

Walery Masewicz

Jeszcze w sprawie tzw. roszczenia o dopuszczenie do pracy

Palestra 12/5(125), 34-45

1968

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.

Przyznana najemcom — poprzez art. 690 k.c. — ochrona prawno-rzeczowa nie daje jednak podstawy do przyjęcia, że najem przekształcił się w prawo rzeczowe. Zachował on nadal charakter prawa względnego, doznającego szczególnej ochrony, tzn. szerszej aniżeli inne prawa względne, a to wobec dużej doniosłości społecznej tego prawa dla obywateli.

Sformułowanie użyte w art. 690 k.c., który stanowi, że do ochrony praw najmu stosuje się odpowiednio przepisy o ochronie własności, nie oznacza identyczności w zakresie tej ochrony w obu dziedzinach prawa. Przez odpowiednie stosowanie należy rozumieć, że przepisy, do których odnosi się odesłanie, muszą być stosowane z pewnymi modyfikacjami, tak by uwzględniały naturę przepisów odsyłanych i odsyłających.

Celem przepisu art. 690 k.c. jest ochrona obligacyjnego stosunku najmu, a nie prawa własności. Dlatego najemcy nie przysługują wszystkie uprawnienia właściciela, a tylko te, których istota da się pogodzić z obligacyjnym charakterem najmu.

Najemcy przysługiwać będzie w stosunku do wynajmującego i innych osób powództwo windykacyjne, negatoryjne i posesoryjne. Natomiast będzie ograniczony przedmiotowy zakres roszczeń najemcy w stosunku do osób trzecich, jeżeli będą wkraczać w sferę wyłącznie zastrzeżoną dla właściciela. Do sfery tej należy zaliczyć stosunki sąsiedzkie w najszerszym tego słowa znaczeniu, gdyż ochrona ich jest przyznana tylko osobom uprawnionym rzeczowo. W szczególności niedopuszczalne będzie stosowanie poprzez art. 690 k.c. środków ochrony zamieszczonych w dziale traktującym o treści i wykonywaniu własności.

WALERY MASEWICZ

Jeszcze w sprawie tzw. roszczenia o dopuszczenie do pracy

I. UWAGI WSTĘPNE

W poszukiwaniu środków prawnych przed bezprawnym i społecznie nieuzasadnionym pozbawieniem pracownika miejsca pracy wypracowana została w orzecznictwie sądowym i w literaturze konstrukcja prawna tzw. roszczenia o dopuszczenie do pracy, określanego niekiedy także jako roszczenie pracownika o umożliwienie świadczenia pracy.¹

Spółeczno-gospodarczym celem roszczenia o dopuszczenie do pracy jest prawne zabezpieczenie uprawnień pracownika do rzeczywistego świadczenia pracy w sytuacji, gdy pracownik, będąc podmiotem trwającego stosunku pracy, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy jest pozbawiony możliwości świadczenia pracy.

¹ W. Piotrowski: Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy, Warszawa 1966, s. 104 i inne.

Roszczenie o dopuszczenie do pracy może być dochodzone samoistnie lub łącznie z innym roszczeniem majątkowym, tj. z roszczeniem o wynagrodzenie za okres, w którym pracownik był gotów do świadczenia pracy, lecz pracy nie świadczył z powodu przeszkód stawianych mu przez podmiot zatrudniający lub przez osoby działające w jego imieniu.

Roszczenie o dopuszczenie do pracy jest prawem przysługującym wyłącznie pracownikowi, jako stronie istniejącego w znaczeniu prawnym stosunku pracy. Wynikające immanentnie ze statusu prawnego pracownika, jako podmiotu stosunku prawnego, roszczenie o dopuszczenie do pracy trwa dopóty, dopóki trwa sam stosunek pracy. Roszczenie o dopuszczenie do pracy należy do grupy praw niezbywalnych. Nie może ono być także przedmiotem sukcesji generalnej, gdyż stanowi takie prawo zmarłego pracownika, które jest ściśle związane z jego osobą (art. 922 § 2 k.c.).

Mówiąc, że roszczenie o dopuszczenie do pracy przysługuje wyłącznie pracownikowi, i tylko pracownikowi, mamy na uwadze także i to, że *de lege lata* nie byłaby dopuszczalna antyteza roszczenia o dopuszczenie do pracy w postaci roszczenia podmiotu zatrudniającego, w formie „żądania zobowiązania do świadczenia pracy” lub w postaci „roszczenia o zmuszenie do pracy”. Jakkolwiek społeczno-gospodarczy cel takiego roszczenia podmiotu zatrudniającego zbieżny byłby z celem roszczenia o dopuszczenie do pracy — gdyż w obu wypadkach chodzi o stworzenie takiej sytuacji, żeby pracownik świadczył pracę zgodnie z ekonomiczną i prawną treścią stosunku pracy — to jednak ewentualne roszczenie podmiotu zatrudniającego o „zmuszenie do pracy” byłoby sprzeczne z zasadą wolności pracy, jedną z podstawowych zasad prawa pracy, a jednocześnie z naczelną zasadą ustrojową.

Roszczenie o dopuszczenie do pracy ma swoiste cechy charakterystyczne odróżniające je od innych roszczeń pracowniczych, których celem jest bądź przywrócenie bezprawnie zerwanego stosunku pracy, bądź też ponowne jego zawiązanie się na mocy orzeczenia sądu lub komisji rozjemczej.

II RÓŻNICA MIĘDZY DOPUSZCZENIEM DO PRACY A PRZYWRÓCENIEM DO PRACY

W praktyce nie zawsze dostrzega się różnice, jakie zachodzą między roszczeniem o dopuszczenie do pracy a żądaniem przywrócenia do pracy. Istotnie, z punktu widzenia praktycznych skutków różnica między tymi dwoma roszczeniami pracowniczymi nie zawsze jest dostatecznie wyraźna, a z punktu widzenia ich charakterystyki prawnej jest to różnica raczej umowna. Dochodząc roszczeń o przywrócenie lub o dopuszczenie do pracy, pracownik dąży do stworzenia takiej sytuacji, w której byłoby możliwe ponowne podjęcie zatrudnienia go u tego samego podmiotu zatrudniającego, na tych samych lub analogicznych warunkach pracy. W obu wypadkach bezpośrednim celem akcji wszczętej przez pracownika jest rzeczywiste podjęcie świadczenia pracy oraz zobowiązanie pracodawcy do współdziałania z pracownikiem w celu wykonania tego świadczenia oraz do zapłaty umówionego wynagrodzenia.

Różnica między roszczeniem o przywrócenie do pracy a roszczeniem o dopuszczenie do pracy tkwi w charakterystyce prawnej. Nie wdając się w spór co do charakteru prawnego orzeczenia o przywróceniu do pracy, ograniczę się do uwagi ogólnej, że wbrew stanowisku niektórych autorów² orzeczenie o przywróceniu do

² E. Wengerek: Problem wykonania orzeczeń przywracających do pracy, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zagadnień Socjalnych” nr 4 z 1959 r., s. 15 i inne.

pracy ma charakter kształtujący prawo, konstytutywny. Pracownik przywrócony do pracy na podstawie orzeczenia sądu lub komisji rozjemczej wstępuje w stosunek pracy z mocy samego orzeczenia lub ściślej — z chwilą uprawomocnienia się tego orzeczenia. Taki pogląd reprezentuje orzecznictwo sądowe oraz większość autorów zajmujących się tą kwestią.³ Oznacza to, że roszczenie o przywrócenie do pracy powstaje wtedy, gdy stosunek pracy został rozwiązany wskutek oświadczenia woli podmiotu zatrudniającego. Orzeczenie o przywróceniu do pracy spełnia zatem jakby dwie funkcje: a) reaktywuje bezprawnie rozwiązany stosunek pracy oraz b) — w konsekwencji funkcji wymienionej w pkt pod lit. a) — stwarza obiektywne warunki do rzeczywistego podjęcia świadczenia pracy przez pracownika.

Natomiast orzeczenie o dopuszczeniu do pracy spełnia tylko jedną funkcję: umożliwia pracownikowi korzystanie z prawa do pracy, którego został on pozbawiony, mimo że stosunek pracy nie został rozwiązany. Bez względu na to jak będziemy się zapatrywali na charakter prawny roszczenia o dopuszczenie do pracy oraz na orzeczenie uwzględniające to roszczenie, nie sposób zaprzeczyć, że orzeczenie takie zawiera elementy ustalające, deklaratorywnie potwierdzające prawo pracownika do miejsca pracy. Kwestią dalszą jest to, czy orzeczenie o dopuszczeniu do pracy zawiera dodatkowo zobowiązanie pracodawcy do współdziałania z pracownikiem w wykonaniu jego zobowiązania do świadczenia pracy, co — zdaniem niektórych autorów — przesądza o tym, że ma ono charakter zobowiązujący do świadczenia.

Dochodzimy zatem do wniosku, że roszczenie o dopuszczenie do pracy powstaje z reguły wówczas, gdy stosunek pracy nie został wprawdzie rozwiązany, jednakże wskutek bezprawnego postępowania podmiotu zatrudniającego ustaje między stronami więź społeczna, charakterystyczna dla włączenia się pracownika do społeczności zakładowej. Przyczyną zerwania tej więzi jest odmowa przyjęcia ze strony podmiotu zatrudniającego świadczenia pracy. Okoliczność ta stanowi podstawową cechę odróżniającą roszczenie o dopuszczenie do pracy od pokrewnego mu roszczenia o przywrócenie do pracy.

Oczywiście nie jest to różnica jedyna. Wraz z roszczeniem o przywrócenie do pracy oraz z roszczeniem o dopuszczenie pracownik z reguły dochodzi wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy. W każdym z tych wypadków zakres roszczeń pracownika z tego tytułu może przedstawiać się różnie. Różnica ta wynika z odmienności podstawy prawnej oraz z odmiennych przesłanek faktycznych warunkujących te roszczenia. Pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, w zasadzie jednak nie więcej niż za trzy miesiące (art. 10 ust. 2 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.), natomiast pracownikowi dopuszczonemu do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały okres gotowości do pracy, a zatem także za okres przekraczający trzy miesiące.

Odmienne także przedstawia się kwestia skutków prawnych orzeczenia o przywróceniu do pracy i orzeczenia o dopuszczeniu do pracy w zakresie ciągłości pracy.

W wypadku dopuszczenia do pracy problem ciągłości pracy w zasadzie nie istnieje. Stosunek pracy nie został bowiem rozwiązany, ustało tylko świadczenie

³ W. Broniewicz: Z problematyki przywrócenia do pracy, „Nowe Prawo” nr 1 z 1959 r., s. 58 i inne; J. Szczercki: Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy, „Państwo i Prawo” nr 1 z 1960 r., s. 69; I. Wolberg: Jeszcze w sprawie instytucji przywrócenia do pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 1 z 1962 r., s. 113; S. Garlicki: Wpływ przywrócenia pracownika do pracy na jego uprawnień urlopowe, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 6 z 1956 r., s. 44—47.

pracy ze strony pracownika. Skoro zatem nieczynność pracownika w zakładzie pracy wynikająca z przyczyn leżących po stronie zakładu w zasadzie nie powoduje ustania stosunku pracy, to pracownik nie traci tych uprawnień, które uzależnione są od nieprzerwanego zatrudnienia. Trzeba jednak pamiętać o tym, że art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu uzależnia prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego od nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy. W odniesieniu do pracowników fizycznych warunek nieprzerwanej pracy w danym zakładzie jest przesłanką nabycia uprawnień do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze. W myśl art. 2 ust. 5 ustawy urlopowej nieczynność w zakładzie pracy wskutek choroby, wypadku w zatrudnieniu oraz z powodu powołania pracownika do ćwiczeń wojskowych nie jest uważana za przerwę w umowie o pracę, która by pozbawiła pracownika uprawnień do korzystania z urlopu lub choćby ograniczała te uprawnienia. Z przepisu tego wynikałoby *a contrario*, że inne przerwy w świadczeniu pracy, np. z powodu niedopuszczenia pracownika do świadczenia pracy, mogłyby mieć wpływ na uprawnienia urlopowe pracownika. Jednakże — jak już wspomniano wyżej — warunek nieprzerwanej pracy jest konieczny tylko do nabycia uprawnień do pierwszego urlopu lub urlopu w wymiarze wyższym. Prawo do każdego następnego urlopu wypoczynkowego powstaje już z dniem 1 stycznia danego roku, a więc jeszcze przed możliwością powstania przerwy w świadczeniu pracy w tym roku.

Zgola odmiennie przedstawia się kwestia ciągłości pracy w wypadku przywrócenia do pracy. Przy przyjęciu zasady, że orzeczenie przywracające do pracy nie niweczy *ex tunc* dokonanego rozwiązania umowy o pracę i nie stwarza fikcji prawnej, iż rozwiązania stosunku pracy w ogóle nie było, przerwa w stosunku pracy przekraczająca trzy miesiące pociąga za sobą utratę ciągłości pracy. Wprawdzie w literaturze prawniczej⁴ można się spotkać z przeciwnym poglądem, jakoby w razie przywrócenia do pracy należy zaliczyć do ciągłości pracy ten okres bezczynności w pracy, za który należy się pracownikowi wynagrodzenie za pracę, jednakże pogląd ten, jako zbyt daleko idący, nie wydaje się trafny.

Poszukując różnic między instytucją dopuszczenia do pracy a przywróceniem do pracy, należy mieć na uwadze, że zdaniem niektórych autorów⁵ dekret z dnia 18 stycznia 1956 r., jako *lex specialis*, odmiennie, niż ma to miejsce w prawie cywilnym, uregulował skutki prawne niezgodnych z jego przepisami oświadczeń woli podmiotu zatrudniającego. Pogląd ten prowadzi do wniosku, że skoro rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (bez przewidzianej prawem przyczyny lub zgody) nie pociąga za sobą niemożności oświadczenia woli pracodawcy, lecz stwarza tylko roszczenie o przywrócenie do pracy, to tym bardziej skutek taki powinien wynikać także wtedy, gdy oświadczenie woli pracodawcy nie przytacza przyczyny niezwłocznego rozwiązania — niezależnie od tego, że kwestia nieprzytoczenia w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny niezwłocznego rozwiązania nie jest kwestią formy tego świadczenia, a tylko jego treści. Przyjęcie takiego założenia eliminuje możliwość konstrukcji roszczenia o dopuszczenie do pracy w wypadku, gdy świadczenie woli podmiotu zatrudniającego sprzeczne jest z wymaganiami art. 9 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. W takich bowiem wypadkach pracownikowi przysługiwałoby roszczenie o przywrócenie do pracy.

⁴ S. Garlicki: Wpływ przywrócenia pracownika do pracy na jego uprawnienia urlopowe s. 46—47 (patrz przyp. 3).

⁵ T. Zieliński: Forma rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, „Państwo i Prawo” nr 12 z 1964 r., s. 894—906.

Różnica między roszczeniem o dopuszczenie do pracy a roszczeniem o zawarcie umowy o pracę w warunkach przewidzianych w art. 4 ust. 2 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. jest dostatecznie wyraźna. Roszczenie o dopuszczenie do pracy zmierza do umożliwienia pracownikowi świadczenia pracy w sytuacji, gdy istnieje podstawa prawna tego świadczenia, tj. ważnie zawarta umowa o pracę. Roszczenie o zawarcie umowy o pracę w trybie art. 4 ust. 2 dekretu z 1956 r. ma na celu powołanie podstawy prawnej do rzeczywistego zatrudnienia pracownika. Kwestia podjęcia zatrudnienia jest w tym wypadku zagadnieniem dalszym.

III. CHARAKTER PRAWNY ROSZCZENIA O DOPUSZCZENIE DO PRACY I JEGO PODSTAWA PRAWNA

Najpełniejszą charakterystykę prawną roszczenia o dopuszczenie do pracy daje Sąd Najwyższy w znanej uchwale z dnia 24 marca 1958 r. 1 CO 4/58.⁶ Stwierdzając, że przepis art. 10 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. nie dotyczy sytuacji, gdy stosunek pracy trwa, a między stronami sporna jest tylko kwestia, jaką pracę pracownik powinien wykonywać, Sąd Najwyższy podnosi dalej co następuje:

„Z mocy umowy o pracę pracownik obowiązany jest świadczyć swą pracę na rzecz zakładu pracy, jest więc w tym zakresie jego dłużnikiem w rozumieniu prawa obligacyjnego. To nie przesądza jednak jeszcze zagadnienia, gdyż dłużnik w tym samym zakresie może być także wierzycielem, mianowicie wówczas, gdy ma on nie tylko obowiązek określonego świadczenia, ale i prawo spełnienia (lub spełniania) tego świadczenia. Jest to wprawdzie sytuacja nietypowa, ale zachodzi właśnie w stosunku pracy, którego jedną stroną jest uspołeczniony zakład pracy. Zgodnie bowiem z art. 14 Konstytucji praca jest zarówno prawem, jak i obowiązkiem każdego obywatela. Powołana zasada konstytucyjna wyraża nie tylko tę myśl, że w naszych warunkach ustrojowych każdy zdolny do pracy obywatel ma możliwość uzyskania odpowiedniej pracy, ale ponadto stwarza dla obywatela, który już wszedł w określony stosunek pracy, prawo domagania się, aby bez uzasadnionej przyczyny nie pozostawał on bezczynny i aby faktycznie wykonywał pracę, której się podjął, gdyż tylko w ten sposób spełnia on rzeczywiście — a nie tylko formalnie — swój obywatelski obowiązek pracy (...). Z zasad powyższych wynika, że pracownik uspołecznionego zakładu pracy jest — gdy chodzi o świadczenie pracy — nie tylko dłużnikiem, ale i wierzycielem, a więc że tym samym przysługuje mu prawo domagania się, aby dopuszczono go do wykonywania umówionej pracy (...).”

IV. ARGUMENTY PRZECIWKO ROSZCZENIU O DOPUSZCZENIE DO PRACY

W literaturze prawniczej przedstawiona wyżej konstrukcja prawna roszczenia o dopuszczenie do pracy spotkała się w ostatnim okresie z zasadniczą krytyką.⁷ Krytyka ta oparta jest na założeniu, że konstytucyjna zasada prawa do pracy nie może być bezpośrednio źródłem uprawnień obywateli i podstawą konkretnych

⁶ Opubl. m. in. w mies. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 11 z 1958 r., s. 60 i w mies. „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” nr 11 z 1958 r., s. 428.

⁷ A. Józefowicz: Czy możliwe jest powództwo o dopuszczenie do pracy, „Państwo i Prawo” nr 7—8 z 1966 r., s. 128—134.

roszczeń oraz nie może czynić pracownika wierzycielem w znaczeniu prawnym, gdy chodzi o świadczenie pracy. Skutki zwłoki w przyjęciu świadczenia pracy przez pracodawcę regulują przepisy szczególne, tj. art. 455 i 456 k.z., i już chociażby z tego względu nie może mieć zastosowania ogólny przepis art. 491 k.c. do zwłoki pracodawcy w przyjęciu świadczenia pracy przez pracodawcę. Krytyka, o której mowa, prowadzi do wniosku, że nie ma możliwości dalszego utrzymywania w praktyce wymiaru sprawiedliwości koncepcji powództwa o dopuszczenie do pracy, które powinno być zastąpione powództwem o przywrócenie do pracy w każdym wypadku sprzecznego z przepisami dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. nieważnego rozwiązania stosunku pracy.

Wniosek ten nasuwa *prima facie* zastrzeżenie natury ogólnej. Powództwo o dopuszczenie do pracy nie jest użyteczne tylko na gruncie przepisów dekretu z 18 stycznia 1956 r., aczkolwiek w orzecznictwie sądowym konstrukcja prawna dopuszczenia do pracy wykształcona została w sytuacji, gdy oświadczenie woli podmiotu zatrudniającego okazało się nieważne wobec niezachowania formy przewidzianej w art. 9 dekretu z 1956 r. Zwłoka bowiem podmiotu zatrudniającego w przyjęciu świadczenia pracy oferowanej przez pracownika może mieć miejsce także i w innych wypadkach, a mianowicie takich, jak:

- nieważnego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę wobec dokonania wypowiedzenia w okresie zakazanym przez prawo lub wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi korzystającemu ze szczególnej ochrony prawnej;
- bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub naruszający zasady współżycia społecznego (art. 5 k.c.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego, zapoczątkowanym przez znane orzeczenie SN z dnia 23 stycznia 1963 r. I PR 72/63^{7a}, uznaje się, że wypowiedzenie umowy o pracę sprzeczne z zasadami wymienionymi w art. 5 k.c. jest bezskuteczne, pracownikowi zaś przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy. W literaturze prawniczej^{7b} przeważa pogląd, że orzeczenie sądu lub komisji rozjemczej w razie nadużycia prawa wypowiedzenia umowy o pracę stwierdza deklaratywnie, że akt wypowiedzenia umowy z powodu jego sprzeczności z jedną z klauzul generalnych wynikających z art. 5 k.c. jest bezskuteczny. Stwierdzenie takie jest jedną z podstawowych przesłanek uwzględnienia roszczenia o dopuszczenie do pracy;
- jednostronnej zmiany przez podmiot zatrudniający istotnych postanowień umowy o pracę, np. co do miejsca pracy, jej rodzaju, stanowiska pracy lub wysokości wynagrodzenia za pracę, gdy pracownik nie wyraża zgody na taką zmianę, gotów zaś jest do świadczenia pracy obustronnie umówionej;
- bezprawnego niedopuszczenia pracownika do świadczenia pracy z innych przyczyn wynikających z oczywistej samowoli kierownika zakładu pracy lub innych osób upoważnionych do działania w imieniu zakładu.

W opisanych wypadkach brak jest jakichkolwiek podstaw prawnych do zgłoszenia przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, albowiem przepisy dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. nie mają tu w ogóle żadnego zastosowania.

^{7a} Por. OSNCP nr 1 z 1964 r., poz. 17.

^{7b} Z bogatej literatury dotyczącej tego zagadnienia por. m. in. A. Małanowski: „Z problematyki ograniczenia dopuszczalności wypowiedzania umów o pracę na tle art. 5 k.c., „Państwo i Prawo” nr 4—5 z 1967 r., s. 629 i nast.

Czy i ewentualnie jakie roszczenia przysługują pracownikowi w podanych wyżej przypadkach? Czy zwłoka pracodawcy w przyjęciu świadczenia pracy przez podmiot zatrudniający musi być rozpatrywana tylko w ramach tych skutków, jakie wynikają z art. 455 k.z., tj. tylko w zakresie obowiązku wynagrodzenia za okres przymusowej bezczynności pracownika?

Odpowiedź na te pytania zależy od pewnego założenia wstępnego. Cywilistyczna koncepcja stosunku pracy bez względu na to, czy oparta będzie na archaicznej konstrukcji „wolnego najmu pracy”, czy też jej nieco zmodernizowanej wersji zobowiązania dwóch równoprawnych partnerów, z reguły wyłącza możliwość domagania się przez pracownika dopuszczenia do rzeczywistego świadczenia pracy. Zwłoka pracodawcy w przyjęciu świadczenia pracy, będąca wynikiem nieważnego rozwiązania umowy o pracę lub innych bezprawnych działań, ogranicza ewentualne roszczenia pracownika tylko do możliwości dochodzenia odszkodowania. Znana prawu cywilnemu instytucja *restitutio in integrum*, będąca jedną z postaci naprawienia szkody wyrządzonej czynem nie dozwolonym lub nienależytym wykonaniem zobowiązania, była stosowana tylko w sferze stosunków majątkowych.

V. OCHRONA MIEJSCA PRACY W USTROJU KAPITALISTYCZNYM

Ewentualność reaktywowania stosunku pracy zerwanego z woli podmiotu zatrudniającego, a tym bardziej zobowiązanie jego do przyjęcia świadczenia pracy, w praktyce i doktrynie państw kapitalistycznych z reguły nie wchodzi w rachubę.

Charakterystyczne dla takiego rozumienia istoty stosunku pracy może być rozwiązanie przyjęte w zachodnio-niemieckiej ustawie z dnia 10 sierpnia 1951 r. o ochronie stosunku pracy przed wypowiedzeniem (tzw. *Kündigungsschutzgesetz*). Według tej ustawy pracownik, który był zatrudniony u pracodawcy co najmniej sześć miesięcy, może — w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę — złożyć w sądzie pracy pozew o ustalenie, że wypowiedzenie, jako społecznie nieuzasadnione (*sozial unberechtigte*), pozbawione jest skutków prawnych. Treść rozstrzygnięcia sądowego nie polega jednak ani na restytucji stosunku pracy, ani na przywróceniu pracownika do pracy. Jeżeli sąd pracy uzna, że stosunek pracy nie został rozwiązany, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę było ze społecznego punktu widzenia nieuzasadnione, a mimo to pracownik nie został dopuszczony do pracy, wyrokiem orzeka, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło. W wypadku takim pracownik powinien być dopuszczony do wykonywania pracy, jednakże obowiązek ten nie wynika *expressis verbis* z orzeczenia sądu, lecz stanowi jakby logiczną konsekwencję stwierdzenia, że stosunek pracy nie został rozwiązany. Niekiedy, mimo że wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za nieważne, dalsze kontynuowanie stosunku pracy jest dla jednej lub obu stron stosunku pracy niemożliwe. Wtedy sąd pracy na wniosek jednej ze stron orzeka wyrokiem, że stosunek pracy został rozwiązany i przyznaje pracownikowi odszkodowanie w maksymalnej wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Z odszkodowania tego potrąca się wynagrodzenie za pracę uzyskane u innego pracodawcy, świadczenie uzyskane z zasiłku dla bezrobotnych oraz przypuszczalne wynagrodzenie, które pracownik uzyskałby, gdyby złośliwie nie uchylał się od podjęcia nowego zatrudnienia.

Widzimy zatem, że nawet w tych systemach prawnych państw kapitalistycznych, które wprowadziły pewną ochronę prawną przed zwolnieniem z pracy z inicjatywy pracodawcy, ochrona ta nie stwarza możliwości restytucji rozwiązanego stosunku pracy. Byłaby ona zresztą nie do pogodzenia z ustrojową zasadą swobody

pracodawcy w doborze załogi i równie swobodnego decydowania o dalszym kontynuowaniu stosunku pracy z indywidualnym pracownikiem.

Ograniczenie prawnych gwarancji ochrony miejsca pracy tylko od roszczeń odszkodowawczych pracownika, tak charakterystyczne dla ustroju kapitalistycznego, jest nie do utrzymania w ustroju socjalistycznym. Konieczne jest stworzenie pewnych możliwości ubiegania się o prawo powrotu na dawne miejsce pracy. Rozumienie tej konieczności legło u podstaw instytucji przywrócenia do pracy, recypowanej z prawa radzieckiego.

VI. OCHRONA MIEJSCA PRACY W CZECHOSŁOWACKIM KODEKSIE PRACY

Ten doniosły problem społeczny i prawny w ustawodawstwie państw socjalistycznych rozwiązany jest w różny sposób.

Rozwiązanie najbardziej radykalne zastosował czechosłowacki kodeks pracy, uchwalony 16 czerwca 1965 r. Regulując uprawnienia obu stron z nieważnego rozwiązania stosunku pracy, ustanawia on w § 61 i 62 zasadę, że w razie nieważnego rozwiązania umowy o pracę przez zakład lub przez pracownika dalsze trwanie stosunku pracy zależy od tego, czy kontrahent stosunku pracy wyraża gotowość dalszego kontynuowania stosunku pracy. Wyrażona przez pracownika wola dalszego zatrudnienia w zakładzie jest wystarczającą przesłanką trwania stosunku pracy oraz roszczeń odszkodowawczych pracownika za utracony zarobek. Jeżeli pracownik, mimo nieważności oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, nie ob staje przy dalszym zatrudnieniu, uważa się, że stosunek pracy wygasł na mocy wzajemnego porozumienia stron albo w dniu upływu okresu nieważnego wypowiedzenia umowy albo też w innym dniu, w którym stosunek pracy miał być rozwiązany według zamiaru zakładu pracy. Wola dalszego zatrudnienia może być wyrażona przez pracownika w każdej formie, tj. także przez czynności konkludentne (§ 240 ust. 2 czechosłowackiego kodeksu pracy). Należy dodać, że analogiczne zasady obowiązują przy nieważnym wypowiedzeniu lub niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika.

Czechosłowacki kodeks pracy rezygnuje zatem z instytucji przywrócenia lub dopuszczenia do pracy. W razie nieważności oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, prawnomaterialną przesłanką dalszego trwania stosunku pracy jest zamiar kontynuowania zatrudnienia. Rozwiązanie to jest prawdopodobnie oparte na przeświadczeniu o wysokim stopniu dyscypliny społecznej, która nakazuje respektować przepisy kodeksu pracy. Prestiż normy prawnej jest wystarczającym gwarantem tego, że podmiot stosunku pracy będzie lojalnie respektował wolę kontrahenta co do kontynuowania stosunku pracy. Oczywiście możliwy jest spór o nieważność oświadczenia woli rozwiązującego umowę o pracę, jednakże — jak się wydaje — orzeczenie sądu w tym względzie ma znaczenie raczej deklaratoryjne, a nie konstytutywne. Treścią orzeczenia sądu mogą być także roszczenia odszkodowawcze wynikające z nieważnego rozwiązania umowy o pracę.

Wypracowana przez orzecznictwo sądów polskich konstrukcja prawna roszczenia o dopuszczenie do pracy jest wyrazem pewnego kompromisu między niezadowolającym stanem prawnym, który nie daje wystarczających gwarancji ochrony miejsca pracy, a powszechnym zapatrywaniem na problem trwałości stosunku pracy w warunkach ustroju socjalistycznego. W systemie prawa pracy, w którym mimo pewnych ograniczeń utrzymuje się nadal względna swoboda rozwiązywania umów o pracę przez podmiot zatrudniający, roszczenie o dopuszczenie

do pracy jest ważnym środkiem ochrony interesów pracownika przed bezprawnym lub społecznie nieuzasadnionym pozbawieniem go miejsca pracy. Wszelka krytyka instytucji prawnej dopuszczenia do pracy powinna mieć na uwadze cel, jakiemu ona służy.

VII. CHARAKTERYSTYKA PRAWNA ROSZCZENIA O DOPUSZCZENIE DO PRACY

Trudno negować, że konstrukcja prawna roszczenia o dopuszczenie do pracy zawiera pewne luki i niejasności. Czy roszczenie o dopuszczenie do pracy jest roszczeniem o świadczenie pracodawcy, tj. o takie współdziałanie z pracownikiem, które umożliwia pracownikowi wykonanie jego obowiązku pracy, czy też o wykonanie takich czynności faktycznych, bez których świadczenie pracy nie może być spełnione, jak np. wpuszczenie pracownika na teren zakładu pracy, przydzielenie mu konkretnej pracy itd.? Powództwo o wykonanie czynności faktycznych nie jest w ogóle dopuszczalne, jeżeli pracownikowi przysługuje dalej idące żądanie, tj. roszczenie o takie zachowanie się pracodawcy, które umożliwi pracownikowi świadczenie pracy zgodnie z treścią stosunku pracy i jego celem społeczno-gospodarczym. W ramach tego świadczenia pracodawca powinien uczynić wszystko, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.

Można jednak postawić pytanie, czy pracodawca jest obowiązany do takiego świadczenia i czy obowiązki temu odpowiada roszczenie pracownika. W tradycyjnym ujęciu treść stosunku pracy sprowadza się do pracowniczego obowiązku świadczenia pracy i odpowiadającego mu uprawnienia podmiotu zatrudniającego do żądania tego świadczenia (art. 441 k.z.). W tym schemacie obowiązek przyjęcia świadczenia pracy ze strony pracodawcy i odpowiadające mu uprawnienie pracownika do żądania, aby świadczenie jego zostało przyjęte — nie są w ogóle przewidziane. Takie rozumienie treści stosunku pracy jest charakterystyczne dla stosunków kapitalistycznych, gdzie wobec prywatnej własności środków produkcji skutki odmowy przyjęcia świadczenia pracy lub chociażby zwłoka w przyjęciu tego świadczenia godziły bezpośrednio w ekonomiczne interesy kapitalistycznego pracodawcy. Pracodawca był zatem zainteresowany w maksymalnym wykorzystaniu świadczenia pracy pracownika i starał się nie dopuszczać do sytuacji, w której pracownik mimo trwania stosunku pracy pozostaje bezczynny.

W uspołecznionym zakładzie pracy kierownik tego zakładu, nie będąc właścicielem środków produkcji, nie odczuwa bezpośrednio ujemnych następstw niedopuszczenia pracownika do świadczenia pracy. Okoliczność ta sprawia, że niektórzy kierownicy zakładów pracy z pobudek ambicjonalnych lub w obawie przed utratą źle pojmowanego prestiżu nie dopuszczają pracownika do świadczenia pracy mimo nieważności czynności prawnej o rozwiązaniu umowy o pracę lub oczywistej bezprawności innej decyzji, która w konsekwencji zmusiła pracownika do bezczynności.

Powyższe przesłanki społeczno-ekonomiczne oraz odmienne niż w ustroju kapitalistycznym rozumienie zasady prawa do pracy prowadzą do wniosku, że w warunkach uspołecznienia środków produkcji kierownik zakładu pracy obowiązany jest uczynić wszystko, by należycie wykorzystał gotowość pracownika do świadczenia pracy i respektować społeczno-polityczne prawa pracownika jako członka załogi zakładu.

Uspołeczniony podmiot zatrudniający obowiązany jest zatem do takiego zachowania się, które umożliwi osiągnięcie głównego celu stosunku pracy. Ponieważ

źródłem tego obowiązku jest zobowiązanie się pracodawcy wobec pracownika, przeto można je określić jako świadczenie wzajemne.

Nie jest przy tym istotne, że *de lege lata* brak jest przepisu przewidującego obowiązek podmiotu zatrudniającego dopuszczenia pracownika do pracy.⁸ Źródłem bowiem tego obowiązku jest sama umowa o pracę. Zarzut, że dopuszczenie do pracy jest po prostu czynnością faktyczną, bez której świadczenie pracy jest niemożliwe, i w związku z tym nie może być przedmiotem odrębnego roszczenia pracownika, polega — jak się wydaje — na nieporozumieniu. Dopuszczenie do pracy istotnie wymaga podjęcia wielu czynności faktycznych, jednakże przedmiotem roszczenia pracownika nie są te czynności, lecz zobowiązanie pracodawcy, by podjął wszystko, co konieczne do przyjęcia świadczenia ze strony pracownika. Pracownik, domagając się dopuszczenia do pracy, nie konkretyzuje sposobu realizacji tego obowiązku. Sposób ten zależy zresztą od okoliczności konkretnego wypadku. Treścią roszczenia o dopuszczenie do pracy jest to, by pracodawca respektował obowiązek współdziałania z pracownikiem przy świadczeniu pracy, do czego zobowiązał się w umowie o pracę.

VIII. PRZESŁANKI ROSZCZENIA O DOPUSZCZENIE DO PRACY

Roszczenie o dopuszczenie do pracy uwarunkowane jest także spełnieniem się dwóch dalszych przesłanek, tj. bezprawności czynu, który uniemożliwił pracownikowi świadczenie pracy, oraz gotowości pracownika do pracy.

Roszczenie o dopuszczenie do pracy jest środkiem prawnym przeciwko niewykonaniu lub nienależytemu wykonaniu przez pracodawcę jego zobowiązań wynikających z umowy o pracę. Roszczenie to nie przysługuje, gdy czynności prawne lub faktyczne podmiotu zatrudniającego, polegające na odmowie przyjęcia świadczenia pracy, podjęte zostały w granicach uprawnień lub obowiązków. Taką bezprawną czynnością, która uniemożliwia pracownikowi świadczenie pracy, może być np. nieważne wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę, jednostronna zmiana istotnych postanowień umowy o pracę itd. W związku z tą ostatnią kwestią należy jednak pamiętać, że granica między jednostronną bezprawną zmianą istotnych postanowień umowy o pracę a prawem konkretyzacji, w toku zatrudnienia, obowiązków pracowniczych — jest często trudna do określenia. Trudność ta wynika stąd, że prawo pozytywne nie określa dostatecznie precyzyjnie granic podporządkowania pracownika kierownictwu zakładu pracy w zakresie konkretyzacji obowiązków pracowniczych. Granice te określone są tylko przez dwie wskazówki natury ogólnej, tj. przez konieczność zharmonizowania pracy zespołowej i przez potrzebę traktowania podmiotów umownego stosunku pracy na płaszczyźnie równorzędnej.⁹

Poruszonego problemu nie będziemy rozwijać dalej. Ograniczymy się do jednej tylko uwagi, że każde twierdzenie zainteresowanego pracownika, iż nastąpiła bezprawna zmiana istotnych postanowień umowy o pracę, trzeba traktować z ostrożnością z uwzględnieniem wszystkich zachodzących okoliczności.

⁸ W. Broniewicz: Jeszcze w sprawie przywrócenia pracownika do pracy, „Nowe Prawo” nr 12 z 1960 r., s. 1632. Autor ten twierdzi, że brak takiej normy prawnej przekreśla możliwość dochodzenia roszczeń o dopuszczenie do pracy.

⁹ M. Piekarski: Zmiana umownego stosunku pracy, „Nowe Prawo” nr 12 z 1967 r., s. 1574.

Wspomnieliśmy, że przesłanką roszczenia o dopuszczenie do pracy jest gotowość pracownika do świadczenia pracy. Musi to być gotowość faktyczna; gotowość w znaczeniu prawnym nie wystarcza. Faktycznej gotowości pracownika do świadczenia pracy nie przeczy czasowe zobowiązanie się pracownika do świadczenia pracy na rzecz innego pracodawcy, jeżeli było to konieczne do zapewnienia egzystencji pracownika i jego rodziny. Istotne natomiast jest to, czy pracownik wyraża gotowość podjęcia bezprawnie przerwane zatrudnienia. Brak gotowości do świadczenia pracy oznaczać może zwłokę samego pracownika, a w razie przedłużania się takiego stanu — faktyczne wygaśnięcie stosunku pracy na skutek zaprzestania wzajemnych świadczeń przez oba podmioty tego stosunku.

Gotowość do świadczenia pracy może być wyrażona w różny sposób, np. przez interwencje samego pracownika, organów związków zawodowych działających w jego interesie, przez wszczęcie postępowania przed komisją rozjemczą lub sądem. Faktyczna gotowość do świadczenia pracy jest również przesłanką roszczeń pieniężnych pracownika o wynagrodzenie za okres bezczynności w pracy.

IX. TERMIN DOCHODZENIA ROSZCZENIA O DOPUSZCZENIE DO PRACY

Roszczenie o dopuszczenie do pracy nie podlega w ogóle skutkom prekluzji czy przedawnienia. Nie ma przy tym znaczenia, czy roszczenie o dopuszczenie do pracy dochodzone jest przed sądem, czy też przed komisją rozjemczą. Wprawdzie przepis art. 6 ust. 1 dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. Nr 10, poz. 35) — odmiennie niż art. 473 k.z. — uregulował początek biegu terminu prekluzyjnego („od dnia zawiadomienia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu” lub „od dnia dowiedzenia się o okoliczności stanowiącej podstawę roszczenia”), jednakże pierwszy z cyt. przepisów (art. 6 ust. 1 pkt 1) odnosi się do prawnie skutecznego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, a drugi (art. 6 ust. 1 pkt 3) nie dotyczy w ogóle wypadków, w których może wchodzić w rachubę roszczenie o dopuszczenie do pracy.

Roszczenie o dopuszczenie do pracy może być zatem dochodzone tak długo, dopóki trwa stosunek pracy. Ponieważ skutki zwłoki pracownika w dochodzeniu roszczenia o dopuszczenie do pracy oddziałują niekorzystnie na jego sytuację prawną i majątkową, przeto w praktyce wypadki takiej zwłoki są raczej rzadkie.

Na marginesie tej sprawy warto jednak zaznaczyć, że precyzyjne określenie daty ustania stosunku pracy w sytuacji, gdy pracownik przez dłuższy okres nie dochodzi dopuszczenia do pracy, może nastęrczać znaczne trudności. Określenie tej daty jest konieczne m.in. do ustalenia, jak długo może być ewentualne dochodzone roszczenie o dopuszczenie do pracy. W praktyce najczęstszym dowodem wygaśnięcia stosunku pracy w następstwie niedopuszczenia pracownika do pracy jest podjęcie na stałe zatrudnienia u innego pracodawcy, jednakże pod warunkiem, że fakt ten świadczy — chociażby pośrednio — o zamiarze zerwania więzi prawnej, jaka istnieje między pracownikiem a poprzednim pracodawcą. Jak wspomnieliśmy już o tym wyżej, zobowiązanie się do świadczenia pracy — w ramach stosunku pracy lub innego stosunku prawnego — na rzecz innego pracodawcy na czas oznaczony nie dowodzi samo przez się zamiaru pracownika zerwania stosunku pracy i nie ma wpływu na roszczenie o dopuszczenie do pracy.

Roszczenie o dopuszczenie do pracy ze wszystkimi wynikającymi z niego implikacjami ma pełne zastosowanie do pracowników nie będących członkami spółdziel-

ni, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w spółdzielniach pracy, jak również do pracowników zatrudnionych w innych spółdzielniach.

X. ZAKOŃCZENIE

Na zakończenie pozostaje do rozwiązania kwestia, czy i ewentualnie w jakim zakresie konstrukcja prawna powództwa o dopuszczenie do pracy byłaby użyteczna na gruncie spółdzielczych stosunków pracy.

Jak wiadomo, członek spółdzielni pracy związany jest ze spółdzielnią niejako „podwójną” więzią prawną, tj. stosunkiem członkostwa i stosunkiem pracy. Stosunek pracy, jako pochodny od członkostwa, jest jednak odrębnym stosunkiem prawnym. Oba te stosunki prawne powinny być ze sobą ściśle związane w czasie, co wynika *expressis verbis* z art. 123 § 1 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach (Dz. U. Nr 12, poz. 61). Mimo wynikającej z art. 130 ustawy o spółdzielniach i ich związkach zasady, że w sprawach nie unormowanych przepisami tej ustawy oraz przepisami statutów spółdzielni pracy mają odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące umowy o pracę osób zatrudnionych w przemyśle i handlu, komentatorzy prawa spółdzielczego¹⁰ zajmują stanowisko, że do stosunków pracy w spółdzielniach pracy nie mają m.in. zastosowania przepisy o zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę łącznie z przepisami o skutkach wadliwego rozwiązania pracowniczego stosunku pracy, gdyż kwestia ta jest odrębnie unormowana w art. 123—129 ustawy spółdzielczej. Przyjęcie takiego poglądu wyłącza możliwość odpowiedniego stosowania — w praktyce spółdzielczych stosunków — konstrukcji prawnej roszczenia o dopuszczenie do pracy.

¹⁰ M. Gersdorf i J. Ignatowicz: Prawo spółdzielcze, Warszawa 1966, s. 308.

ALFRED KAFTAL

Niektóre zagadnienia zasądzania odszkodowania w trybie art. 331¹ k.p.k. w świetle orzecznictwa SN

(dokończenie)

IV. ZASĄDZENIE ODSZKODOWANIA W TRYBIE ART. 331¹ K.P.K. W INSTANCJI REWIZYJNEJ

Szczególnie jednak kontrowersyjna jest sprawa zasądzania odszkodowania w trybie art. 331¹ k.p.k. w instancji rewizyjnej. Złożyło się na to wiele czynników. Już bowiem obowiązujące przepisy w sprawie orzekania o powództwie cywilnym w instancji rewizyjnej nasuwają poważne trudności interpretacyjne.⁶⁷ Potęguje powyższe trudności w stosunku do omawianej instytucji to, że przepisy dotyczące rewizji pomijają zupełnie uregulowania zasad, formy oraz trybu zasądzania wspom-

⁶⁷ Por. A. Kaftal: Glosa do uchwały SN z 29.XI.1962 r. (VI KO 63/62), OSPiKA nr 12/63, s. 698 oraz uchwałę SN z 18.VI.1966 r. (VI KZP 4/66).