

PRAWO DO SĄDU A TERMINY NA ODWOŁANIE OD ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

MAGDALENA RYCAK
ARTUR RYCAK

Skorzystanie przez pracownika z prawa do sądu w przypadku rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy zależy od zachowania terminu na wytoczenie powództwa przeciwko pracodawcy. W polskim kodeksie pracy terminy na wniesienie odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy lub oświadczenia o wygaśnięciu stosunku pracy są wyjątkowo krótkie. Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Stosownie do art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Odwołanie i żądanie, o których mowa w powołanych przepisach, w języku prawa procesowego należy utożsamiać z wytoczeniem powództwa czy też wniesieniem pozwu.

Przedmiotem niniejszego artykułu jest odpowiedź na pytanie czy przepisy art. 264 § 1 i 2 kodeksu pracy są zgodne z art. 45 § 1 polskiej Konstytucji oraz z normami prawa międzynarodowego gwarantującymi prawo do sądu, w szczególności z art. 6 § 1 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Innym słowy, czy rzeczywiście gwarantują prawo do sądu. Ponadto, czy zróżnicowanie terminów na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z zasadą równości wobec prawa.

UWAGI WSTĘPNE

Przed odpowiedzią na postawione wyżej pytania konieczne jest odniesienie się do charakteru prawnego omawianych terminów. Problem ten był przedmiotem pogłębionych wypowiedzi w nauce prawa pracy i orzecznictwie w drugiej połowie lat 80. XX wieku, tj. po wejściu w życie z dniem 1 lipca 1985 r. przepisów kodeksu pracy ustalających

nowe brzmienie art. 264 k.p.¹ W judykaturze i doktrynie prawa pracy przyjęto wówczas, że terminy te należy zaliczyć do terminów prawa materialnego, do których nie stosuje się przepisów prawa procesowego w zakresie ich przywrócenia. Przesądzająca w orzecznictwie była w tym przedmiocie **uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1986 r.** (III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194; OSPIKA1987, z. 1, poz. 19 z glosą T. Zielińskiego).

Sąd Najwyższy słusznie przyjął, że terminy z art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego o charakterze podobnym do terminów prekluzyjnych. Nie są to terminy ściśle prekluzyjne, ponieważ mogą być przywrócone przez sąd przy spełnieniu warunków z art. 265 § 1 k.p. Upływ terminu prekluzyjnego skutkuje bowiem tym, że roszczenie wygasa i nie jest możliwe jego dochodzenie przed sądem. W stosunku do terminów z art. 264 k.p. ustawodawca przewidział jednak specjalny sposób ich przywrócenia. Zgodnie z art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – odwołania od czynności, o których mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Stosownie do art. 264 § 2 k.p. wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie.

W nauce prawa pracy wymieniona uchwała Sądu Najwyższego przyjęta została z aprobatą².

TERMINY Z ART. 264 § 1 I 2 K.P. Z PERSPEKTYWY PRAWNOHISTORYCZNEJ

Ocena terminów przewidzianych w art. 264 § 1 i 2 k.p. z punktu widzenia prawa do sądu musi być poprzedzona spojrzeniem retrospektywnym, ponieważ dzisiejsze brzmienie analizowanych przepisów ma swoje bezpośrednie źródło w regulacjach obowiązujących w latach 50. XX w.

Wracając do początków polskiego prawa pracy należy podnieść, że w drugiej połowie lat 20. XX w. ustawodawstwo pracy nie przewidywało roszczeń restytucyjnych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę. **Dekrety z 1928 r.** o umowie o pracę pracowników umysłowych³ oraz o umowie o pracę robotników⁴ przewidywały, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić w stosunku do pracowników umysłowych z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, zaś w stosunku do robotników z zachowaniem okresu 2 tygodni. Wymienione dekry ograniczały w pewien sposób prawo pracodawcy do niezwłocz-

¹ Zob. ustawa z 18.4.1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1985 r. Nr 20, poz. 85).

² Por. A. Kijowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, T. Zieliński (red.), Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000, s. 1130–1131; J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 684.

³ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 35, poz. 323 z późn. zm.) – dalej rozp. o prac. um.

⁴ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. Nr 35, poz. 324 z późn. zm.) – dalej rozp. o pr. rob.

nego rozwiązania umowy o pracę. Umowy zawierane z pracownikami umysłowymi mogły być rozwiązane niezwłocznie tylko z ważnych przyczyn, które rozporządzenie przykładowo wymieniało. Jeżeli chodzi o robotników, przepisy rozp. o pr. rob. przewidywały, że rozwiązanie niezwłoczne przez każdą ze stron jest dopuszczalne z ważnych powodów lub winy strony przeciwnej. Rozporządzenie definiowało przy tym pojęcie ważnych powodów, przyjmując, że są to wszystkie okoliczności, które ze względu na dobre obyczaje lub zasady dobrej wiary upoważniają jedną ze stron do odstąpienia od umowy.

Jeżeli chodzi o roszczenia, prawo obowiązujące wówczas przewidywało jedynie obowiązek zapłaty przez pracodawcę odszkodowania w razie niezwłocznego rozwiązania umowy bez uzasadnionej przyczyny, czy też niezachowania okresu lub terminu wypowiedzenia⁵. Roszczenia pracownika przedawiały się wówczas **w terminie sześciomiesięcznym**.

W okresie obowiązywania dekretów z 1928 r. rozporządzeniem Prezydenta Rzeczypospolitej z 22 marca 1928 r. o sądach pracy⁶ utworzono, odrębne od sądownictwa powszechnego, sądy pracy. Sądy te rozpoznawały sprawy w I instancji. Środki odwoławcze rozpoznawały powszechne sądy okręgowe. Odrębny status sądownictwa pracy został następnie zmieniony i utrwalony na podstawie ustawy z 24 października 1934 r. Prawo o sądach pracy⁷.

W Polsce Ludowej w nowej wizji systemu socjalistycznych organów państwowych z dniem 1 stycznia 1951 r. na podstawie dekretu z 26 października 1950 r.⁸ o przekazaniu sądom powszechnym spraw w zakresie sądownictwa pracy, sądy pracy uległy likwidacji. Spory ze stosunków pracy rozpoznawały od tego czasu sądy powszechne.

Dnia 24 lutego 1954 r. wydany został dekret o zakładowych komisjach rozjemczych, na mocy którego spory wynikające ze stosunków pracy w ujętych przedsiębiorstwach podlegały rozpoznaniu przez zakładowe komisje rozjemcze, składające się z pracowników danego przedsiębiorstwa. Obowiązująca wówczas procedura dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy uregulowana była w **art. 6 dekretu z 24 lutego 1954 r.** Zgodnie z tym przepisem terminy na dochodzenie roszczeń przed zakładową komisją rozjemczą były następujące:

- 1) w sprawach o rozwiązanie stosunku pracy – **14 dni** od dnia zawiadomienia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu,
- 2) w sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe – **jeden miesiąc** od dnia wypłaty wynagrodzenia za okres, w którym była stosowana praca w godzinach nadliczbowych,
- 3) w innych sprawach – **trzy miesiące** od dnia dowiedzenia się o okoliczności stanowiącej podstawę roszczenia.

Odwołania od komisji rozjemczych oraz od orzeczeń zarządu głównego właściwego związku zawodowego do sądu można było wnosić w terminie **14 dni** od daty zawiadomienia pracownika o decyzji. Wniosek pracownika zastępował pozew.

⁵ Dekrety z 1928 r. przewidywały obowiązek zapłaty odpowiedniej wysokości wynagrodzenia z tego tytułu.

⁶ Dz.U. R.P. z 1928 r. Nr 37, poz. 350.

⁷ Dz.U. R.P. z 1934 r. Nr 95, poz. 854.

⁸ Dz.U. Nr 49, poz. 446.

Po raz pierwszy instytucję przywrócenia do pracy wprowadzono w polskim prawie pracy w 1956 r. w przepisach **dekretu z 18 stycznia 1956 r.** o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy⁹. Przepisy tego dekretu przewidywały, że pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez przewidzianej prawem przyczyny (art. 2 i 3) albo zgody (art. 7 ust. 1, 3 i 5), mógł wystąpić do komisji rozjemczej lub do sądu z żądaniem przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach (art. 10). Termin na wniesienie roszczenia wynikał z art. 14 ust. 1 dekretu, zgodnie z którym roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy nie mogło być dochodzone po upływie **14 dni** od dnia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Komisja rozjemcza lub sąd mogły wszakże z przyczyn uzasadnionych szczególnymi okolicznościami uwzględnić spóźnienie zgłoszenia roszczenia.

Odnosnie roszczenia kompensacyjnego przepisy dekretu z 1956 r. przewidywały, że jeżeli pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez przewidzianej prawem przyczyny albo zgody, nie żąda przywrócenia do pracy, należy mu się odszkodowanie (przy umowie o pracę na czas nieokreślony – w wysokości jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia; przy innym rodzaju umowy o pracę – w wysokości przeciętnego wynagrodzenia należnego za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za jeden miesiąc).

Termin na dochodzenie roszczenia o odszkodowanie w tym przypadku wynosił nie 14 dni, ale **6 miesięcy**. Zgodnie z art. 14 ust. 2 roszczenie pracownika o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę nie mogło być dochodzone przed sądem po upływie sześciu miesięcy od dnia zawiadomienia o rozwiązaniu.

Jak widać obowiązujący dzisiaj art. 264 § 2 k.p. w zakresie terminu dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy jest powieleniem przepisu art. 14 ust. 2 omawianego dekretu z 1956 r., podobnie zresztą jak obowiązujący obecnie art. 52 kodeksu pracy, który brzmi niemal identycznie jak art. 2 dekretu. Rozwiązania z tego aktu prawnego w zakresie podstaw do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika okazały się adekwatne zarówno do ustroju stosunków pracy obowiązujących w 1956 r. jak i obowiązujących obecnie w systemie gospodarki rynkowej. Jednak nawet wówczas termin na dochodzenie roszczenia odszkodowawczego wynosił 6 miesięcy, a nie 14 dni, jak obecnie.

W 1974 r. zdecydowano o ponownym utworzeniu struktury sądownictwa pracy. Na podstawie ustawy z 24 października 1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych¹⁰ z dniem 1 stycznia 1975 r. powołano okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, które rozpoznawały odwołania od orzeczeń komisji rozjemczych i odwoławczych. Były zatem organami II instancji. Sądy te działały poza strukturą sądów powszechnych. Orzeczenia tych sądów były, co do zasady, ostateczne i nie przysługiwało od nich odwołanie. Odwołanie od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wnoszono zatem do komisji rozjemczych.

⁹ Dz.U. Nr 2, poz. 11. Szerzej na ten temat zob.: A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 69 i nast.

¹⁰ Dz.U. Nr 39, poz. 231.

Z dniem 1 stycznia 1975 r. wszedł w życie **kodeks pracy**, w którym kwestia terminów na dochodzenie roszczeń w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę stosunku pracy została uregulowana w **art. 269**. Warto dodać, że przepisy kodeksu pracy wprowadziły roszczenie o przywrócenie do pracy w odniesieniu do przypadków wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w sytuacji, gdy wypowiedzenie takie można było uznać za nieuzasadnione lub naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wcześniej, jak podniesiono wyżej, roszczenie o przywrócenie do pracy przewidziane było na mocy ww. dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. jedynie w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia.

W latach 1975-1985 art. 269 k.p. miał następujące brzmienie:

- § 1. *Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do komisji odwoławczej do spraw pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.*
- § 2. *Wniosek o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie wnosi się do komisji odwoławczej do spraw pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.*
- § 3. *Wniosek o nawiązanie stosunku pracy wnosi się do komisji odwoławczej do spraw pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.*
- § 4. *W uzasadnionych przypadkach komisja odwoławcza do spraw pracy może rozpatrzyć odwołanie lub wniosek wniesione w spóźnionym terminie, jeżeli opóźnienie jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie jest nadmierne.*

Przepis art. 269 k.p. został uchylony z dniem **1 lipca 1985 r.** na podstawie ustawy z 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych¹¹. Zgodnie z jej przepisami, do rozpoznawania w I instancji spraw z zakresu prawa pracy powołano sądy pracy, które ukonstytuowano jako odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych (w praktyce jako wydziały sądów rejonowych). W sądach wojewódzkich utworzono sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, jako ich odrębne jednostki organizacyjne, które w praktyce funkcjonowały jako wydziały tych sądów. Sądy te działały jako sądy II instancji. Sądownictwo pracy stało się w wyniku tej reformy częścią sądownictwa powszechnego¹².

Na podstawie ww. ustawy z 18 kwietnia 1985 r. art. 264 i 265 kodeksu pracy otrzymały nową treść i obowiązują w takim brzmieniu do dzisiaj.

Po nowelizacji kodeksu pracy w 1985 r. pozostawiono niestety w starym brzmieniu art. 264 k.p., w tym terminologię na określenie środka prawnego przysługującego w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. W kodeksie nadal posługiwano się terminem „odwołanie” zamiast wprowadzenia oczywistego w przedmiotowym kontekście terminu powództwa (pozwu zawierającego roszczenie). Termin na odwołanie odnosił się rzecz jasna do środka prawnego, jaki pracownik miał prawo wnieść do komisji odwoławczej w stanie prawnym przed 1 lipca 1985 r. Od 1985 r. do chwili

¹¹ Dz.U. z 1985 r. Nr 20, poz. 85.

¹² Por. szerzej na temat historii sądownictwa pracy A. Rycak [w:] J. Stelina (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 694–697.

obecnej pracownik ma prawo wnieść pozew z określonym żądaniem (powództwem), który uruchamia procedurę badania zasadności jego zwolnienia oraz zachowania przez pracodawcę przepisów prawa pracy odnoszących się do rozwiązania stosunku pracy.

Nowelizując w 1985 r. kodeks pracy, nie zmieniono ponadto dotychczas przewidzianych dla odwołania do komisji rozjemczych terminów dochodzenia roszczeń przez pracownika w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę, pomimo że wniosek do komisji rozjemczej i następnie odwołanie od orzeczenia komisji do sądu miały zupełnie inny, mniej sformalizowany charakter w stosunku do wymogów przewidzianych wobec pozwu w kodeksie postępowania cywilnego.

W roku 1989 r. znowelizowano art. 45 § 1 k.p. przyjmując, że pracownik poza żądaniem uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę czy przywrócenia do pracy po upływie okresu wypowiedzenia, może domagać się ponadto **odszkodowania**. Dotychczas roszczenie odszkodowawcze było przewidziane jedynie w związku z wadliwym rozwiązaniem bezterminowej umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz w razie rozwiązania za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia umów na okres próbny oraz na czas określony.

Powyższa analiza prawnohistoryczna przepisów obowiązujących w polskim prawie pracy odnoszących się do problematyki terminów i sposobu dochodzenia roszczeń przez pracownika w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę oraz dotycząca organów kompetentnych do rozpoznania takich roszczeń, pozwala na systemowe umiejscowienie źródeł pochodzenia analizowanych terminów.

WĄTPLIWOŚCI CO DO ZACHOWANIA GWARANCJI PRAWA DO SĄDU

Istotą terminów przewidzianych w art. 264 § 1 i 2 k.p. jest możliwość dochodzenia przewidzianych w przepisach prawa pracy roszczeń w taki sposób, aby pracownik mógł realnie skorzystać z drogi sądowej i poddać ocenie sądu pracy zachowanie przez pracodawcę wymogów prawnych odnoszących się do rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Spełniają one wszakże i inną rolę. Tak jak wszystkie terminy na dochodzenie roszczeń, gwarantują pewność obrotu prawnego, w szczególności dla pracodawcy, który po upływie przedmiotowych terminów ma pewną sytuację prawną. Może bowiem prowadzić dalej swoją działalność bez obawy o uwikłanie się w proces sądowy i konieczność ewentualnego przywrócenia pracownika do pracy lub wypłaty odszkodowania.

W świetle powyższej analizy warto postawić pytanie, czy ratio legis przepisów art. 264 § 1 i 2 k.p. dotyczących pewności obrotu prawnego pozwala na akceptowanie tak krótkich terminów na dochodzenie przez pracowników roszczeń przewidzianych w przepisach kodeksu pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę. Innymi słowy czy powołane przepisy nie naruszają prawa do sądu wyrażonego w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP oraz w art. 6 ust. 1 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

W ocenie autorów naruszają, a przemawiają za tym następujące argumenty.

Siedmiodniowy termin na dochodzenie roszczeń o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę należy ocenić jako zbyt krótki z punktu widzenia możliwości realnego przygotowania

się do uruchomienia procedury sądowej. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zazwyczaj dla pracownika zaskakujące. W takich warunkach bez względu na zaplanowane wcześniej czynności zawodowe i życiowe musi on w terminie 7 dni znaleźć czas na przygotowanie pozwu, dowodów na poparcie swoich roszczeń oraz ewentualnie na znalezienie profesjonalnego pełnomocnika, który udzieli mu w tym czasie pomocy prawnej poprzez przygotowanie i wniesienia pozwu do sądu pracy. Trudno uznać, aby tak ustalony termin umożliwił dokonanie tych wszystkich czynności. Problemu nie załatwia możliwość przywrócenia terminu na podstawie art. 265 k.p., ponieważ w takim przypadku pracownik musi uprawdopodobnić brak winy we wniesieniu odwołania w terminie.

Ponadto w przypadku spraw o wartości przedmiotu sporu powyżej 50 tysięcy, zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych¹³, pracownik w terminie 7 dni musi zabezpieczyć środki na opłacenie często bardzo wysokiej opłaty od pozwu wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu. Mając na uwadze sposób obliczania tej wartości określony w art. 231 k.p.c. dla roszczeń o przywrócenie do pracy (w.p.s. jako równowartość rocznego wynagrodzenia pracownika) opłata od pozwu w sprawie roszczeń restytucyjnych może być realnym hamulcem przed skutecznym wytoczeniem powództwa (pomijając kwestię możliwości zwolnienia od opłaty sądowej przez sąd w razie wykazania trudnej sytuacji materialnej, rodzinnej i majątkowej).

W naszej ocenie przepis art. 264 § 1 k.p. narusza prawo do sądu, albowiem nie pozwala na realne przygotowanie się przez pracownika do wytoczenia powództwa przeciwko pracodawcy.

W tej mierze nie ma także znaczenia fakt, że ciężar dowodu zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę spoczywa na pracodawcy, co mogłoby sugerować, że przygotowanie pracownika do wniesienia pozwu nie wymaga żadnych szczególnych starań. Analiza przepisów kodeksu postępowania cywilnego prowadzi bowiem do wniosku, że ustawodawca w ramach wymogów stawianych do prawidłowo sporządzonego pozwu w sprawach z zakresu prawa pracy nie jest już tak konsekwentny, ażeby można było uznać, iż jest to stosunkowa prosta czynność procesowa.

Zgodnie z art. 187 i art. 126 § 1 k.p.c. pozew w sprawie cywilnej powinien m.in. zawierać przytoczenie okoliczności faktycznych oraz dowodów na poparcie zgłoszonych żądań. Pozew może także zawierać (o ile jest to potrzebne do wykazania zasadności roszczeń powinien zawierać) wnioski o polecenie pozwanemu dostarczenia na rozprawę dokumentu będącego w jego posiadaniu potrzebnego do przeprowadzenia dowodu oraz zażądanie na rozprawę dowodów znajdujących się w sądach, urzędach lub u osób trzecich.

Należy pamiętać, że samo tylko sformułowanie wniosku o przeprowadzenie dowodów z przesłuchania świadków wymaga dotarcia do ich danych osobowych oraz adresów zamieszkania, tak aby tego typu wnioski mogły być uznane przez sąd pracy za przygotowane zgodnie z wymogami k.p.c.

Oczywiście, przepisy postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy zawierają szereg ułatwień dochodzenia roszczeń przez pracowników, w tym możliwość wyznaczenia przez przewodniczącego tzw. czynności wyjaśniających, w czasie których

¹³ Tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.

powód – pracownik może dokładnie określić swoje żądania, czy wskazać konieczne do przeprowadzenia dowody. Przepisy art. 459–477⁷ k.p.c. w zakresie instytucji składających się na zasadę szczególnej ochrony uzasadnionych interesów pracownika nie dotyczą jednak przepisów postępowania uproszczonego, które jest obligatoryjne w sprawach o roszczenia wynikające z umów o pracę, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przekracza dziesięciu tysięcy złotych. Zgodnie bowiem z art. 505¹⁴ § 1 k.p.c. w postępowaniu uproszczonym w sprawach z zakresu prawa pracy przepisów art. 466, art. 467, art. 468, art. 470, art. 471, art. 477 i art. 477¹ nie stosuje się. Oznacza to, że w tych sprawach pracownicy nie mają specjalnych ułatwień w zakresie dochodzenia swoich roszczeń, co wynika z założenia, że przepisy sformułowane są na tyle jednoznacznie, że ich stosowanie nie powinno przysparzać trudności. W praktyce powoduje to jednak, że sądy pracy wobec zbyt wysokich wymagań proceduralnych, a także wobec faktu, że w sprawach z zakresu prawa pracy pracownicy dochodzą wielu roszczeń ze stosunku pracy (zakaz kumulacji roszczeń w postępowaniu uproszczonym), rzadko stosują przepisy przedmiotowego postępowania odrębnego.

Jednocześnie należy zauważyć, że kolejne nowelizacje kodeksu postępowania cywilnego przeprowadzane od kilkunastu lat wzmacniają zasadę kontradyktoryjności, ograniczając słusznie możliwość działania sądu z urzędu w sprawach cywilnych, do których zgodnie z art. 1 k.p.c. należą także sprawy z zakresu prawa pracy. W szczególności chodzi tu o działania w zakresie inicjatywy dowodowej sądu. Oznacza to, że także w sprawach z zakresu prawa pracy sąd – zgodnie z art. 207 § 6 k.p.c. – pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie lub dalszym piśmie przygotowawczym (przy założeniu, że sąd wyraził zgodę na jego złożenie) bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

W praktyce, w sądach wielkomiejskich wszelkie pisma procesowe zawierające osobowe wnioski dowodowe wnoszone po złożeniu odpowiedzi na pozew w zasadzie z reguły prowadzą do zwłoki w postępowaniu, dlatego brak precyzyjnego uzasadnienia niepowołania ich w pozwie może prowadzić do ich nieprzeprowadzenia przez sąd pracy.

Te i inne znane reguły prowadzenia procesu cywilnego prowadzą do wniosku, że w obecnych warunkach ustalonych przepisami k.p.c. kluczowe znaczenie dla skutków procesu cywilnego ma profesjonalnie przygotowany pozew.

Termin 7 dni wyznaczony przez ustawodawcę w 1985 r. na przygotowanie pozwu w sprawie o roszczenia pracownika na tle wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę jest obecnie zbyt krótki i jako taki narusza prawo do sądu.

PERSPEKTYWA PRAWA MIĘDZYNARODOWEGO

Zasady dotyczące postępowania w sprawach o roszczenia pracownika związane z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę ustalone są w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 158 w sprawie rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy¹⁴ (dalej jako: Konwencja) oraz Zalecenia MOP nr 166 o takim samym tytule.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 Konwencji pracownik, który uważa, że stosunek pracy został z nim niesłusznie rozwiązany, ma prawo odwołania się od decyzji o rozwiązaniu do bezstronnego organu, takiego jak np. sąd, sąd pracy, komisja arbitrażowa lub arbiter. W ust. 3 art. 8 przyjęto natomiast, że w przypadku nieskorzystania przez pracownika z prawa do odwołania się od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy w ciągu **rozsądnego okresu** od momentu rozwiązania, można uważać, że zrzeka się on tego prawa.

Wprawdzie przedmiotowa Konwencja nie jest ratyfikowana przez Polskę, ale zgodnie z Konstytucją MOP w 1948 r. (ratyfikowaną przez Polskę) każdy członek MOP ma obowiązek dążyć do ratyfikacji przyjętej konwencji oraz składać sprawozdania informujące jakie okoliczności stoją na przeszkodzie jej ratyfikacji (zob. art. 19 Konstytucji MOP).

W każdym razie standard „rozsądnego” okresu na odwołanie się do sądu lub innego kompetentnego organu od wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia jest standardem międzynarodowego prawa pracy.

Konwencja używa pojęcia „rozsądnego okresu” na wniesienie pozwu (wytoczenie powództwa), zatem w kontekście tego pojęcia można oceniać zgodność art. 264 § 1 k.p. (a także art. 264 § 2 k.p.) z art. 8 ust. 3 Konwencji po jej ratyfikacji.

Uznanie terminu na wytoczenie powództwa w celu wykazania wadliwości wypowiedzenia za rozsądny i nienaruszający prawa do sądu wymaga uwzględnienia kilku okoliczności. Po pierwsze, termin na wytoczenie powództwa powinien gwarantować pracownikowi prawo do realnej ochrony naruszonego prawa, tj. umożliwić przygotowanie się do procesu, w szczególności wtedy, gdy pracownik chce skorzystać z pomocy prawnej profesjonalnego pełnomocnika. Po drugie, tego typu termin powinien umożliwić pracownikowi uzyskanie pełnej informacji o jego prawach wynikających z przepisów prawa pracy. Po trzecie, powinien umożliwiać w odpowiednim czasie samo podjęcie decyzji o wytoczeniu powództwa. Po czwarte, powinien uwzględniać konieczność zabezpieczenia środków na opłacenie pozwu.

W naszej ocenie **7-dniowy termin na wniesienie odwołania** od wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę jest za krótki i **nie odpowiada**, jak przyjmuje się w nauce prawa pracy¹⁵, **standardom przyjętym w Konwencji MOP nr 158**.

¹⁴ Konwencja weszła w życie 24 listopada 1985 r. Tytuł oryginału w języku ang.: *Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer*.

¹⁵ Por. A. Rycak, *Powszechna ochrona...*, *op. cit.*, s. 364–365.

PERSPEKTYWA PRAWA DO SĄDU

Przechodząc do oceny zgodności przepisów art. 264 § 1 i 2 k.p. z wzorcem konstytucyjnym wskazanym w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP należy w pierwszej kolejności podnieść, że oceniane przepisy gwarantują prawo do sądu w sprawach o roszczenia o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie w związku z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę.

Prawo do sądu jest od kilkadziesiąt lat przedmiotem wielu wypowiedzi europejskich sądów, w tym sądów konstytucyjnych. Na pojęcie prawa do sądu wg judykatury składa się m.in. tak ukształtowania procedura sądowa, który czyni realnym dochodzenie naruszonych praw i wolności, zgodnie z wymogami sprawiedliwości i jawności¹⁶. Obok odpowiednio ukształtowanej procedury sądowej, na prawo do sądu składa się prawo dostępu do sądu, tj. prawo uruchomienia procedury sądowej oraz prawo do wyroku sądowego, tj. prawo do uzyskania wiążącego rozstrzygnięcia danej sprawy przez sąd. Przyjmuje się przy tym, że prawo do sądu może podlegać ograniczeniom, między innymi przez ustanowienie terminów, po których upływie uruchomienie procedury sądowej nie będzie możliwe. Muszą to być jednak takie terminy, które gwarantują realną możliwość wniesienia skargi (pozwu, wniosku, itp.) do sądu w sposób odpowiadający wymogom proceduralnym. Terminy dochodzenia roszczeń ograniczające ze swej natury prawo do sądu muszą być przy tym zgodne z wymogami płynącymi z normy art. 31 ust. 3 Konstytucji.

Należy przy tym pamiętać, że 7-dniowy termin przewidziany w art. 264 § 1 k.p. jest terminem prawa materialnego. Znajomość różnych terminów prawa materialnego ustalonych w różnych gałęziach prawa pozwala stwierdzić, że niezwykle rzadko ustawodawca decyduje się na ustalenie tak krótkiego terminu prawa materialnego, po upływie którego traci się możliwość dochodzenia roszczenia przed sądem.

W orzecnictwie polskiego Trybunału Konstytucyjnego przyjmuje się, że w państwie prawnym prawo do sądu nie może być rozumiane jedynie formalnie, jako dostępność drogi sądowej w ogóle, lecz i materialnie, jako możliwość prawnie skutecznej ochrony praw na drodze sądowej¹⁷.

Z perspektywy wyżej przeprowadzonej analizy prawnohistorycznej wynika, że termin na wniesienie odwołania do sądu, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., miał swoje podłoże genealogiczne w terminach proceduralnych, a mianowicie przed 1 lipca 1985 r. **był to termin na wniesienie odwołania od orzeczenia komisji rozjemczej**, co z natury rzeczy rzutowało na określenie jego długości. Obecnie, tj. od 1985 r. termin ten jest terminem prawa materialnego, a zatem co do zasady nie powinien być tak krótki. Normy materialnego prawa pracy zazwyczaj kształtują znacznie dłuższe terminy dochodzenia roszczeń jako terminy przedawnienia (por. art. 291 k.p.c.), w tym głównie terminy trzyletnie.

Analiza prawnohistoryczna przeprowadzona wyżej pozwala stwierdzić, że w latach 1928–1974 do odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez

¹⁶ Por. post. NSA z 19 marca 2008 r., II FZ 105/08.

¹⁷ Tak w wyroku TK z 12 marca 2002 r., P 9/02, OTK ZU 2002, nr 4A, poz. 14.

pracodawcę bez wypowiedzenia ustawodawca przewidywał sześciomiesięczny termin przedawnienia.

Istota terminu przedawnienia jest naturalnie inna, aniżeli terminu prekluzyjnego, ale tym bardziej sądowy termin prekluzyjny powinien być tak ukształtowany, aby nie zamykać lub co najmniej nie ograniczać możliwości dochodzenia roszczenia przed sądem skoro jego upływ sąd musi brać pod uwagę z urzędu.

Dla porównania prekluzyjne terminy dla dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych są znacznie dłuższe, aniżeli te przewidziane w art. 264 k.p. Na przykład: dla dochodzenia uznania umowy za bezskuteczną art. 59 k.c. przewiduje termin roczny, dla żądania unieważnienia umowy zawartej poprzez aukcję lub przetarg art. 70⁵ przewiduje termin miesięczny, dla dochodzenia roszczeń posesoryjnych art. 344 § 2 k.c. przewiduje termin roczny, dla dochodzenia roszczenia posiadacza o wstrzymanie budowy art. 347 § 2 k.c. przewiduje termin miesięczny, dla żądania zmiany umowy zawartej na skutek wyzysku art. 388 § 2 k.c. przewiduje termin dwuletni, dla wniesienia skargi pauliańskiej art. 534 k.c. przewiduje termin pięcioletni, dla żądania wyłączenia małżonka od dziedziczenia art. 940 § 2 k.c. przewiduje termin sześciomiesięczny, dla żądania uznania za bezskuteczną umowy dożywocia art. 916 § 2 k.c. przewiduje termin pięcioletni.

Termin na wniesienie pozwu z roszczeniem kompensacyjnym lub restytucyjnym w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy powinien być – zgodnie z ww. konwencją MOP nr 158 – rozsądny, przy czym powinien uwzględniać zarówno interesy pracowników, jak i pracodawców. Z perspektywy pracodawców powinien być możliwie najkrótszy, w imię zasady pewności obrotu prawnego. Z kolei w interesie pracowników powinien być jak najdłuższy.

PROBLEM ZRÓŻNICOWANIA TERMINÓW Z ART. 264 § 1 I ART. 264 § 2 K.P. Z PUNKTU WIDZENIA KONSTITUCYJNEJ ZASADY RÓWNOŚCI WOBEC PRAWA

W art. 264 § 1 k.p. przewidziany jest siedmiodniowy termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, zaś w art. 264 § 2 k.p. termin 14-dniowy na wniesienie odwołania od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy.

Takie zróżnicowanie terminów dochodzenia takich samych roszczeń (o odszkodowanie lub przywrócenie do pracy) należy uznać za niezgodne z zasadą równości wobec prawa wyrażoną w art. 32 ust. 1 Konstytucji RP. Trudno bowiem wskazać na jakiegokolwiek istotne różnice, które przemawiałyby za ustaleniem innego terminu na wniesienie odwołania do sądu dla pracownika, z którym pracodawca bezzwłocznie rozwiązał stosunek pracy w porównaniu z pracownikiem, którego stosunek pracy został wypowiedziany. Sytuacja podmiotów dochodzących roszczeń w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy oraz podmiotów dochodzących takich samych roszczeń w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia jest taka sama.

Zarówno rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem jak i bez wypowiedzenia polega na złożeniu oświadczenia woli zmierzającego do ustania stosunku pracy, z tą różnicą, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem ustanie sto-

sunku pracy jest odroczone do terminu wypowiedzenia, czyli ostatniego dnia upływu okresu wypowiedzenia,

Z punktu widzenia czasu potrzebnego na przygotowanie się przez pracownika do wniesienia pozwu w sprawie o roszczenia w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę w porównaniu ze sprawą o roszczenia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia czy wygaśnięciem stosunku pracy, brak jest jakichkolwiek różnic w zakresie ciężarów procesowych. Sytuacja pracownika, który musi przygotować pozew wraz z wnioskami dowodowymi jest taka sama. Takie same też są wymogi co do pozwów zawierających roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. oraz przewidziane w art. 56 § 1 k.p. (w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony) lub w art. 59 k.p. (w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony).

W ocenie autorów terminy na dochodzenie roszczeń przewidziane w art. 264 § 1 i 2 k.p., są niezgodne z konstytucyjną zasadą prawa do sądu wyrażoną w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP z 1997 r. oraz w art. 6 § 1 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka. Ponadto art. 264 § 1 k.p. jest niezgodny z art. 32 § 1 Konstytucji w zakresie w jakim przewiduje krótszy termin na wniesienie odwołania do sądu pracy, aniżeli termin przewidziany w art. 264 § 2 k.p.

UWAGI DE LEGE FERENDA

Mając na uwadze powyższą analizę prawnohistoryczną oraz wiążące Polskę normy prawa międzynarodowego, a w szczególności zagwarantowanie pracownikom realnego prawa do sądu, należy postulować nowelizację przepisów art. 264 § 1 i 2 k.p. poprzez wydłużenie terminów na dochodzenie roszczeń w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę oraz jego wygaśnięciem.

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę termin na wniesienie odwołania w przypadku roszczenia o przywrócenie do pracy nie powinien upływać przed terminem wypowiedzenia. Obecne regulacje zmuszają pracownika do wejścia w spór sądowy z pracodawcą w trakcie okresu wypowiedzenia. Takie rozwiązanie zniechęca do wniesienia pozwu do sądu, a nadto stawia pracownika w niezręcznej sytuacji toczenia sporu sądowego w czasie dalszego pozostawania w stosunku pracy. Termin na wytoczenie powództwa do sądu w takim przypadku powinien upływać nie wcześniej niż na 30 dni po upływie terminu wypowiedzenia.

W przypadku roszczenia o przywrócenie do pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, termin ten powinien wynosić co najmniej 30 dni.

Jeżeli chodzi o roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, termin na wniesienie pozwu do sądu powinien być wydłużony do co najmniej 14 dni, a w przypadku wypowiedzeń dłuższych niż jeden miesiąc mógłby wynosić 30 dni.

W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy termin na wytoczenie powództwa powinien być wydłużony do co najmniej 30 dni.

Prawo pracy w wielu państwach Unii Europejskiej, np. w Wielkiej Brytanii czy we Włoszech, przewiduje znacznie dłuższe niż w Polsce terminy do dochodzenia rosz-

czeń restytucyjnych i kompensacyjnych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia. W Wielkiej Brytanii, zgodnie z przepisami ustawy *Employments Right Act* z 1996 r., termin na dochodzenie roszczeń na tle nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia, wynosi 3 miesiące od daty ustania stosunku pracy¹⁸. Sądy pracy mają także, podobnie jak w systemie polskim, prawo wyrażenia zgody na wniesienia pozwu po tym terminie, przy wykazaniu przesłanek przewidzianych w ustawie.

BIBLIOGRAFIA

- Anderson S.D., *The Law of Unfair Dismissal*, Butterworhts LexisNexis, UK 2001.
 Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996.
 Kijowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, T. Zieliński (red.), Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000.
 Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
 Rycak A. [w:] J. Stelina (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2014.

PRAWO DO SĄDU A TERMINY NA ODWOŁANIE OD ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest zagadnienie prawa pracowników do sądu w kontekście krótkich terminów na wniesienie odwołania do sądu pracy od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Terminy te przewidziane są w art. 264 § 1 i 2 k.p. W artykule przedstawiono analizę historycznoprawną tych przepisów oraz analizę ich zgodności z normami prawa międzynarodowego i polskiej Konstytucji. W ocenie autorów przedmiotowe terminy nie odpowiadają standardom zawartym w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 158 w sprawie rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy oraz Zaleceniu MOP nr 166 o takim samym tytule. Są ponadto niezgodne z art. 45 § 1 polskiej Konstytucji oraz z normami prawa międzynarodowego gwarantującymi prawo do sądu, w szczególności z art. 6 § 1 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Ponadto autorzy stawiają tezę, zgodnie z którą zróżnicowanie terminów na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (7 dni) oraz odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (14 dni) jest niezgodne z zasadą równości wobec prawa.

Słowa kluczowe: *odwołanie od wypowiedzenia, odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, sprawy z zakresu prawa pracy, terminy odwołania do sądu pracy od rozwiązania umowy o pracę, droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy, prawo do sądu, pozew do sądu pracy*

¹⁸ Zob. art. 111 ust. 2a *Employment Rights Act*; por. S.D. Anderson, *The Law of Unfair Dismissal*, Butterworhts LexisNexis, UK 2001, s. 35 i nast.

RIGHT TO A TRIAL AND DEADLINES FOR CLAIMING WRONGFUL TERMINATION

Summary

The article discusses the issue of employees' rights to a trial in the context of short deadlines for claiming wrongful termination with or without notice. The deadlines are laid down in Article 264 § 1 and 2 of the Employment Code. The article presents a historical and legal analysis of the provisions and their compliance with the norms of international law and the Constitution of the Republic of Poland. In the authors' opinion, the deadlines do not match the standards of the International Labour Organisation Convention no. 158 on termination of employment by employers and ILO recommendations on the same matter. They do not comply with Article 45 § 1 of the Constitution of the Republic of Poland and the norms of international law guaranteeing the right to a trial, especially Article 6 § 1 of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, either. Moreover, the authors come up with a thesis that differentiating deadlines for claiming wrongful termination with notice (seven days) and without notice (14 days) is inconsistent with the principle of equality before the law.

Key words: appeal against wrongful termination with notice, appeal against wrongful termination without notice, employment law issues, deadlines for filing a claim for wrongful termination, court procedure in the area of employment law, right to a trial, claim for wrongful termination