu jej wykonalności (art. 795 § 1 k.p.c.).

⁶ Jak np. o roszczenia określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z 31.XII.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.) lub o roszczenie o nagrodę jubileuszową na podstawie uchwały nr 138 Rady Ministrów z 22.IX.1978 r. w sprawie ustalania okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (MP Nr 35, poz. 132).

⁷ Por. rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 17.VI.1985 r. w sprawie komisji pojednawczych przy sądach pracy (Dz. U. Nr 28, poz. 123).

Ponadto pracownik ma prawo wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że jest ona sprzeczna z prawem lub z zasadami współżycia społecznego. Jednakże w sprawach dotyczących wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 264 k.p., z żądaniem takim pracownik może wystąpić przed upływem 14 dni od dnia jej zawarcia (art. 256 k.p.). Terminy te są terminami zawitymi (materialnoprawnymi).

III. WSZCZĘCIE POSTĘPOWANIA SĄDOWEGO

1. Wszczęcie postępowania przez pracownika

Jeżeli postępowanie wszczęte przez pracownika przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, pracownik w ciągu 14 dni od zakończenia tego postępowania może zgłosić do komisji wniosek o przekazanie sprawy sądowi pracy. Wówczas wniosek o polubowne załatwienie sprawy zastępuje pozew, a akta sprawy komisja pojednawcza niezwłocznie przekazuje sądowi pracy. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wszcząć postępowanie sądowe przez wniesienie pozwu bezpośrednio do sądu z zachowaniem określonych terminów (art. 255 i 264 k.p.). Pracownik działający bez adwokata może zgłosić do sądu pozew, środki odwoławcze i inne pisma procesowe ustnie do protokołu we właściwym sądzie.

2. Terminy wszczęcia postępowania sądowego

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę powinno być wniesione w ciągu 7 dni od doręczenia pisma pracownika o wypowiedzeniu umowy, żądanie zaś przywrócenia do pracy lub o odszkodowanie — w ciągu 14 dni od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Termin 14-dniowy do wniesienia pozwu o nawiązanie stosunku pracy biegnie od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy (art. 264 § 1—3 k.p.).

Terminy te w razie ich niezachowania mogą na wniosek pracownika ulec przywróceniu, jeżeli uchybienie nastąpiło bez winy pracownika, a wniosek o przywrócenie został złożony przez pracownika w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia. Pracownik obowiązany jest uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 k.p.). Przywrócenie terminu procesowego może nastąpić na wniosek zainteresowanej strony na posiedzeniu niejawnym (art. 168 k.p.c.). Warunki przywracania terminów procesowych odbiegają od warunków przewidzianych w uchylonym art. 269 § 4 k.p.

Zgłoszenie przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej o wszczęcie postępowania przerywa bieg powyższych terminów do wszczęcia postępowania sądowego (art. 248 § 2 k.p.).

Ze względu na to, że wszczęcie postępowania przed sądem może nastąpić na wniosek pracownika zgłoszony do komisji pojednawczej w terminie 14 dni od dnia zakończenia tego postępowania, należy uznać to postępowanie za zakończone po upływie tego okresu. Przedawnienie przerwane rozpocznie więc swój bieg na nowo po upływie 14 dni, w którym to okresie pracownik jest uprawniony do złożenia wniosku o przekazanie sprawy właściwemu sądowi (art. 254 k.p.).⁸

⁸ Kodeks cywilny — Komentarz, praca zbiorowa, Wydawnictwo Prawnicze, 1972, s. 297.

3. Wszczęcie postępowania sądowego na rzecz pracownika

Zakładowe organizacje związkowe uprawnione są do wszczęcia postępowania sądowego z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych na rzecz pracowników i ubezpieczonych oraz o roszczenia członków spółdzielni ze spółdzielczej umowy o pracę i o świadczenia z ubezpieczenia społecznego (art. 426 k.p.c. oraz § 6 pkt 1 zarządzenia Ministra Sprawiedliwości z 27.VIII.1985 r.⁹ Ponadto związki zawodowe, nie biorąc udziału w sprawie, mogą — zgodnie z art. 65 k.p.c. — przedstawić sądowi istotny dla sprawy pogląd wyrażony w powziętej uchwale oraz ustanowić pełnomocników. W razie wniesienia powództwa lub uczestniczenia w postępowaniu sądowym, do związków zawodowych mają odpowiednie zastosowanie przepisy o prokuraturze (art. 53—60 k.p.c.).

IV. SKŁAD I WŁAŚCIWOŚĆ SĄDU

1. Skład sądu

Sądy wojewódzkie dla spraw pracy i ubezpieczeń społecznych (podobnie jak sądy rejonowe dla spraw z zakresu prawa pracy) jako odwoławcze lub rewizyjne rozpoznają spory oraz orzekają w składzie jednego sędziego zawodowego i dwóch ławników także wówczas, gdy rozpoznanie środka odwoławczego może nastąpić wyjątkowo na posiedzeniu niejawnym (art. 473⁸ § 2 i art. 477¹⁵ k.p.c.). W sprawach zawiłych prezes sądu może zarządzić rozpoznanie tych spraw przez sąd w składzie trzech sędziów zawodowych (art. 47 § 1—3 k.p.c.). Postanowienia poza rozprawą oraz zarządzenia podejmuje sędzia przewodniczący bez udziału ławników.

2. Właściwość sądu

Właściwość rzeczowa i miejscowa sądów pracy, tj. wyodrębnionych sądów rejonowych dla spraw z zakresu prawa pracy oraz wyodrębnionych sądów wojewódzkich dla spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, uległa zasadniczej zmianie. Sąd rejonowy jest właściwy do rozpoznawania wszystkich spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 k.p.c., wszczętych zarówno przez pracownika jak i przez zakład pracy, z wyłączeniem jednak tych spraw, w których przedmiotem roszczenia są prawa majątkowe o wartości przewyższającej pięćset tysięcy złotych, a jedną ze stron jest jednostka gospodarki uspołecznionej (art. 17 pkt 4 k.p.c.).

Wojewódzki sąd pracy i ubezpieczeń społecznych jest właściwy do rozpoznawania spraw w pierwszej instancji: z zakresu prawa pracy o roszczenia majątkowe, których wartość przewyższa pięćset tysięcy złotych, a jedną ze stron jest jednostka gospodarki uspołecznionej (art. 17 ust. 4), spraw wynalazczych pracowników (art. 17 pkt 2) oraz z zakresu prawa pracy przekazanych na podstawie art. 18 k.p.c. przez sąd rejonowy do rozpoznania w wyniku powstania zagadnień prawnych budzących poważne wątpliwości.

Ponadto w drugiej instancji do właściwości tego sądu należą rewizje od wyroków sądów rejonowych i zażalenia na postanowienia tych sądów, a także odwo-

⁹ Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z 27.VIII.1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (M.P. Nr 22, poz. 167).

łania od decyzji organów rentowych w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Z właściwości sądów pracy wyłączone są sprawy: o ustanawianie nowych warunków pracy i płacy, o stosowanie norm pracy oraz sprawy dotyczące mieszkań funkcyjnych i pomieszczeń w hotelach pracowniczych (art. 262 § 2 k.p.).

Właściwość miejscową sądu w sprawach z zakresu prawa pracy określają przepisy o właściwości przemiennej (art. 461 § 1 k.p.c.). Powództwo w tych sprawach może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest lub była wykonana, bądź przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Pewnego rodzaju *novum* stanowi przekazanie sprawy do rozpoznania innemu równorzędnemu sądowi. Na zgodny wniosek stron może to przekazanie nastąpić, ale tylko wówczas, gdy przemawiają za tym względy celowości. Postanowienie o przekazaniu sprawy innemu sądowi może zapaść na posiedzeniu niejawnym. Postanowienie to wiąże sąd, któremu sprawa została przekazana (art. 462 § 2 i 3 k.p.c.).

Umowne poddanie przez strony rozpoznania sprawy innemu równorzędnemu sądowi, który miejscowo nie jest właściwy dla danej sprawy, przewidziane jest w art. 46 k.p.c., jednakże wówczas sąd ten będzie wyłącznie właściwy dla danej sprawy, jeżeli nie narusza wyłącznej właściwości sądu ustanowionej przez kodeks. Natomiast wskazanie innego sądu na podstawie zgodnego wniosku stron nie stanowi wskazania sądu wyłącznie właściwego, albowiem przekazanie sprawy do rozpoznania sądowi wskazanemu przez strony nastąpi dopiero po stwierdzeniu przez sąd, że wniosek stron jest uzasadniony pod względem celowości.

V. ZDOLNOŚĆ SĄDOWA I PROCESOWA

Zdolność sądową i procesową normują przepisy art. 64 i 65 k.p.c. z tą zmianą, że w sprawach z zakresu prawa pracy zakład pracy — chociażby nie miał osobowości prawnej — posiada w tych sprawach zdolność sądową i procesową.

Zasada ta zbieżna jest z pojęciem zakładu pracy określonym w art. 3 k.p.

V. PEŁNOMOCNICTWO PROCESOWE

Pełnomocnikiem procesowym pracownika — oprócz osób wymienionych w art. 87 § 1 k.p.c. — może być również przedstawiciel związku zawodowego lub pracownik zakładu pracy, w którym pracownik jest lub był zatrudniony (art. 465 § 1 k.p.c.).

Do odbioru należności zasądzonych na rzecz pracownika wymagane jest pełnomocnictwo szczególne, udzielone po powstaniu tytułu egzekucyjnego (art. 465 § 2 k.p.c.).

VII. KOSZTY SĄDOWE

Pracownik dochodzący roszczeń z zakresu prawa pracy nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych, wydatki zaś związane z postępowaniem sądowym ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd, orzekając o tych wydatkach, stosuje odpowiednio przepisy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, przy czym obciążenie pracownika tymi kosztami może nastąpić tylko w wypadkach szczególnie uzasadnionych (art. 465 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 263 k.p.).

Mogłoby się wydawać *prima facie* — ze względu na odmienność sformułowań zawartych w art. 111 ust. 1 pkt 1 k.p.c. w porównaniu z art. 463 § 1 i 2 k.p.c. —

że nastąpiło ograniczenie uprawnień pracownika ustawowo zwolnionego od uiszczania kosztów sądowych. Wniosek taki nie jest jednak uzasadniony.

VIII. POSTĘPOWANIE SĄDOWE

Na wstępie można stwierdzić, że obecnie obowiązujące przepisy kodeksu postępowania cywilnego o odrębnym postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy są zbieżne z nieznanymi zmianami ustanowionymi w uchylonej ustawie z dnia 24.X.1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych, mających zwłaszcza na względzie szczególne zabezpieczenie formalnoprawnych interesów pracownika.

Wstępne badanie sprawy — podobnie jak podejmowanie czynności wyjaśniających przez przewodniczącego lub wyznaczonego przez niego sędziego, które następuje niezwłocznie po wpłynięciu sprawy — ma na celu przyspieszenie toku postępowania sądowego, zmierza bowiem do usunięcia braków pisma wszczynającego postępowanie, które stanowią przeszkodę do nadania dalszego biegu oraz umożliwienie rozstrzygnięcia sprawy bez potrzeby jej odraczania. Czynności wyjaśniające, które są podejmowane w razie potrzeby, zmierzają również do wyjaśnienia stanowisk stron oraz sklonienia ich do pojednania i zawarcia ugody. Czynności te przeprowadza się bez udziału ławników, przy czym postanowienia określające środki dowodowe oraz fakty wymagające stwierdzenia mogą również zapaść na posiedzeniu niejawnym (art. 468 § 2 pkt 1—4 k.p.c.).

Środkiem dyscyplinującym strony mającym na celu prawidłowe i szybkie rozstrzygnięcie sprawy jest zarządzenie osobistego stawiennictwa. W razie wydania takiego zarządzenia strona pozwana powinna być reprezentowana przez osobę obeznaną ze stanem faktycznym sprawy i umocowaną do zawarcia ugody (art. 470 k.p.c.).

Termin rozprawy powinien być wyznaczony nie później niż w ciągu dwóch tygodni od daty wniesienia pozwu lub odwołania albo od daty zakończenia czynności wyjaśniających, chyba że zachodzą przeszkody nie dające się usunąć (art. 470 k.p.c.).

Jeżeli sąd uzna za niezbędne przyspieszenie rozpoznania sprawy, to może pominąć przepisy ogólne obowiązujące przy wzywaniu stron, świadków, biegłych oraz innych osób (art. 131 i nast. k.p.c.) i dokonać wezwań w sposób, jaki uważać będzie za najbardziej celowy. Dotyczy to również doręczeń oraz zarządzeń niezbędnych do przygotowania rozprawy. Wezwania i doręczenia dokonane w ten sposób wywołują skutki prawne przewidziane w kodeksie, jeżeli jest niewątpliwe, że doszły one do wiadomości adresata (art. 472 k.p.c.).

Środkiem zabezpieczającym wykonanie przez strony postanowień i zarządzeń wydanych przez sąd w toku postępowania jest wymierzanie grzywny według przepisów o karach za niestawiennictwo świadka lub odmowa zasądzenia kosztów sądowych, jednakże sąd nie może nakazać przymusowego doprowadzenia strony do sądu. Gdy stroną jest jednostka gospodarki uspołecznionej, grzywnie podlega pracownik odpowiedzialny za wykonanie postanowienia lub zarządzenia sądu; w razie niewyznaczenia takiego pracownika, odpowiedzialność ponosi kierownik tej jednostki (art. 475 k.p.c.).

W razie stwierdzenia w toku postępowania poważnego uchybienia przepisom prawa przez zakład pracy, sąd sygnalizuje to uchybienie właściwemu organowi, a w razie potrzeby zawiadamia również prokuratora (art. 474 k.p.c.).

W sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających

dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron (art. 473 k.p.c.), nie ma więc tu zastosowania art. 74 k.c. ani też art. 246 i 247 k.p.c.

W postępowaniu wszczętym przez pracownika wezwanie do udziału w sprawie innej osoby po stronie pozwanego może nastąpić przez sąd z urzędu (art. 194 § 1—3 k.p.c. i art. 477 k.p.c.).

IX. ZAKRES I ZASADY ORZEKANIA

Sąd, wydając wyrok z zakresu prawa pracy orzeka — analogicznie jak w wypadkach określonych w art. 321 § 2 k.p.c. — o roszczeniach, które wynikają z przytoczonych faktów przez pracownika, także wówczas, gdy roszczenia te nie były objęte żądaniem pracownika lub gdy były zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania (*ultra petitum*). Sąd może także z urzędu uwzględnić inne roszczenia, jeżeli się okaże, że pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu roszczeń alternatywnych, a roszczenie to okazało się niezasadnione (art. 477¹ k.p.c.). Stanowi to nowe uprawnienie sądu. Do wniosku o uzupełnienie wyroku stosuje się w tym wypadku odpowiednie przepisy art. 351 k.p.c. (art. 477¹ k.p.c.).

W razie uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne sąd — na wniosek pracownika — może w wyroku nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie (art. 477² ust. 2 k.p.c.). Stanowi to nowe uprawnienie sądu pozwalające na zabezpieczenie statusu materialnego pracownika.

1. Odrzucenie pozwu

Odrzucenie pozwu — tak samo jak poprzednio na mocy art. 463 k.p.c. — nie może nastąpić z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania właściwy jest inny organ. W wypadku takim sąd przekaze sprawę temu organowi, ale jeżeli poprzednio organ ten uznał się za niewłaściwy, to sąd rozpozna sprawę. Postanowienie o przekazaniu sprawy może nastąpić na posiedzeniu niejawnym. Wniesienie pozwu do sądu, przekazanego następnie właściwemu organowi, przerywa przedawnienie (art. 464 k.p.c.).

2. Nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności

Sąd, zasądzając należność na rzecz pracownika, nadaje wyrokowi z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, przy czym rygor ten może być nadany również wyrokowi zasądzającemu roszczenie od jednostki gospodarki społecznej (nie ma tu więc zastosowania art. 355 § 2 k.p.c.).

Przez pełne wynagrodzenie należy rozumieć — zgodnie z poprzednio obowiązującym art. 475 k.p.c. — wynagrodzenie wraz z wszystkimi dodatkami, jak premia, dodatek stażowy, bez jakichkolwiek potrąceń.

Nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności nie może być w tym wypadku uzależnione od złożenia przez pracownika odpowiedniego zabezpieczenia w granicach, w jakich sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności z urzędu (art. 334 § 4 k.p.c. nie ma tu zastosowania). Zasada ta ma również zastosowanie wtedy, gdy wykonanie wyroku mogłoby spowodować dla pozwanego niepowetowaną szkodę (art. 335 § 1 k.p.c. nie ma tu zastosowania, jak to stanowi art. 477² k.p.c.).

X. POSTĘPOWANIE PRZED SĄDEM REWIZYJNYM

1. Przeprowadzenie dowodów

Sąd rewizyjny w celu istotnego przyspieszenia postępowania przeprowadza dowody uzupełniające lub ponawia niektóre dowody przeprowadzone przez sąd pierwszej instancji i na tej podstawie może dokonać nowych ustaleń, jeżeli nie jest konieczne ponowne przeprowadzenie w całości postępowania dowodowego lub w znacznej części.

Jednakże sąd rewizyjny nie może dokonać nowych ustaleń odmiennych od dokonanych przez sąd pierwszej instancji, gdyby były one wyłącznie wynikiem innej oceny wiarygodności zeznań świadków lub strony, chyba że ponownie przeprowadził dowód z zeznań tych świadków lub stron (art. 477⁴ k.p.c.).

Wymaga podkreślenia, że powyższe zasady nie mają zastosowania w postępowaniu przed Sądem Najwyższym (art. 477⁴ § k.p.c.).

2. Granice oraz podstawy orzekania

Sąd rewizyjny nie jest związany granicami ani wniosków, ani podstaw rewizji (art. 477³ k.p.c.). Sąd rewizyjny — poza wypadkami określonymi w art. 388 § 2 i 3 k.p.c. — uchyla zaskarżony wyrok jedynie wówczas, gdy wydanie wyroku co do istoty sprawy wymagałoby ponownego przeprowadzenia postępowania dowodowego lub w znacznej części (art. 477⁵ § 1 k.p.c.).¹⁰

Zasady te nie mają zastosowania w postępowaniu przed Sądem Najwyższym (art. 477⁵ § 2 k.p.c.).

Należy zwrócić uwagę, że w postępowaniu przed sądem rewizyjnym — jeżeli stroną pozwaną jest pracownik — nie stosuje się przepisów dotyczących przekazania sprawy według właściwości innemu organowi, przepisów o czynnościach wyjaśniających, o uproszczonym trybie wzywania świadków i stron oraz biegłych i innych osób, nie obowiązuje przy tym również zasada niezwiązania sądu granicami wniosków i podstaw rewizji oraz nie stosuje się przepisów o uzupełniających dowodach w postępowaniu rewizyjnym (art. 464, 467, 468, 470—473 i 477³) — (art. 477⁷).

3. Nadanie klauzuli wykonalności

Jeżeli w wyroku zasądzono roszczenie na rzecz pracownika, sąd rewizyjny nadaje tytułowi egzekucyjnemu z urzędu klauzulę wykonalności. Zasada powyższa nie ma zastosowania w postępowaniu przed Sądem Najwyższym (art. 477⁶ k.p.c.).

4. Uzasadnienie wyroku

W tym zakresie nastąpiły istotne zmiany mające na celu uaktywnienie zainteresowanych stron w dokonywaniu czynności i zmierzających do egzekwowania przysługujących im uprawnień.

¹⁰ Brzmienie art. 388 § 2 i 3 k.p.c. jest następujące: „Art. 388 § 2. Jeżeli uchylenie wyroku nastąpiło z powodu nieważności postępowania, sąd rewizyjny, przekazując sprawę do pierwszej instancji, znosi postępowanie w takim zakresie, w jakim dotknięte jest nieważnością”.

§ 3. Jeżeli pozew ulega odrzuceniu albo zachodzi podstawa do umorzenia postępowania, sąd rewizyjny, uchylając wyrok, odrzuca pozew lub umarza postępowanie.

Uzasadnienie wyroku zarządza się obecnie na żądanie strony zgłoszone w terminie tygodniowym od dnia ogłoszenia sentencji wyroku. Żądanie spóźnione sąd odrzuca na posiedzeniu niejawnym. Jednakże sąd sporządza uzasadnienie — bez żądania strony — jeżeli wyrok zostały zaskarżony w ustawowym terminie. Doręczenie wyroku z uzasadnieniem następuje tylko do rąk tej strony, która żądała sporządzenia uzasadnienia (art. 328 § 1 i art. 331 k.p.c.).

Obowiązujące poprzednio uzasadnienia wyroku i doręczenie go z uzasadnieniem jednostkom gospodarki społecznej z urzędu jest obecnie zbędnym przywilejem, a to wobec ustanowienia obowiązkowej obsługi prawnej przez ustawę o radcach prawnych.

Jeżeli uzasadnienie wyroku nie zostało sporządzone, to w braku żądania którejkolwiek ze stron Sąd Najwyższy, w razie wniesienia rewizji nadzwyczajnej, może żądać uzasadnienia wyroku przez sąd, który wydał orzeczenie (art. 419 § 3 k.p.c.). Wymaga jednak podkreślenia, że zgodnie z nie zmienionym art. 392 k.p.c. sąd rewizyjny nadal uzasadnia z urzędu wszelkie orzeczenia kończące postępowanie w drugiej instancji.

Analogiczne zasady mają odpowiednie zastosowanie do postanowień ogłoszonych na posiedzeniu niejawnym (357 § 1 k.p.c.), z tą tylko różnicą, że uzasadnienie postanowień sąd sporządza tylko wówczas, gdy podlegają one zaskarżeniu. Jeżeli jednak postanowienie wydano na posiedzeniu jawnym, termin tygodniowy do zgłoszenia wniosku o jego uzasadnienie liczy się od dnia, w którym zażądano jego doręczenia z uzasadnieniem (art. 357 § 3 zdanie drugie k.p.c.).

Przepisy dotyczące postanowień wydanych na posiedzeniu niejawnym pozostały bez zmian (art. 357 § 2 i 3 k.p.c.).

5. Skład sądu orzekającego po uchyleniu wyroku przez sąd rewizyjny

W razie uwzględnienia rewizji i uchylenia zaskarżonego wyroku przez sąd rewizyjny w całości lub w części ponowne rozpoznanie sprawy przez sąd, któremu sprawę przekazano, następuje w innym składzie (art. 388 § 1 k.p.c. uległ tutaj zmianie).

XI. REWIZJA NADZWYCZAJNA

Uprawnienie do złożenia rewizji nadzwyczajnej w sprawach z zakresu prawa pracy, które przysługiwało na podstawie uchylonego art. 276 k.p., zostało ustanowione w art. 417 § 1 k.p.c. Prawo do złożenia rewizji nadzwyczajnej przysługuje na mocy art. 24^b ust. 1 ustawy z 8.X.1982 r. o związkach zawodowych¹¹ ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej na zasadach i w trybie określonych w kodeksie postępowania cywilnego. Stanowi to przywrócenie, a nie rozszerzenie uprawnień związków zawodowych, przysługujących na mocy uchylonego art. 276 k.p.

Zamieszczenie prawa do złożenia rewizji nadzwyczajnej w ustawie o związkach zawodowych, a nie w kodeksie postępowania cywilnego nie wydaje się — ze względów systemowych — uzasadnione.

W dacie nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego obowiązywała uchwała Rady Ministrów z 12.IV.1983 r. określająca zasady i sposoby tworzenia ogólnokrajowych organizacji związkowych,¹² powołanych do reprezentowania interesów

¹¹ Dz. U. z 1982 r. Nr 32, poz. 218; zm.: Dz. U. z 1985 r. Nr 35, poz. 162.

¹² Dz. U. Nr 21, poz. 92.

związków zawodowych. Istniała więc materialnoprawna podstawa do uprawnienia ogólnokrajowej organizacji związkowej, reprezentującej ogół interesów związków zawodowych, do wnoszenia rewizji nadzwyczajnych.

Istotną zmianę stanowi rozszerzenie zakresu czynności procesowych stron w postępowaniu przed Sądem Najwyższym wywołanym wniesieniem rewizji nadzwyczajnej w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Obecnie w postępowaniu tym przysługuje stronom: rozszerzenie żądania pozwu lub inna zmiana powództwa, cofnięcie pozwu, zrzeczenie się roszczenia, zawarcie ugody sądowej, przyznanie i żądanie wezwania lub zawiadomienia osób nie biorących udziału w postępowaniu oraz uznanie powództwa lub przyznania okoliczności faktycznych. W postępowaniu tym można również przytaczać nowe fakty oraz powoływać dowód z dokumentu w każdym wypadku (art. 423 § 3 k.p.c.).

Warto w tym miejscu przypomnieć że ten rozszerzony zakres czynności procesowych stron — z wyjątkiem prawa do zawarcia ugody sądowej — obowiązywał na gruncie ustawy z 24.X.1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych. Na mocy art. 95 tej ustawy uległ zmianie art. 423 k.p.c. przez dodanie § 3 rozszerzającego uprawnienia stron w postępowaniu wynikłym przez wniesienie rewizji nadzwyczajnej.

KONKLUZJA

Poddanie spraw z zakresu prawa pracy oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych rozpoznaniu wyodrębnionym sądom pracy oraz sądom pracy i ubezpieczeń społecznych według przepisów kodeksu postępowania cywilnego o odrębnym postępowaniu w tych sprawach przywraca konstytucyjną zasadę rozpoznawania sporów przez niezawisłe sądy i spełnia postulaty opinii społecznej, stanowiąc rękodmiej ochronę praw cywilnych obywateli PRL.

Jednakże stosowanie w praktyce znowelizowanych częściowo aktów normatywnych stanowiących podstawowe źródła prawa zreformowanego systemu rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nastęrcza znaczne trudności.

Przepisy zawarte w tych aktach normatywnych oraz w ustawach częściowo nowelizujących ich treść normatywną stanowią jednolity system, faktycznie jednak, ze względu na brak jednolitych tekstów, są one rozproszone i wymagają ustawicznej konfrontacji z tekstami częściowo utrzymanymi w mocy, gdyż nie obrazują całości kształtu tego nowego systemu.

W tych utrudnionych warunkach stosowania prawa na co dzień nasuwa się wnioski o opracowanie odpowiednich publikacji oraz komentarzy, uwzględniających aktualność dotychczasowego orzecznictwa i wykładni prawa.¹³

¹³ Ze względu na zakreślona objętość artykułu pominięto spółdzielczy stosunek pracy oraz zrezygnowano ze szczegółowego omówienia rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 12.VI.1985 r. w sprawie komisji pojednawczych przy sądach pracy (Dz. U. Nr 28, poz. 123).