

Received: 25.06.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 229-240
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2429
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Michał Matuszak*
Nr ORCID: 0000-0003-2794-3634

ODWOŁANIE OD WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ – UWAGI PRAKTYCZNE

APPEAL FROM TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT – PRACTICAL REMARKS

Streszczenie: Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę jest podstawowym pismem wszczynającym postępowanie ze sporów z zakresu indywidualnego prawa pracy. Przepisy zarówno kodeksu pracy, jak i kodeksu postępowania cywilnego zawierają pewne odrębności i wyłączenia. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie wybranych uwag o charakterze praktycznym dotyczących: terminu na złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, elementów formalnych takiego odwołania, katalogu możliwych roszczeń, wartości przedmiotu sporu i związanej z tym opłaty sądowej oraz wpływu przewlekłości postępowań sądowych na decyzje procesowe.

Słowa kluczowe: wypowiedzenie umowy o pracę, pracownik, przywrócenie do pracy, prawo pracy, odszkodowanie

Summary: An appeal from termination of the employment contract is the basic writ initiating proceedings in disputes in the field of individual labor law. The provisions of both the Labor Code and the Code of Civil Procedure contain certain differences and exclusions. The purpose of this article is to present selected practical remarks concerning: the deadline for submitting an appeal from termination of an employment contract, the formal elements of such an appeal, the catalog of possible claims, the value of the dispute and the related court fee, and the impact of excessive length of court proceedings on procedural decisions.

Keywords: termination of the employment contract, employee, hire back, labor law, compensation

* dr; Wydział Zarządzania, Uniwersytet Warszawski. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: mmatuszak@matuszaklegal.pl

ZAGADNIENIA WSTĘPNE

Różnorodne roszczenia dochodzone w ramach złożonego do sądu odwołania od doręczzonego wypowiedzenia umowy o pracę wydają się być główną osią rozstrzygnięcia indywidualnych sporów prawa pracy w ramach sądownictwa powszechnego. To właśnie moment złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu (rozwiązaniu) umowy o pracę jest momentem istotnym, zarówno w sferze faktycznej – pracownik musi odnaleźć się w nowej, najczęściej trudnej i wymagającej dla niego rzeczywistości, jak i w sferze prawnej, bowiem to właśnie w tym momencie ma możliwość złożenia odwołania do sądu, a które to odwołanie implikuje ciąg przyszłych zdarzeń. W tym okresie występują zazwyczaj wzmożone emocje u pracownika, który zaczyna przypominać sobie o wszystkich nieprawidłowościach i nieprzyjemnych sytuacjach, które miały miejsce na przestrzeni lat u danego pracodawcy, a w konsekwencji pracownik w odwołaniu nie tylko ma wolę domagania się przywrócenia do pracy lub odszkodowania za niezgodne z prawem (nieuzasadnione) wypowiedzenie umowy o pracę, ale często również pragnie domagać się od pracodawcy innych roszczeń, w tym zapłaty za godziny nadliczbowe, wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop czy zadośćuczynienia za mobbing lub naruszenie jego dóbr osobistych.

Moment złożenia oświadczenia woli o (wypowiedzeniu) rozwiązaniu umowy o pracę jest zatem istotny, bowiem często jest to moment powstania rzeczywistego sporu pomiędzy stronami, który – przy obecnych realiach rozpoznawania spraw sądowych – może trwać wiele lat - aż do czasu jego prawomocnego zakończenia.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie zasad przygotowania oraz procedowania przez sąd otrzymanego odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, ze szczególnym uwzględnieniem praktyki w tym zakresie. Rozważania zawarte w opracowaniu dotyczą wybranych kwestii, które mają znaczenie w przewodzie sądowym zarówno dla samych stron, jak i ich profesjonalnych pełnomocników, a dotyczą m.in. kwestii: terminu na złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, elementów formalnych takiego odwołania, katalogu możliwych roszczeń, wartości przedmiotu sporu i związanej z tym opłaty sądowej oraz wpływu przewlekłości postępowań sądowych na decyzje procesowe. Uwagi zawarte w niniejszym opracowaniu dotyczą w dużej mierze nie tylko wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem, lecz również rozwiązania umowy bez zachowania takiego okresu.

ODWOŁANIE W ORZECZNICTWIE SĄDOWYM

Uprawnienie do wypowiedzenia umowy o pracę powstaje już w momencie jej zawarcia, ale możliwość tej realizacji może być ograniczona przepisami prawa w okre-

ślonych sytuacjach lub w przypadku poszczególnych umów¹. Odwołanie do sądu pracy jest możliwe od doręczonego wypowiedzenia umowy o pracę lub jego rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia, co oznacza *a contrario*, że kodeks pracy nie przewiduje odwołania od rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron², a tym bardziej dochodzenia w takim wypadku przywrócenia do pracy i – co zrozumiale – uznania wypowiedzenia za bezskuteczne³. Kardynalną regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu rejonowego – sądu pracy⁴. Termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia wynosi 21 dni od doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę, a termin ten zostanie zachowany, jeśli pismo zostanie oddane w polskiej placówce pocztowej, w rozumieniu ustawy o prawie pocztowym lub w placówce pocztowej operatora świadczącego pocztowe usługi powszechne w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej lub wniesione bezpośrednio do sądu⁵.

Pracodawca, chcący zakończyć wiążącą go relację prawną z pracownikiem, zobowiązany jest przestrzegać przepisów prawa określających procedurę prowadzącą do rozwiązania stosunku pracy⁶. Sąd pracy powinien przyznać należne od pracodawcy świadczenia, wynikające ze wskazanej przez pracownika (nawet nieudolnie) podstawy faktycznej i prawnej, jeśli odpowiada to woli pracownika ujawnionej wyraźnie lub w sposób dorozumiany⁷. Formalną przesłanką nabycia prawa do odszkodowania nie jest wykazanie szkody, lecz samego faktu wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę⁸. Niecelowość przywrócenia do pracy stanowi natomiast pojęcie nieostre, otwarte i podlegające wykładni za pomocą klauzul generalnych. Elementy ocenne kładą nacisk na wszechstronne wyjaśnienie okoliczności sprawy⁹.

TERMIN NA ZŁOŻENIE ODWOŁANIA

Zgodnie z dyspozycją art. 264 kp odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadają-

¹ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Okresy wypowiedzenia umowy o pracę*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2015, nr 1, s. 680-681.

² Możliwe jest jednak uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem jednej z wad oświadczeń woli.

³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2019 roku, I PK 268/17, LEX nr 2640729.

⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 roku, III PK 74/10, OSNP 2012/13-14/166.

⁵ K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 44 KP*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, opublikowano: LEX/el. 2021.

⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2017 roku, II PK 262/16, LEX nr 2408320.

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 roku, II PK 225/10, OSNP 2012/9-10/112.

⁸ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2020 roku, III PK 78/19, LEX nr 3151525.

⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2020 roku, I PK 20/19, LEX nr 3088520.

cego umowę o pracę. Termin ten został wydłużony, począwszy od 1 stycznia 2017 roku, na podstawie ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U.2016.2255 z dnia 2016.12.30) bowiem wcześniej termin ten wynosił zaledwie 7 dni. Tak krótki czas często uniemożliwiał pracownikowi realizację jego prawa do sądu, bowiem zanim pracownik otrząsnął się z pierwszego szoku (pracownicy często nie spodziewają się otrzymania wypowiedzenia) i zanim rozpoczął on poszukiwanie odpowiedniego prawnika oraz przygotowanie całej dokumentacji, to siedmiodniowy termin mijał. W tym zakresie 21-dniowy termin na złożenie odwołania należy ocenić jako termin rozsądny, który z jednej strony pozwala pracownikowi na realne przygotowanie odpowiedniego odwołania, a z drugiej strony nie jest to termin na tyle długi, ażeby powodować, głównie ze względu na stan niepewności, nadmierne utrudnienia po stronie pracodawcy.

Terminy określone w art. 264 kp są terminami prawa materialnego, a ich niedochowanie prowadzi do oddalenia powództwa bez względu na to, czy czynności pracodawcy były zgodne z prawem lub uzasadnione¹⁰. Nie jest to termin ściśle prekluzyjny, ponieważ może być on przywrócony przez sąd na podstawie art. 265 § 1 kp¹¹. Jednocześnie należy zauważyć, że obecnie sądy podchodzą stosunkowo liberalnie do wniosków o przywrócenie terminu na złożenie odwołania, zdając sobie sprawę ze stosunkowo krótkiego czasu na wniesienie odwołania, braku ugruntowanej wiedzy wśród większości społeczeństwa oraz znaczenia różnych przyczyn losowych dla pracownika.

Powyższe prowadzi do wniosku, że po dokonanej nowelizacji obecny termin na wniesienie odwołania jest zgodny z dyspozycjami Konwencji nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, która weszła w życie 23 listopada 1985 roku.

ELEMENTY FORMALNE ODWOŁANIA

Do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w zakresie elementów formalnych stosujemy, co do zasady, ogólne przepisy zawarte w kodeksie postępowania cywilnego, z pewnymi wyjątkami, które są zawarte w dziale III kpc. W tym zakresie istotna jest regulacja zawarta w art. 467 §3 [1] kpc, która przewiduje, że stronę wnoszącą pismo wszczynające postępowanie wzywa się do usunięcia braków, tylko gdy braki te uniemożliwiają przeprowadzenie posiedzenia przygotowawczego z udziałem strony wnoszącej pismo. Posiedzenie w sprawach pracowniczych pełni zatem dodatkową funkcję, obok zebrania materiału procesowego, a mianowicie: zebranie

¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2017 roku, II PK 256/16, LEX nr 2390717.

¹¹ M. Rycak, A. Rycak, *Prawo do sądu a terminy na odwołanie od rozwiązania umowy o pracę*, „Ius Novum” 2016, nr 10, s. 301-302.

informacji pozwalających na nadanie sprawie prawidłowego biegu¹². Taką regulację należy ocenić jako bardziej liberalną ocenę braków formalnych pozwu i samego odwołania oraz mniej rygorystyczne podejście do dopuszczenia dowodów¹³, które wynikają ze specyfiki sporów z zakresu prawa pracy i generalnie słabszej pozycji pracownika w sporze sądowym z pracodawcą.

Nowelizacją z dnia 4 lipca 2019 roku, która weszła w życie 7 listopada 2019 roku¹⁴, zostały uchylone przepisy dotyczące prowadzenia przez sąd czynności wyjaśniających w sprawach z zakresu prawa pracy, a dodane zostały przepisy dotyczące zastąpienia fazy wstępnego badania sprawy zmodyfikowaną instytucją postępowania przygotowawczego. W konsekwencji przewodniczący nie będzie wzywał pracownika do uzupełnienia braków pisma wszczynającego postępowanie tak długo, jak tylko będzie możliwe przeprowadzenie posiedzenia przygotowawczego z udziałem tego pracownika. Te ułatwienia dotyczą jedynie pracownika, a więc jeżeli powodem jest pracodawca, to przewodniczący powinien go wezwać do usunięcia wszystkich braków formalnych pozwu pod rygorem zwrotu, niezależnie od ich charakteru¹⁵.

Drugą kluczową regulacją jest niedopuszczalność odrzucenia pozwu z powodu niedopuszczalności drogi sądowej. Jeżeli właściwym do rozpoznania sprawy jest inny organ, to sąd zobligowany jest, na mocy art. 464 § 1 kpc, do przekazania tej sprawy organowi, chyba że organ ten już uprzednio uznał się za niewłaściwy – wtedy to sąd rozpozna sprawę. Tym samym ta regulacja jest szersza od regulacji przewidzianej w art. 200 kpc i następnych, gdzie sąd jest uprawniony do przekazania sprawy tylko innemu właściwemu sądowi, nie zaś organowi¹⁶.

KATALOG ROSZCZEŃ PRACOWNIKA ZWIĄZANYCH Z WNIESIENIEM ODWOŁANIA

Pracownik, domagając się uznania, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu, może domagać się uznania bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania, a w przypadku umowy zawartej na czas określony lub na okres próbny – co do zasady, tylko

¹² A. Rutkowska, *Komentarz do art. 467 KPC*, O.A. Piaskowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*, opublikowano: LEX/el.2021

¹³ J. Iwulski, *Komentarz do art. 467 KPC*, [w:] T. Wiśniewski (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom II: *Artykuły 367-505(39)*, opublikowano: WKP 2021.

¹⁴ Ustawa z dnia 4 lipca 2019 roku o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019, poz. 1469, 2089, z 2020 r., poz. 1086).

¹⁵ E. Stefańska, *Komentarz do art. 467 KPC*, [w:] M. Manowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom I: *Art. 1-477(16)*, wyd. IV, opublikowano: WKP 2021.

¹⁶ I. Kapela, *Zakaz odrzucenia pozwu z powodu niedopuszczalności drogi sądowej w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2010, nr 10, s. 234-235.

odszkodowania¹⁷. W przypadku rozwiązania jakiegokolwiek rodzaju umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (tzw. „zwolnienie dyscyplinarne”) pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, w tym również przy umowie terminowej. W pewnych okolicznościach istnieje możliwość uznania wypowiedzenia umowy, jako wykonywanie prawa, za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 kp) i jednocześnie za nadużycie prawa, które nie korzysta z ochrony¹⁸.

Przywrócenie do pracy i uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne nie są roszczeniami tożsamymi, bowiem wyznaczają je inne przesłanki i mają odmienny charakter. Te żądania nie są względem siebie alternatywne, bowiem nie zastępują się. Granicą między nimi jest czynnik temporalny – dopóki trwa stosunek pracy (również w okresie tzw. wypowiedzenia), właściwe jest uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a po ustaniu stosunku pracy można już tylko przywrócić pracownika do pracy¹⁹.

Na marginesie rozważań należy wskazać, że obecnie trudno mówić o realnych możliwościach orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia umowy, bowiem ta może być stwierdzona jedynie w czasie trwania stosunku pracy. Przyjmując w konkretnym stanie faktycznym nawet istnienie najdłuższego ustawowego okresu wypowiedzenia, tj. 3 miesięcy, przy uwzględnieniu sposobu liczenia terminów z art. 30 § 2 [1] Kodeksu pracy i otrzymując tym samym przykładowy okres niecałych czterech miesięcy, w którym to sąd powinien: otrzymać odwołanie, doręczyć je drugiej stronie, przeprowadzić postępowanie dowodowe, wyznaczyć rozprawę (rozprawy) oraz wydać wyrok – tak aby możliwe było orzeczenie bezskuteczności. W praktyce takie sytuacje zdarzają się niezwykle rzadko, a sądy po upływie okresu wypowiedzenia rozstrzygają w tym zakresie już tylko o ewentualnym przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Obecnie spory sądowe dotyczące odwołania od wypowiedzenia trwają przed sądem pierwszej instancji często po kilkanaście miesięcy, a nawet po kilka lat (w warunkach apelacji warszawskiej).

Należy przypomnieć o możliwości, jaką niesie ze sobą art. 477[2] § 2 kpc (a która wciąż nie jest jeszcze powszechnie wykorzystywana przez pracowników), tj. o możliwości złożenia wniosku o to, aby sąd nałożył na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (taka możliwość istnieje przy wydawaniu wyroku przez sąd pierwszej instancji). W mojej

¹⁷ Istnieje wyjątek w art. 50 § 5 Kodeksu pracy, a art. 50 § 3 częściowo został uznany za niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 grudnia 2018 r., sygn. akt P 133/15 (Dz.U.2018.2377) z dniem 20 grudnia 2018 r. Zgodnie z tym wyrokiem wymieniony wyżej przepis traci moc w zakresie, w jakim nie przyznaje pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U.2018.917), któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

¹⁸ J. Kruszewska, *Kryteria zasadności wypowiedzenia umowy o pracę*, „Palestra” 1978, nr 22, s. 9-10.

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2018 roku, III PK 38/17, LEX nr 2556095.

ocenie jest to jedna z kluczowych instytucji w zakresie procesowego prawa pracy, która może urzeczywistnić powrót pracownika do pracy bez (zbędnego) dodatkowego wielomiesięcznego oczekiwania na orzeczenie sądu drugiej instancji. Wysokość odszkodowania, którego może domagać się pracownik, jest uregulowana, odpowiednio w art. 47[1] Kodeksu pracy.

Należy zwrócić szczególną uwagę na dwa wybrane przepisy. Po pierwsze, na art. 45 § 2 Kodeksu pracy, który przewiduje, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia go do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. A po drugie, art. 477[1] Kodeksu postępowania cywilnego, który przewiduje, że gdy pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Pomimo pewnego osłabienia stabilności roszczenia pracownika, należy te regulacje ocenić pozytywnie, bowiem pomagają one urzeczywistnić realną kontrolę sądu nad procesem zwolnienia pracownika, przy uwzględnieniu sytuacji w miejscu pracy i mając na względzie również społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i zasady współżycia społecznego, w tym te panujące w konkretnym miejscu pracy.

W przypadku wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownik ma możliwość, po uwzględnieniu jego roszczeń uregulowanych w Kodeksie pracy, domagania się również roszczeń uzupełniających na gruncie prawa cywilnego, które prowadziłyby do pełnego naprawiania szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy²⁰. W świetle orzecznictwa²¹ najwłaściwszą podstawą takiego roszczenia byłby art. 415 kodeksu cywilnego.

WARTOŚĆ PRZEDMIOTU SPORU

Przy składaniu odwołania od wypowiedzenia umowy istnieją dwie główne zasady obliczania wartości przedmiotu sporu, a tym samym pośrednio opłaty sądowej. Po pierwsze, przy roszczeniu odszkodowawczym wartość przedmiotu sporu jest równoważna określonej proporcjonalnie wynagrodzeniu miesięcznemu (np. jego trzykrotności), a po drugie, w przypadku roszczenia o przywrócenie do pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne) wartość przedmiotu sporu stanowi: (i) suma wynagrodzenia za pracę za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok, (ii) a przy umowach na czas nieokreślony – za okres jednego roku. Ewentualne kierowanie

²⁰ B. Bury, *Dopuszczalność dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających w przypadku rozwiązania umowy o pracę*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 2019, nr 2, s. 55-58.

²¹ M.in. wyrok Trybunału Konstytucyjności z dnia 27 listopada 2007 roku, SK 18/05, OTK-A 2007/10/128; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 roku, I PK 135/08, OSNP 2010/15-16/188; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 roku, II PK 28/10, OSNP 2011/23-24/296.

dalszych, innych roszczeń pieniężnych przeciwko pracodawcy najczęściej spowoduje wzrost wartości przedmiotu sporu, a tym samym wzrost opłaty od pozwu na zasadach ogólnych. Wszystkie powyżej wspomniane kwoty są na potrzeby obliczania wartości przedmiotu sporu liczone jako wartości brutto.

W ustawie z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2022.1125, t.j. z dnia 2022.05.27) przewidziano, że opłatę stosunkową od wszystkich podlegającej opłacie pism pobiera się w sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 złotych. W tym zakresie należy poczynić jedną krytyczną uwagę, która dotyczy braku waloryzacji tej kwoty od czasu uchwalenia ustawy z dnia 1 września 2005 roku, w sytuacji gdy w sposób znaczący zmieniła się zarówno wartość samego pieniądza, jak i realia wynagradzania pracowników. Obecnie – przy żądaniu przywrócenia do pracy (a więc w uproszczeniu: przy wartości przedmiotu sporu liczonej jako roczne zarobki brutto pracownika) tylko niewielka grupa pracowników, która otrzymuje wynagrodzenie minimalne lub zbliżone do niego, może skorzystać z tego zwolnienia. Należy ocenić to zaniechanie ustawodawcy negatywnie, bowiem dla pracownika zarabiającego kilka tysięcy złotych brutto miesięcznie, przy uwzględnieniu obecnych kosztów życia, poniesienie opłaty sądowej w kwocie kilku tysięcy złotych (dodatkowo opłacając koszty ewentualnego pełnomocnika) może być dalece utrudnione, a w konsekwencji pracownik nie będzie w stanie w sposób rzeczywisty skorzystać skutecznie ze swojego prawa do odwołania się od otrzymanego wypowiedzenia. Pracownik może złożyć wniosek o zwolnienie go z ponoszenia kosztów sądowych, jeżeli jego sytuacja finansowa nie pozwala na ich pokrycie bez uszczerbku dla utrzymania siebie i swojej rodziny.

W praktyce kierowane są do sądu odwołania, w których wartość przedmiotu sporu jest wskazywana poniżej kwoty 50 000 złotych („sztucznie” zaniżona), tak aby uniknąć konieczności uiszczenia opłaty sądowej. W odwołaniu wnioskuje się przy tym niekiedy o zobowiązanie pracodawcy do przedstawienia akt osobowych tego pracownika i jednocześnie na tym etapie nie dołącza się do odwołania umowy o pracę ani żadnych innych dokumentów, które potwierdzałyby wysokość osiąganego miesięcznego wynagrodzenia. Sądy w zdecydowanej większości nie zarządzają dochodzenia w tym przedmiocie i doręczają pozew drugiej stronie, tracąc tym samym, na podstawie art. 25 Kodeksu postępowania cywilnego, możliwość późniejszego sprawdzenia wartości przedmiotu sporu. Taką możliwość uzyskuje w tym momencie pozwany, który może przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy, sformułować stosowny zarzut. Jednakże stosunkowo często – szczególnie jeżeli pracodawca nie jest dużym i stabilnym finansowo przedsiębiorstwem – nie czyni tego, bowiem przy niepewnym kształcie rozstrzygnięcia danego sporu obowiązek zapłaty równowartości opłaty sądowej może być nałożona na pracodawcę – w przypadku przegrania przez niego sporu, a czego wołałby z pewnością uniknąć. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 31.08.2012 r., II CSK 764/11, LEX nr 1215000, wskaza-

na w pozwie wartość sporu wiąże aż do jego zakończenia, choćby niewiele miała wspólnego z rzeczywistą wartością przedmiotu sporu, o ile nie dojdzie do jej weryfikacji i podważenia w oparciu o przepis art. 25 kpc.

PROBLEMATYKA PRZEWLEKŁOŚCI POSTĘPOWANIA SĄDOWEGO

Praktycznym problemem związanym z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę jest długotrwałość postępowania sądowego, a często również jego przewlekłość. Jest to problem o szerszym zakresie, bowiem ta długotrwałość występuje niemalże we wszystkich wydziałach sądowych i na każdym szczeblu sądownictwa powszechnego. Rozstrzygnięcie sprawy przez sąd w rozsądnym czasie i bez nieuzasadnionej zwłoki jest jednym z elementów konstytucyjnego prawa do sądu²². W konsekwencji przewlekłości, nawet w przypadku wygranej w sądzie, która zakończyłaby się przywróceniem po wielu latach pracownika do pracy na poprzednich warunkach, może dochodzić do sytuacji, w której pracownik nie jest już – wskutek upływu czasu oraz uporządkowaniem własnych spraw zawodowych i życiowych oraz odnalezienia innego zajęcia zarobkowego – zainteresowany powrotem do dawnego miejsca pracy. W takim wypadku również uzyskanie odszkodowania nie jest często rozwiązaniem satysfakcjonującym, bowiem to może być zasądzone, co do zasady, w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W przypadku uzyskiwania stosunkowo niewielkiego wynagrodzenia, w szczególności zbliżonego do minimalnego wynagrodzenia za pracę, zasądzana kwota często w niewielkim stopniu rekompensuje trud wieloletniego procesu sądowego oraz ponoszenia kosztów profesjonalnego pełnomocnika procesowego, dojazdów do sądu, poświęconego na spór sądowy czasu i innych kosztów z tym związanych.

W przypadku złożenia do sądu odwołania od doręczonego wypowiedzenia umowy o pracę istnieje możliwość dochodzenia w tym samym postępowaniu innych roszczeń – m.in. domagania się zapłaty za godziny nadliczbowe, za doznaną krzywdę wskutek mobbingu czy dyskryminację w miejscu pracy. Jednakże taka kumulacja roszczeń, razem ze składanym odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę, nie zawsze będzie dobrym rozwiązaniem, bowiem zazwyczaj prowadzi będzie do rozbudowania postępowania dowodowego, a w konsekwencji do istotnego wydłużenia czasu potrzebnego na uzyskanie rozstrzygnięcia. W szczególności w przypadku domagania się przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach należy z dużą ostrożnością kumulować ewentualne roszczenia, bowiem jest to sprawa z zakresu prawa pracy, jak się wydaje, o najpilniejszym

²² P. Ostaszewski, E. Melaniuk, *Sprawy ze skargi na przewlekłość postępowania sądowego w 2018 r.*, „Prawo w Działaniu. Sprawy Cywilne” 2020, nr 42, s. 137-138.

charakterze. W takim wypadku wystąpienie do sądu z osobnym powództwem zdaje się być rozsądniejszym rozwiązaniem, chyba że przeprowadzane postępowania dowodowe byłyby na tyle zbliżone, że ich rozbitcie nie miałyby uzasadnienia z punktu widzenia ekonomiki procesowej.

PODSUMOWANIE

Skuteczne prowadzenie procesu sądowego z zakresu prawa pracy jest skomplikowane oraz złożone z wielu elementów, nad którymi trzeba nieprzerwanie czuwać. W niniejszym opracowaniu zawarto istotne z punktu widzenia praktyki zagadnienia związane ze składaniem odwołaniem od wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę. Należy podkreślić, że z punktu widzenia poszanowania praw pracowniczych, które podlegają sądowej ochronie, to właśnie odwołanie pełni najistotniejszą rolę. Umożliwia ono sądową weryfikację poprawności doręczonego wypowiedzenia, a także zasadności powodów w nim wskazanych (jeżeli występują). Wielu pracowników – głównie ze względu finansowych – nie korzysta z pomocy profesjonalnego pełnomocnika i dlatego też pozytywnie należy ocenić złagodzenie rygorów formalnych w celu pełniejszego zagwarantowania ich prawa do sądu. Największą bolączką nie jest samo brzmienie przepisów ustawy kodeks pracy czy też ustawy kodeks postępowania cywilnego, lecz przeciążenie sądów, które powodują często długoletnie rozpoznawanie danej sprawy. W tym zakresie należy poczynić uwagę, że sprawy dotyczące złożonego przez pracownika odwołania powinny być rozpoznawane zdecydowanie szybciej, a w tym zakresie pożądane są nie tyle zmiany legislacyjne, ile organizacyjne. Na rozpoznanie ewentualnych roszczeń pieniężnych pracownik może poczekać stosunkowo dłużej (w szczególności mając na względzie prawo do naliczania w tym czasie odsetek), jednakże żądanie przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach często, wskutek upływu czasu, traci na znaczeniu dla odwołującego się. Sprawnie przeprowadzone postępowanie sądowe jest gwarantem realnego prawa do sądu.

Podsumowując, należy podkreślić, że składając do sądu odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, należy pamiętać o wielu elementach, w tym o: praktycznych aspektach terminu na jego złożenie, elementów formalnych, katalogu możliwych roszczeń, wartości przedmiotu sporu i związanej z tym opłaty sądowej oraz wpływu przewlekłości postępowań sądowych na podejmowane decyzje procesowe.

Bibliografia

Literatura

Bury B., *Dopuszczalność dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających w przypadku rozwiązania umowy o pracę*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 2019, nr 2.

Iwulski J., *Komentarz do art. 467 KPC*, [w:] T. Wiśniewski (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom II: *Artykuły 367-505(39)*, opublikowano: WKP 2021.

Jaśkowski K., *Komentarz do art. 44 KP*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, opublikowano: LEX/el. 2021.

Kapela I., *Zakaz odrzucenia pozwu z powodu niedopuszczalności drogi sądowej w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2010, nr 10.

Kruszewska J., *Kryteria zasadności wypowiedzenia umowy o pracę*, „Palestra” 1978, nr 22.

Lewandowicz-Machnikowska M., *Okresy wypowiedzenia umowy o pracę*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2015, nr 1.

Ostaszewski P., Melaniuk E., *Sprawy ze skargi na przewlekłość postępowania sądowego w 2018 r.*, „Prawo w Działaniu. Sprawy Cywilne” 2020, nr 42.

Rutkowska A., *Komentarz do art. 467 KPC*, [w:] O.M. Piaskowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*, opublikowano: LEX/el.2021.

Rycak M., Rycak A., *Prawo do sądu a terminy na odwołanie od rozwiązania umowy o pracę*, „Ius Novum” 2016, nr 10.

Stefańska E., *Komentarz do art. 467 KPC*, [w:] M. Manowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom I: *Art. 1-477(16)*, wyd. IV, opublikowano: WKP 2021.

Orzecznictwo

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 grudnia 2018 roku, P 133/15, OTK-A 2018/77.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 roku, SK 18/05, OTK-A 2007/10/128.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2020 roku, I PK 20/19, LEX nr 3088520.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2019 roku, I PK 268/17, LEX nr 2640729.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2018 roku, III PK 38/17, LEX nr 2556095.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2017 roku, II PK 262/16, LEX nr 2408320.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2017 roku, II PK 256/16, LEX nr 2390717.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 sierpnia 2012 roku, II CSK 764/11, LEX nr 1215000.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 roku, III PK 74/10, OSNP 2012/13-14/166.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 roku, II PK 225/10, OSNP 2012/9-10/112.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 roku, II PK 28/10, OSNP 2011/23-24/296.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 roku, I PK 135/08, OSNP 2010/15-16/188.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2020 roku, III PK 78/19, LEX nr 3151525.